

Sanna Parrila (toim.)

Perhepäivähoidon ohjauksen
kehitysvaihtoehtoja



Tiivistelmä

Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja. Toim. Sanna Parrila. Helsinki 2007. 198 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, ISSN 1236-2115, 2007:19) ISBN 978-952-00-2294-5 (nid.) ISBN 978-952-00-2295-2 (PDF)

Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja -julkaisu on vuosien 2004 - 2006 aikana toteutuneen PERHO-hankkeen loppuraportti. Hankkeen toteuttajatahona toimi Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus, jonka nimi on muuttunut 1.2.2007 alkaen Verveksi. Hankkeen rahoittajana toimi Sosiaali- ja terveysministeriö. Hanke pohjautuu sosiaalialan kehittämisohjelman toimeenpanosuunnitelmaan (2003 - 2007), jonka yhdeksi tavoitteeksi on kirjattu perhepäivähoidon aseman turvaaminen varhaiskasvatuksen toimintamuotona. PERHO-hankkeen keskeisimpänä tavoitteena oli perhepäivähoidon ohjauksen kehittäminen. Hankkeen rakenne ja hankkeessa käytetyt kehittämismenetelmät perustuvat kehittävään työn tutkimukseen. Hankkeessa käytettyjä kehittämismenetelmiä ja tuloksia on raportoitu aiemmin seuraavissa julkaisuissa: *Parrila, S. (toim.) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun – perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4, Parrila, S. (toim.) Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:17.*

Tässä julkaisussa luodaan tiivistetty kuva PERHO-hankkeen etenemisestä kuluneen kolmen vuoden aikana sekä annetaan puheenvuoro pilottikunnille hankkeen aikana syntyneiden uusien toimintamallien esittelemiseksi ja arvioimiseksi. Julkaisun sisältö noudattelee pääasiassa PERHO-hankkeen loppuseminaarissa Oulussa 29. - 30.11.2006 pidettyjä puheenvuoroja.

Julkaisu on tarkoitettu kaikille perhepäivähoidon kehittämisestä kiinnostuneille toimijoille. Julkaisu sopii myös taustamateriaaliksi varhaiskasvatuksen perus- ja täydennyskoulutukseen, erityisesti perhepäivähoitajille ja perhepäivähoidon ohjaajille suunnattuihin koulutuksiin.

Asiasanat: hankkeet, kehittäminen, ohjaus, perhepäivähoito, varhaiskasvatus

Referat

Utvecklingsalternativ för handledning inom familjedagvården. Red. Sanna Parrila, Helsingfors 2007. 198 s. (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter, ISSN 1236-2115, 2007:19)

ISBN 978-952-00-2294-5 (inh.) ISBN 978-952-00-2295-2 (PDF)

Publikationen Utvecklingsalternativ för handledning inom familjedagvården är slutrapporten för projektet PERHO som genomfördes under åren 2004–2006. Projektet genomfördes av Merikoski rehabiliterings- och forskningscenter och finansierades av social- och hälsovårdsministeriet. Projektet grundar sig på verkställighetsplanen för utvecklingsprogrammet för det sociala området (2003–2007). Ett mål i nämnda program är att trygga familjedagvårdens ställning som en verksamhetsform för förskolepedagogiken. Det viktigaste målet för projektet PERHO var utvecklingen av handledningen inom familjedagvården. Projektets struktur och de utvecklingsmetoder som använts i projektet grundar sig på utvecklande arbetsforskning. Om utvecklingsmetoderna och resultaten inom projektet har rapporterats tidigare i följande publikationer: *Parrila, S. (red.): Från vild till vakad, från vakad till handledd – Historien av och nuläget utmaningar för handledning inom familjedagvården. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2005:4, Parrila, S. (red.) Utmaningar för utvecklandet av familjedagvård. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2006:17.*

Denna publikation skapar en komprimerad bild av projektet PERHOs framskridande under de senaste tre åren. Pilotkommuner ges också här möjlighet att presentera och utvärdera nya verksamhetsmodeller som uppstått under projektet. Innehållet i publikationen överensstämmer i huvudsak med de anföranden som hölls vid slutseminariet för projektet PERHO i Uleåborg 29 – 30.11.2006.

Publikationen är avsedd för alla aktörer som är intresserade av att utveckla familjedagvården. Publikationen lämpar sig också som bakgrundsmaterial vid grund- och fortbildningen inom förskolepedagogiken och särskilt vid utbildning av familjedagvårdare och handledare inom familjedagvården.

Nyckelord: familjedagvård, förskolepedagogik, handledning, projekt, utveckling

Summary

Development options regarding the guidance of family day care. Ed. Sanna Parrila, Helsinki 2007. 198pp. (Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, Finland, ISSN 1236-2115, 2007:19)
ISBN 978-952-00-2294-5 (paperback) ISBN 978-952-00-2295-2 (PDF)

The publication *Development options regarding the guidance of family day care* is the final report of the PERHO project implemented in 2004 - 2006. The project was carried out by the Merikoski Rehabilitation and Research Centre and the Ministry of Social Affairs and Health. The project is based on the implementation plan of the National Development Project for Social Services (2003 - 2007), one of the objectives of which is to secure the status of family day care as a form of early childhood education and care. The most important goal of the PERHO project was to develop the guidance of family day care. The structure of the project and the development methods used in it are based on developmental work research. The development methods used in the project and its results have been reported previously in the following publications: *Parrila, S. (Ed.), From uncontrolled to supervised, from supervised to guided family day care – history of the steering of family day care and its present challenges in Finland. Publications of the Ministry of Social Affairs and Health, Finland, 2005:4; Parrila, S. (Ed.), Development challenges for family day care. Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, Finland, 2006:17.*

The present publication provides a summarised picture of the progress of the PERHO project over the past three years and involves the pilot municipalities in presenting and evaluating the new action models that were developed in the course of the project. The content of the publication mainly follows the addresses given at the final seminar of the PERHO project in Oulu on 29 – 30 November 2006.

The publication is meant for all actors interested in the development of family day care. It is also suitable to be used as background material in basic and continuing education in early childhood education and care, in particular in the training meant for family day care providers and supervisors.

Key words: development, early childhood education and care, family day care, guidance, projects

SISÄLLYS

Tiivistelmä.....	3
Referat	5
Summary.....	7
I OSA	
PERHO-HANKKEEN ETENEMINEN JA TULOKSET.....	11
1 Johdanto - perhepäivähoidon ohjauksen kehittämisvaihtoehtoja etsimässä.....	13
<i>Sanna Parrila</i>	
2 Kotikäynnit 2000-luvulla - historiallinen jäänne vai tulevaisuuden haaste.....	21
<i>Sanna Parrila, Leena Heikkinen</i>	
3 Kehityskeskustelu ja kotikäynnit perhepäivähoitohenkilöstön työn ja työhyvinvoinnin kehittäjänä	33
<i>Leena-Kaisa Moilanen</i>	
4 Perhepäivähoitajien ammattitutkinto kiinteänä osana ohjausta.....	40
<i>Lea Kokkonen</i>	
5 Sähköisen viestinnän mahdollisuudet ohjauksen kehittämisessä	45
<i>Oili Turku, Nina Särkilähti</i>	
6 Alueellisen päivähoitokonseptin kehityshaasteita ja mahdollisuuksia.....	51
<i>Sanna Parrila</i>	
7 Kotiryhmäkokeilun mahdollisuudet ja rajat	57
<i>Marjo Särkimäki</i>	
8 Kasvatuskeskustelut kotiryhmän ja perhepäivähoitajan välisenä dialogina.....	63
<i>Riitta Juvonen</i>	
9 Muuntuva lapsen varhaiskasvatussuunnitelma kotikäyntien, kasvatuskeskustelujen ja vanhempien osallisuuden ytimessä.....	70
<i>Anna-Maria Juliander</i>	
10 Yhteinen asiakkuus – toimiva varahoito	81
<i>Marja-Liisa Tolonen, Virpi Mikkonen</i>	
11 Perhepäivähoitohenkilöstön osaamisen haasteet – valtakunnallisen osaamiskartoituksen tuloksia.....	91
<i>Kirsi Alila, Sanna Parrila</i>	

12	Perho-hankkeen tuloksellisuuden arviointi ja katse tulevaan.....	129
	<i>Sanna Parrila</i>	

II OSA

	PERHEPÄIVÄHOIDON TUTKIMUS- JA HANKEKATSAUKSIA	135
--	-----------------------------------------------------	-----

13	Johtaminen varhaiskasvatuksen hajautetussa organisaatiossa - alustavia tuloksia väitöstutkimuksesta.....	137
	<i>Ulla Léman</i>	

14	Äidin apulaisesta ammattikasvattajaksi - kertomuksia perhepäivähoitajien työurasta ja ammattiin suuntautumisesta	146
	<i>Tiina Tikka</i>	

15	PIRTSAKKA - Perhepäivähoidon kehittämishanke Pirkanmaalla ja Satakunnassa	156
	<i>Seija Junno, Sirpa Kokkonen, Eeva Koskinen, Seija Mäkinen</i>	

LIITTEET

Liite 1	Valtakunnallinen perhepäivähoidon esimiesten osaamiskartoitus.....	165
Liite 2	Valtakunnallinen perhepäivähoitajien osaamiskartoitus.....	181
Liite 3	Perhepäivähoidon valtakunnallinen osaamiskartoitus	196

I OSA

PERHO-HANKKEEN ETENEMINEN JA TULOKSET

1 Johdanto - perhepäivähoidon ohjauksen kehittämisvaihtoehtoja etsimässä

Sanna Parrila, projektipäällikkö, Verve

Kuluneen kolmen vuoden aikana, jolloin Perho-hanketta on viety eteenpäin, perhepäivähoidon kentällä on tapahtunut paljon. Perhepäivähoito on ollut aktiivisesti esillä eri tiedotusvälineissä ja perhepäivähoidon kehittämis- ja tutkimustoiminta on lisääntynyt voimakkaasti. Tämä on nostanut perhepäivähoidon julkisuuskuvaa ja työn arvostusta sekä henkilöstön keskuudessa että yleisesti.

Valtakunnan tasolla merkittävänä perhepäivähoidon tulevaisuutta linjaavana työnä julkaistaan alkuvuodesta 2007 sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön toimikaudelle 24.11.2005 – 31.12.2006 asettaman perhepäivähoidon kehittämisjaoston loppuraportti. Perhepäivähoidon kehittämisjaosto¹ on osa valtioneuvoston 17.2.2005 asettaman varhaiskasvatuksen neuvottelukuntaa, jonka tavoitteena on tukea varhaiskasvatuksen laaja-alaista kehittämistä. Perhepäivähoidon kehittämisjaoston tavoitteena oli perhepäivähoidon toimintaedellytysten ja laadun kehittäminen, sekä niiden rakenteiden vahvistaminen, joilla voidaan tukea pitkäjänteisesti perhepäivähoitoa tärkeänä hoitomuotona.

Jaoston toimesta tehtiin yhteistyössä sosiaalialan osaamiskeskusten kanssa keväällä 2006 laaja kuntakierros, jonka avulla kerättiin kuntatoimijoiden näkemyksiä perhepäivähoidon nykytilasta ja kehittämishaasteista. Perhepäivähoidon kehittämisjaosto laati tiedonkeruun pohjaksi keskustelurungon, joka toimitettiin sosiaalialan osaamiskeskusten varhaiskasvatusvastaaville. Nämä organisoivat alueillaan keskustelutilaisuuksia, joihin osallistui edustajia noin sadasta kunnasta. PERHO-hanke ja Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus toteuttivat yhteistyössä kuntakierrokset Pohjois-Pohjanmaan alueella huhti-toukokuussa 2006. Huomiota herättävää kaikkien kehittämisjaoston käyttöön tulleiden keskustelukootien sisällöissä on se, että vaikka yhteiskunta on viime vuosina suuresti muuttunut, perhepäivähoidon kehittämistarpeet on jo pitkään nähty samoina. Kehittämishaasteina tuotiin esiin muun muassa varahoidon toimivuus, ohjauksen ongelmat, hoitajien koulutukseen liittyvät kysymykset, perhepäivähoidon saatavuuteen liittyvät ongelmat sekä perhepäivähoitajien palkkaukseen ja työolosuhteisiin liittyvät kysymykset. Näistä suurin osa on noussut esiin kaikissa perhepäivähoitoa koskevissa tutkimus- ja kehittämisraporteissa kautta historian (esim. Perhepäivähoidon kehittäminen 1980; Alho-Kivi ja Keskinen 1998, Parrila 2002, Parrila 2005, Parrila 2006).

¹ Alajaoston jäsenet olivat Toivo Haataja (Etelä-Suomen lääninhallitus), Anna-Maija Haliseva-Lahtinen (Suomen kuntaliitto), Briitta Hiitola (Espoon terveys- ja sosiaalialan oppilaitos), Sanna Parrila (Merikosken tutkimus- ja kuntoutuskeskus), Minna Pirttijärvi (SAK ry, KTV/ JHL), Terhi Soittila (Hauhon kunta). Sihteerinä toimi Sanna Parrila (Merikosken tutkimus- ja kuntoutuskeskus) ajalla 24.11.2005- 15.2.2006 ja Liisa Heinämäki (Stakes) ajalla 16.2.2006 -31.12.2006.

Samojen kehittämistarpeiden toistuminen voi kertoa osaltaan siitä, ettei perhepäivähoidon tutkimus- ja kehittämistoiminnan kautta ole löydetty toimivia ratkaisuja perhepäivähoidon ongelmiin, mutta myös siitä, että olemme tottuneet tarkastelemaan perhepäivähoitoa tietynlaisten silmälasien läpi, jotka avaavat meille aina samat näkymät paitsi perhepäivähoidon ongelmiin myös hoitomuodon vahvuuksiin. Nyt voisi olla aika tarkastella perhepäivähoitoa uusin silmin osana nykypäivän yhteiskuntaa: mitä tarjottavaa ja mahdollisuuksia perhepäivähoidolla on tämän päivän ja tulevaisuuden yhteiskunnassa, miten perhepäivähoitoa markkinoidaan ja minkälaista perhepäivähoitoa rakennetaan uusille asiakkaille ja uusille työntekijöille, joilla ei ole lainkaan vanhan perhepäivähoidon silmälasia.

Positiivista näkymää perhepäivähoidon kehittämiseen tuo opiskelijoiden lisääntynyt kiinnostus perhepäivähoidon tutkimiseen. PERHO-hankkeeseen liittyen on valmistunut ja tekeillä useita gradu-tutkielmia. Pauliina Meyer on viimeistelemässä graduaan, jossa hän tutkii perhepäivähoitajien omia kokemuksia saamastaan pedagogisesta ohjauksesta ja tuesta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää millaisissa tilanteissa perhepäivähoitajat ovat kaivanneet ja saaneet pedagogista ohjausta ja tukea sekä keneltä he ovat sitä saaneet. Myös väitöskirjatasoinen tutkimus on lisääntynyt. Tiina Tikka esittelee luvussa 14 Joensuun yliopiston sosiologian laitokselle tekemäänsä väitöstutkimusta ”*Perhepäivähoitajaksi tuleminen*”. Tikka käsittelee tutkimuksessaan perhepäivähoitajaksi hakeutumisen ja ammattiin kiinnittymisen syitä ja prosesseja. Tutkimuksen aineisto koostuu 28 pohjoiskarjalaisen perhepäivähoitajanaisen työuraan painottuvista elämäkertahaastattelusta. Ulla Leman valmistee väitöskirjaa, jossa käsitellään perhepäivähoitoa johtamistoiminnan näkökulmasta. Tutkimuskohteena on alueelliseen toimintakonseptiin kytkeytyvä yhdistelmäjohtajuus. Leman esittelee tutkimuksensa alustavia tuloksia luvussa 13. Myös Hanna Alho-Kivi Rauman opettajankoulutuslaitokselta valmistee väitöskirjaa perhepäivähoidon alueelta aiheenaan perhepäivähoitajien lapsuuden kokemukset.

Kehittämis- ja tutkimustoiminnan lisääntyessä on tärkeää miettiä, mitkä ovat toimivia kanavia kehittämis- ja tutkimustoiminnan kautta syntyvän uuden tiedon ja uusien toimintamallien levittämiseen ja vakiinnuttamiseen. Tällä hetkellä eri kunnissa ja hankkeissa tehdään paljon hyvää työtä, joka jää usein pelkästään kuntien sisäiseen käyttöön. PERHO-hankkeen yhteydessä on pidetty vuosien 2004 - 2006 aikana kolme valtakunnallista perhepäivähoidon kehittämisseminaaria, jotka ovat joka vuosi koonneet yhteen suuren joukon perhepäivähoidon kehittämisestä kiinnostuneita kuntatoimijoita, tutkijoita, kehittäjiä ja kouluttajia. Seminaarien suosio kertoo oman viestinsä siitä, että yhteisiä foorumeita perhepäivähoidon kehittämiseksi ja uuden tiedon levittämiseksi kaivataan. Seminaarien saaman suosion vuoksi Verve aikoo jatkaa vuosittaisten perhepäivähoidon kehittämisseminaarien² toteuttamista vaikka PERHO-hanke virallisesti päättyykin. Tulevien kehittämisseminaarien tarkoituksena on toimia yhteisinä foorumeina, joissa käsitellään perhepäivähoidon kannalta ajankohtaisia teemoja, jaetaan tietoa meneillään olevista tutkimus- ja kehittämishankkeista sekä rakennetaan yhteistä ymmärrystä hyvästä perhepäivähoidosta.

² ks. www.verve.fi/paivahoito

Tiedon levittämisen lisäksi keskeisenä kehittämistoimintaan liittyvänä haasteena on pohdittava, miten systematisoidaan uusien toimintamallien jalkauttaminen ja vakiinnuttaminen arkikäytäntöjen tasolle. Oleellista on varmistaa, että uudet toimintamallit jäävät elämään myös kehittämishankkeiden jälkeen eikä palata pikkuhiljaa takaisin vanhoihin käytäntöihin. Uusien toimintamallien kehittäminen ja vakiinnuttaminen pysyviksi käytännöiksi vie useita vuosia ja vaatii pitkäjänteisyyttä. PERHO-hankkeen yhteydessä pitämässäni kuntatapaamisissa olen kuullut usein kommentteja ”*Kyllä mekin silloin joitakin vuosia sitten kokeiltiin tuollaista, mutta sitten siitä luovuttiin koska...*”. Luovuttaminen tapahtuu yleensä siinä vaiheessa, kun uudet toimintamallit törmäävät vanhoihin totuttuihin toimintatapoihin; tämä näkyy arjessa työnkulun ongelmina ja häiriöinä. Kaikki ei toimikaan niin kuin ajateltiin, mikä aiheuttaa toimijoissa ärtymystä ja uuden käytännön kyseenalaistamista. Sen sijaan, että häiriöitä lähdettäisiin yhdessä henkilöstön ja esimiesten kanssa tutkimaan ja etsimään niihin ratkaisuja, luovutetaan liian helposti ja ajatellaan, ettei tämä toimikaan. Tämä voi olla myös yksi syy samojen ongelmien toistumiseen yhä uudelleen ja uudelleen. Tässä valossa päivähoiton kehittämistoiminta näyttää suhteellisen lyhytjänteiseltä ja pirstaloituneelta. Uusia kehittämishankkeita, ideoita ja toimintamalleja syntyy ja otetaan käyttöön jo ennen kuin entisiä on vakiinnutettu ja arvioitu. Kehittämistoiminnan pirstaloituneisuudesta ja lyhytjänteisyydestä irti pääseminen edellyttää muutoksen hallintaan liittyvän osaamisen kehittämistä erityisesti päivähoiton esimiestasolla.

Uusien ohjauksikäytäntöjen ja -mallien pitkäjänteinen vakiinnuttaminen ja edelleen kehittäminen on keskeinen haaste myös PERHO-hankkeen pilottikunnissa tulevana vuosina. Tässä julkaisussa esiteltävät Perho-hankkeen Espoon ja Kiimingin kokeilut sekä niiden myötä syntyneet uudet työvälineet ja mallit ovat vasta alkua perhepäivähoiton ohjauksellisuuden kokonaisvaltaisemmalle muutokselle.

Perho-hankkeen tausta ja tavoitteet

Perho-hankkeen tausta kytkeytyy sekä omassa väitöstutkimuksessani (Parrila 2002) että päivähoiton kehittämistä linjaavissa valtakunnallisissa asiakirjoissa julki tuotuun huoleen perhepäivähoiton tulevaisuudesta ja hoitajille suunnatun tuen ja ohjauksen puutteellisuudesta. Hallitusohjelmaan (17.4.2003) on kirjattu tavoite perhepäivähoiton saatavuuden lisäämisestä ja perhepäivähoitajien aseman parantamisesta. Kansallisen sosiaalialan kehittämisprojektin loppuraportissa painotetaan tarvetta perhepäivähoiton saatavuuden lisäämiseen tekemällä perhepäivähoitajan työstä houkuttelevampi parantamalla työolosuhteita ja työn ohjausta (STM työryhmämuistioita 2003:11). Loppuraportin pohjalta valtioneuvosto antoi lokakuussa 2003 periaatepäätöksen sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi. Periaatepäätös toimeenpantiin sosiaalialan kehittämishankkeena vuosina 2003 - 2007. Sosiaalialan kehittämishankkeesta tehtiin toimeenpanosuunnitelma (STM monisteita 2003:20), johon kirjattiin varhaiskasvatuksen kehittämiseen liittyväksi tavoitteeksi *perhepäivähoiton aseman turvaaminen yhtenä varhaiskasvatuksen toimintamuotona*. Tavoitteen saavuttamiseksi kirjattiin seuraavat toimenpiteet:

Perhepäivähoiton ohjauksen toimintamalleja kehitetään ja hyödynnetään valtakunnallisesti.

Perhepäivähoitajien työolosuhteita kehitetään ja selvitetään perhepäivähoitajien kulukorvauksiin liittyviä ratkaisuvaihtoehtoja.

Ensimmäiseen toimenpiteeseen vastattiin PERHO-hankkeella, jonka tavoitteet määrittyivät seuraavasti:

- a) verkostoituminen ja ohjauksen toimivuuden analyysi
- b) ohjausmenetelmien kehittäminen ja mallintaminen

Hankkeen eteneminen

Perho-hankkeen ensimmäisessä vaiheessa, vuoden 2004 aikana, keskityttiin perhepäivähoidon ohjauksen tueksi rakennettavien verkostojen luomiseen ja ohjauksen toimivuuden analyysiin. Ensimmäisen vaiheen tulokset ja toiminta on raportoitu kokonaisuudessaan hankkeen ensimmäisessä osajulkaisussa *”Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun. Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet”* (Parrila 2005.) Julkaisussa on kuvattu myös hankkeen teoreettinen ja menetelmällinen viitekehys, jonka perusta on kehittävässä työn tutkimuksessa.

Hankkeen toinen vaihe, ohjausmenetelmien kehittäminen ja mallintaminen, käynnistyi vuoden 2005 keväällä. Toiseen vaiheeseen on liittynyt tiivis yhteistyö kahdentasoisten pilottikuntien kanssa:

- a) *kuntien joissa on meneillään erilaisia perhepäivähoidon kehittämishankkeita ja*
- b) *kahden varsinaisen pilottikunnan, Espoon ja Kiimingin kanssa, joissa on toteutettu muutoslaboratorio® -työskentelyyn perustuva kehittämishanke.*

Kunnat, joissa on ollut meneillään perhepäivähoidon ohjaukseen kytkeytyviä kehittämishankkeita, ovat toimineet hankkeissaan itsenäisesti, mutta ovat saaneet tarpeen mukaan konsultaatiota ja tukea PERHO-hankkeelta. Perho-hanke on tarjonnut myös yhteisen foorumin hankkeissa tuotetun tiedon levittämiseen seutukunnallisten työkokousten, valtakunnallisten perhepäivähoidon kehittämisseminaarien sekä niihin liittyvien julkaisujen kautta³.

Muutoslaboratorio® työskentely Espoossa ja Kiimingissä

PERHO-hankkeeseen sisältynyt muutoslaboratorio® -työskentely toteutettiin Espoossa vuoden 2005 aikana ja Kiimingissä syksystä 2005 kevääseen 2006. Muutoslaboratorio® (Virkkunen ym. 2001) tarkoittaa työpaikalle kehittämishankkeen ajaksi varattavaa kehittämistilaa, ”laboratoriota”, johon työntekijät ja esimiehet kokoontuvat kehittämistyön ohjaajan avustuksella tarkastelemaan työkäytännöstä poimittuja ”näytteitä” eli työprosessissa ilmeneviä häiriöitä, ongelmia ja kehittämishaasteita. Kehittämistyön ohjaaja osallistuu aineistonkeruuseen, suunnittelee kokousten käsikirjoituksen, valmistelee aineiston (”näytteet”) ja aineistoa koskevat tehtävät sekä auttaa työtoimintojen mallintamisessa ja kokeilujen suunnittelussa.

Muutoslaboratorioon® liittyvä työkokoussarja jäsentyy teemoiltaan seuraavasti:

- 1) analyysivaihe (kokoukset 1 - 4),
- 2) suunnitteluvaihe (kokoukset 5 - 9),

³ Parrila 2005, 2006

- 3) kokeiluvaihe (pituudeltaan 1 - 3 kk riippuen kehitettävän toiminnan rytmistä, kokouksia tarvittaessa) ja
- 4) arviointivaihe (1 - 2 kokousta).

Kehittämistyön tavoitteena on saavuttaa kahdenlaisia tuloksia: 1) kulloinkin kohteena olevan paikallisen työkäytännön kehitystä ja nykykäytäntöjä koskevia malleja ja käsitteitä, joilla on käytettävyyttä koko toimialaa koskien, sekä 2) konkreettisia uusia toimintatapoja ja niihin liittyviä uusia työmenetelmiä, joilla on tyypillisesti relevanssia laajemminkin⁴.

Espoossa muutoslaboratorio® -työskentelyyn osallistui neljä perhepäivähoidon esimiestä ja heiltä kultakin 1 - 2 hoitajaa. Lisäksi hankkeeseen osallistui Espoon kaupungin perhepäivähoidon koordinoitiryhmä, johon kuuluu kymmenen henkilöä. Alueellisesti muutoslaboratoriossa oli edustettuna kaikki viisi Espoon päivähoiton palvelukeskusta.

Kiimingissä muutoslaboratorio® -työskentelyyn osallistui päivähoiton johtaja, kaikkien kuuden eri päivähoitoalueen esimiehet sekä kultakin esimieheltä 1-2 alaista. Mukaan valittiin sekä perhepäivähoidon, ryhmäperhepäivähoidon että päiväkotien henkilöstöä. Yhteensä osallistujia oli kahdeksantoista.

Leimaa antavaa PERHO-hankkeen piloteille on se, että ohjauksen organisointi perustuu kummassakin pilotissa ns. alueelliseen päivähoiton esimiestyön konseptiin, jossa saman esimiehen vastuulle kuuluu useita oman alueen päivähoitomuotoja, ei pelkästään perhepäivähoitoa. Ohjauksen organisoinnin ajallinen kehityshistoria on kuitenkin pilottien välillä selkeästi erilainen, mikä vaikutti myös syntyneisiin kehittämiskokeiluihin.

Espoossa alueellistaminen on käynnistynyt prosessina osaltaan jo 1980-luvun loppupuolella ja jatkunut vähän eri tahtiin eri alueilla pitkin 1990- ja 2000-lukuja. Pitkän muutosprosessin aikana alueellistamisen syyt ja mahdollisuudet koko päivähoitokulttuuria uudistavana prosessina ovat jo osaltaan unohtuneet. Espoon päivähoiton historian ja nykytilan analyysi osoitti⁵, että alueellistamisesta huolimatta päivähoiton esimiesten tavassa hahmottaa päivähoiton kokonaisuus näkyy vielä selkeästi sektoroitunut ajattelu, mikä heijastuu myös johtamismenetelmiin ja päivähoitokulttuuriin kokonaisuudessaan. Johtajat/ohjaajat käyttävät erilaisia ja eriaikaisia johtamismenetelmiä kussakin hoitomuodossa, henkilöstön keskinäinen kommunikaatio ja yhteistyö yli hoitomuotorajojen on vähäistä eikä henkilöstön osaamista juurikaan hyödynnetä yli päivähoitomuotojen.

Edellä mainittujen ongelmien ratkaiseminen ei kuitenkaan noussut keskeiseen osaan Espoon perhepäivähoidon kehittämiskokeiluja suunniteltaessa. Sen sijaan kehittämiskokeilujen painopisteeksi nousi perhepäivähoidon ohjauksen sisällöllinen ja menetelmällinen kehittäminen omana erillisenä perhepäivähoidon esimiestyöhön sisältyvänä kokonaisuutena. Näin ollen Espoon pilotin yhteydessä syntyneitä ohjauksen työmenetelmiä voidaan soveltaa kaikissa kunnissa riippumatta ohjauksen organisoinnin mallista. Espoon muutoslaboratorio® -hankkeen analyysivaiheen tulokset, niiden pohjalta syntyneet kehittämiskokeilut sekä kokeilujen tulokset on raportoitu pääosin huhtikuussa 2006 ilmestyneessä *Perhepäivähoidon kehittämishaasteita* -julkaisussa (Parrila 2006). Nyt kä-

⁴ Muutoslaboratorio® -menetelmää ja kehittävää työntutkimusta hankkeen teoreettisena perustana on esitelty tarkemmin julkaisussa Parrila 2005.

⁵ ks. tarkemmin Parrila 2006. Perhepäivähoidon ohjauksen kehittämismuutoksia etsimässä -katsaus Espoon pilottiin

sillä olevassa julkaisussa käsitellään Espoon kolmen kokeilun nykytilannetta ja jatkokehityshaasteita vielä seuraavissa artikkeleissa:

- *Kotikäynnit 2000 -luvulla - historiallinen jäännös vai tulevaisuuden haaste*
Sanna Parrila, Leena Heikkinen
- *Perhepäivähoitajien ammattitutkinto kiinteänä osana ohjausta*
Lea Kokkonen
- *Sähköisen viestinnän mahdollisuudet ohjauksen kehittämisessä*
Nina Särkilahti, Oili Turku

Kiimingissä esimiestyön alueellistaminen on toteutettu vasta vuoden 2004 alusta ja siihen liittyvä muutosprosessi oli akuuteimmillaan Perho-hankkeen alkaessa. Esimiehet odottivat Perho-hankkeeseen sisältyvältä muutoslaboratorio® -työskentelyltä nimenomaan tukea muutoksen eteenpäin viemiseen koko päivähoitokulttuuria uudistavana muutoksena. Muutoslaboratorio® -työkokousten aikana käytiin läpi kunnan päivähoiton kehityshistoriaa ja nykytilan haasteita sekä kirkastettiin niitä tavoitteita ja ongelmia, joita alueelliseen toimintakonseptiin siirtyminen oli tuonut mukanaan. Yhtenä keskeisenä ongelmana esimiehet pitivät oman ajankäytön suunnittelemattomuutta, pedagogisen ohjauksen puutteellisuutta sekä eri päivähoitomuotojen välisen yhteistyön ja varahoidon toimimattomuutta. Esimiehillä ja henkilöstöllä oli ollut paljon ideoita ja tavoitteita yhteistyön ja varahoidon kehittämiseksi, mutta niiden konkretisointi toiminnan tasolle oli jäänyt suurelta osin tekemättä. Eri hoitomuotojen väliset raja-aidat olivat vielä selkeästi näkyvissä ja henkilöstö koki yhteistyön tekemisen lähinnä pakotteeksi, johon ei hahmotettu järkevää syytä. Näiden ristiriitojen ratkaisun avaimeksi nousi Kiimingissä ns. *kotiryhmäajattelu* ja *pedagogisen ohjauksen hahmottaminen kasvattajien välisenä vuorovaikutuksena*. Kiimingissä syntyneet kehittämiskokeilut edustavat kaikki ns. *hajautetun ohjauksen mallia*, jossa perhepäivähoidon pedagogisen ohjauksen vastuuta on siirretty esimieheltä myös muulle päivähoiton henkilöstölle. Kiimingin muutoslaboratorio® -työskentelyn tuloksia ja syntyneitä kehittämiskokeiluja kuvataan tarkemmin seuraavissa artikkeleissa:

- *Alueellisen päivähoitokonseptin kehityshaasteita ja mahdollisuuksia*
Sanna Parrila
- *Kotiryhmäkokeilun mahdollisuudet ja rajat*
Marjo Särkimäki
- *Kasvatuskeskustelut kotiryhmän ja perhepäivähoitajan välisenä dialogina*
Riitta Juvonen
- *Yhteinen asiakkuus – toimiva varahoito*
Marja-Liisa Tolonen
- *Muuntuva lapsen varhaiskasvatussuunnitelma kotikäyntien, kasvatuskeskustelujen ja vanhempien osallisuuden ytimessä*
Anna-Maria Juliander

Espoon ja Kiimingin piloteissa syntyneiden kehittämiskokeilujen ja niihin liittyvien uudenlaisten ohjausmenetelmien esittelyn tavoitteena on tarjota kunnille ideoita siitä, mihin suuntaan ohjausta voisi kehittää. Viimekädessä jokainen kunta kuitenkin arvioi itse, mitkä asiat esiteltävissä malleissa ovat hyödynnettävissä ja jatkokehiteltävissä omassa kunnassa. Perhepäivähoidon esimiestyön ja ohjauksen mallien kirjo on tällä hetkellä laaja, eikä yhtä kaikkiin kuntiin sopivaa ohjauksen mallia ole mahdollista tai tarkoituk-

senmukaista kehittääkään. Kaikissa kunnissa on kuitenkin tärkeää miettiä, miten perhepäivähoidon esimiestyö organisoidaan tavalla, joka takaa riittävät resurssit sekä hallinnolliseen että pedagogiseen johtamiseen siten, että perhepäivähoidon pedagoginen ohjaus mahdollistuu.

Valtakunnallinen perhepäivähoitohenkilöstön osaamiskartoitus

Perho-hankkeen viimeiseen vaiheeseen sisällytettiin myös valtakunnallinen perhepäivähoitohenkilöstölle suunnattu osaamiskartoitus, joka toteutettiin yhteistyössä Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskuksen (SOCCA) kanssa. Valtakunnallisen osaamiskartoituksen tavoitteena oli

- 1) *muodostaa perhepäivähoitajien ja perhepäivähoidon esimiesten ammatilliset osaamisalueet uusimman tutkimus- ja asiantuntijatiedon pohjalta,*
- 2) *laatia sekä toteuttaa osaamis- ja täydennyskoulutustarvekartoitus valtakunnalliseen käyttöön,*
- 3) *tuottaa valtakunnallista tietoa perhepäivähoitajien ja esimiesten osaamisen vahvuusalueista ja täydennyskoulutustarpeista kuntien, alueiden ja myös valtakunnalliseen käyttöön,*
- 4) *testata sekä sähköistä vastaamista perhepäivähoidossa että valtakunnallisen kyselyn organisointia alueellisesti kuntien ja sosiaalialan osaamiskeskusten kautta.*

Osaamiskartoitusaineisto kerättiin 24.5. - 18.9.2006 välisenä aikana internet-pohjaisena kyselynä siten, että yksittäiset hoitajat ja esimiehet saivat käydä täyttämässä kyselylomakkeen suoraan Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskuksen ja/tai SOCCAn internetsivuilla. Hoitajille annettiin mahdollisuus vastata kyselyyn myös paperilomakkeiden avulla siten, että kuntaan nimetty vastuuhenkilö syötti hoitajien vastaukset valtakunnalliseen ohjelmaan. Osaamiskartoitukseen osallistui perhepäivähoidon henkilöstöä yhteensä 179 kunnasta, joka kattaa 42 % kaikista Manner-Suomen kunnista. Hoitajien ja esimiesten vastauksia saatiin yhteensä 3 449 kappaletta, joista esimiesten vastauksia oli 315 ja hoitajien vastauksia 3 134. Osaamiskartoituksen tulokset raportoidaan tämän julkaisun luvussa 11. Valtakunnallisessa osaamiskartoituksessa käytetyt kyselypohjat löytyvät julkaisun liitteistä. Osaamiskartoituksessa käytetyn työvälineen kehittäminen, tulosten syventäminen ja hyödyntäminen jatkuvat edelleen Vervessä käynnistyvässä *Osaamisen kehittäminen perhepäivähoidossa* –hankkeessa, joka toteutuu ajalla 1.3.2007 - 31.5.2009.

Lähteet

Alho-Kivi H & Keskinen S (toim.) (1998) Opin alkutaival perhepäivähoidossa. Perhepäivähoidon mahdollisuudet lapsen oppimisvalmiuksien tukemisessa. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 1998:8.

Parrila S (2002) Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmää. Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Oulun yliopisto. Acta Universitatis Ouluensis E 59.

Parrila S (toim.) (2005) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun - Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4.

Parrila S (toim.) (2006) Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:17.

Perhepäivähoidon kehittäminen (1980) Perhepäivähoitoa selvittävän ja kehittävän työryhmän raportti. Sosiaalhallituksen julkaisuja 1980:6. Valtion painatuskeskus, Helsinki.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Asettamispäätös STM077:02/2004.

Sosiaalialan kehittämishanke. Toimeenpanosuunnitelma. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:20.

2 Kotikäynnit 2000-luvulla - historiallinen jäännös vai tulevaisuuden haaste

Sanna Parrila, projektipäällikkö, Verve

Leena Heikkinen, koordinoiva perhepäivähoidon ohjaaja, Espoon kaupunki

Kotikäynnit ovat kuuluneet perinteisesti perhepäivähoidon ohjaajan keskeisiin työmenetelmiin. Niiden sisältö ja tavoitteet ovat kuitenkin saaneet erilaisia merkityksiä eri vuosikymmenillä. Tässä artikkelissa pohditaan kotikäyntien merkityksellisyyttä historian ja nykypäivän valossa sekä kuvataan Perho-hankkeen Espoon pilotin yhteydessä kehitellyn uuden kotikäyntityövälineen tausta, kehitysprosessi, käyttökokemuksia ja jatkokehittelyajatuksia. Kotikäyntiin liittyvä työväline on kuvattu kokonaisuudessaan julkaisun Perhepäivähoidon kehittämishaasteita (Parrila 2006) liitteenä.

Katsaus kotikäyntien historiaan

Kotikäynnit ovat kuuluneet sosiaali- ja terveystoimen työmenetelmiin jo aivan ammattien syntyhistoriasta lähtien. Kotikäyntejä ovat tehneet lääkärit, terveydenhoitajat, kodinhoitajat ja sosiaalityöntekijät. Kotikäynneistä muodostui myös kunnallisten perhepäivähoidon ohjaajien keskeisin työväline 1970-luvun alussa. Kotikäyntien tavoitteena oli varmistaa että perhepäiväkoti ja perhepäivähoitaja ovat perhepäivähoitotyöhön sopivia. Alkuvaiheessaan kotikäynnit palvelivat ennen kaikkea kontrollin ja valvonnan välineenä, ilman selkeää pedagogista sisältöä. (ks. lisää Parrila 2005.)

1970-luvun loppupuolella kotikäynneille muodostui tuon ajan päivähoitopedagogiikkaan perustuva *virikeohjauksen funktio*. Ohjaajat veivät kotikäynneillä hoitajille erilaisia toimintavinkkejä ja vetivät lapsille ohjattua toimintaa. Kotikäyntien kautta pyrittiin varmistamaan että myös perhepäivähoitolapset saavat riittävästi virikkeitä kasvunsa ja oppimisensa perustaksi. Pikkuhiljaa 1980-luvulle tultaessa kotikäyntien rinnalle rakentui myös muita ohjauksen menetelmiä kuten hoitajaillat, kuukausikirjeet ja erilaiset ohjaajien tekemät virikepaketit.

1980-luvun loppupuolella kotikäyntien määrä pääsääntöisesti väheni sitä mukaa kun ohjaajien vastualueet laajenivat. Vuoden 1980 Sosiaalhallituksen Perhepäivähoidon kehittämisraportissa todetaan, että perhepäivähoidon ohjaajien työn kuva oli määrällisen laajenemisen myötä pikkuhiljaa vinoutunut painottuen toimistotehtäviin ohjaustyön kustannuksella. Raportissa korostettiin perhepäivähoidon ohjaus- ja valvontatehtävien edellyttävän säännöllisiä kotikäyntejä sekä osallistumista perhepäivähoitajien koulutukseen. *Kotikäyntien vähimmäisvaatimukseksi määriteltiin kerran kuussa tapahtuva ohjauskäynti jokaisessa perhepäiväkodissa; perhepäivähoitajan tai vanhempien pyynnöstä tätäkin useammin.* (Perhepäivähoidon kehittäminen 1980, 13, 38 - 39.) Mielenkiintoista työryhmän raportissa on sen osittainen ristiriitaisuus. *Työryhmä painotti voimakkaasti vähintään kerran kuussa suoritettavien kotikäyntien merkitystä, mutta totesi samalla niiden mahdottomuuden.* Pääasiallisina esteinä kotikäyntien toteuttamiselle pidettiin ohjaajien liian suurien vastualueita ja laajaa työnkuvaa sekä näistä johtuvaa ajan puutetta. Sama ristiriita on leimannut ohjaajan työtä 1980-luvulta tähän päivään.

Kotikäyntien sisällöllinen ja menetelmällinen kriisi

Kotikäyntien vähenemistä 1980-luvulta alkaen selittää paitsi ohjaajien vastuualueiden ja työnkuvan laajeneminen, myös kasvatusajattelun muutos aikuislähtöisestä lapsilähtöiseen pedagogiikkaan. Behavioristiseen oppimiskäsitykseen pohjautuneet aikuisen suunnittelemat ja ohjaamat viriketuokiot julistettiin varhaiskasvatuksessa pannaan ja konstruktivistinen, lapsilähtöinen pedagogiikka nousi vahvasti esiin. Samalla kyseenalaistui 1980-luvun virikeohjauksen toimintamallit. Ohjauksen kehittymisen kannalta ongelmalliseksi tilanteen teki se, että samaan aikaan sisällöllisen kriisin kanssa tapahtui suuria rakenteellisia muutoksia myös ohjauksen organisoinnin suhteen. Taloudellinen lama, alueellistamiskehitys ja valtionhallintoon liittyvät uudistukset vaikuttivat kaikki omalta osaltaan siihen, että perhepäivähoidon ohjauksen sisällöllinen kehittyminen jäi rakenteellisen kehityksen jalkoihin.

Kotikäyntien sisällöllinen ja menetelmällinen kriisi nousi vahvasti esiin PERHO-hankkeen ensimmäisen vaiheen yhteydessä tehdyssä ohjauksen nykytilan analyysissä. Ohjauksen nykytilaa kartoittavaan kyselyyn osallistuneista ohjaajista 86 % piti kotikäyntejä yhtenä keskeisenä ohjauksen menetelmänä. Kotikäyntien merkitys nousi esiin vahvasti myös muissa hankkeen aineistoissa⁶. Aineistojen tarkempi sisällöllinen analyysi kuitenkin osoitti, että kotikäyntien menetelmällinen rakenne ja tavoitteellisuus ovat vahvasti hämärtyneet. *Kotikäyntejä toteutetaan satunnaisesti, niiden sisältöä ja tavoitteita ei juurikaan suunnitella etukäteen eikä niiden aikana havaittua kirjata tai reflektoida jälkikäteen.*

”jos on tullut asiakkailta palautetta niin silloin on joutunut käymään tarpeen vaatiessa useammin...mut et sitten sillä lailla et jonku asian takia on niinku voinut sitten soittaa vaan ja sopia et mä tuun nyt käymään. Ei kyl kauheen usein että....sanotaan et nyt on ollu vuosi vähän semmosta et ... kehityskeskusteluissa oon käyny ja joissakin yksittäisissä paikoissa mä oon käyny niinku kotona...ja sitten on vähän aikaa siellä niinku puhuttu niistä työhön liittyvistä...” OHJAAJA

”tänä syksynä oisinko pari tehnyt...yleensä se menee niin että hoitaja soittaa jos on asiaa että tuutkos käymään...ne ei oo ne kotikäynnit niin ku sillain säännön mukaisia” OHJAAJA

Kotikäynnit toteutuvat valtaosin eräänlaisella ”kyläilyorientaatiolla”, eikä ohjaajalla ole etukäteissuunnitelmaa siitä, mihin asioihin hän kotikäynnillä ensisijaisesti kiinnittää huomiota ja miten havainnot työstetään. Kotikäyntien reflektointi yhdessä hoitajan kanssa tilanteessa, jossa lapsiryhmä ei ole paikalla, jää useimmiten tekemättä, samoin kotikäyntien dokumentointi.

Kotikäyntityövälineen kehittäminen Espoossa

Edellä kuvatut kotikäynteihin liittyvät ongelmat nousivat vahvasti esiin myös Espoon muutoslaboratorio® työskentelyn yhteydessä. Ohjaajat kokivat että valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Stakes 2003, 2005) asiakirja on lisännyt vaateita perhepäivähoidon pedagogisen ohjauksen lisäämiseen, mutta ohjauksen menetelmät

⁶ havainnointi- ja haastatteluaineistot, ammattianalyysit

ja osaaminen ovat puutteellisia. Keskustelua kotikäyntien kehittämistarpeesta käytiin useissa työkokouksissa ja muutoslaboratorion® kokeilujen suunnitteluvaiheessa kotikäyntien kehittämisen ympärille muodostettiin oma työryhmä. Kotikäyntien sisällöllistä perustaa pohdittaessa kehittämistyöryhmä päätti kytkeä kotikäyntien sisällöllisen kehittämisen Valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Stakes 2003, 2005) asiakirjaan ja perhepäivähoitajien ammattitutkintoon (Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteet 2006), jotka ovat tänä päivänä keskeisimmät asiakirjat, joiden kautta määrittyvät kriteerit sekä perhepäivähoitajan ammatilliselle osaamiselle että perhepäivähoitoympäristön laadulle.

Ammattitutkinnon perusteiden ja vasun sisällöistä työryhmä rajasi kotikäyntityövälineen ensimmäiseksi teemaksi *leikin lapselle luontaisena tapana toimia*. Muihin teemoihin liittyviä kotikäyntejä työryhmä päätti kehittää myöhemmin. Tärkeänä lähtökohtana kehittämistyössä työryhmä piti *kotikäyntien hahmottamista prosessina, johon linkittyy myös muita ohjausmenetelmiä*. Työryhmän ajatuksena oli, että kotikäynneillä käsiteltävää teemaa työstetään myös muissa ohjaustilanteissa, kuten korttelikokouksissa⁷ ja ohjaajan ja hoitajan välisessä reflektiokeskustelussa. Ensimmäiset luonnokset työvälineestä syntyivät keväällä 2005 ja ensimmäinen prototyyppi esiteltiin Perhepäivähoidon kehittämisseminaarissa 20.10.2006. Prototyyppi sai osakseen suurta kiinnostusta ja se toimitettiin yli neljäänkymmeneen sitä halunneeseen kuntaan. Prototyypin saaman suuren huomion vuoksi välineen edelleen kehittelyä tehostettiin ja siihen haettiin tiukempaa kytkeä leikin teoriaan. Työväline julkaistiin ensimmäisen kerran *Perhepäivähoidon kehittämishaasteita* (Parrila 2006) julkaisun liitteenä huhtikuussa 2006 ja samassa yhteydessä työvälineen pilotointia laajennettiin myös muihin kuntiin.

Seuraavassa on lyhyt kuvaus kehitellystä työvälineestä, sen käyttöön liittyvästä prosessista sekä niistä palautteista joita työvälineen käytöstä on saatu sekä Espoosta että muista työvälineitä kokeilleista eri kunnista. Kotikäyntityövälineen käyttöön liittyviä palautteita käsitellään myös seuraavassa artikkelissa, jossa Leena-Kaisa Moilanen kuvaa työvälineen pilotointia Tulevaisuuden perhepäivähoito -hankkeen kunnissa.

Kotikäyntityövälineen ja käyttöprosessin lyhyt esittely

Kehitettyyn kotikäynti työvälineeseen sisältyy ajatus siitä, että prosessi on samalla kiinteä osa kunnissa meneillään olevaa vasutyöskentelyä ja vasun toteutumisen arviointia⁸. Prosessi sisältää neljä eri vaihetta, joilla kullakin on oma tavoitteensa:

Vaihe 1: Aiheeseen perehtyminen

Prosessi lähtee liikkeelle yhteisellä leikin aihepiiriin liittyvällä perehtymisellä, jonka apuna toimii työvälineeseen sisältyvä erillinen tukimateriaali koskien leikkiä lapselle luontaisena tapana toimia. Aihepiiriin perehtyminen voi tapahtua esimerkiksi yhteisen koulutuksen käynnistämänä ja jatkua teeman työstämisellä hoitajailloissa. Hoitajien, ohjaajien ja vanhempien on hyvä perehtyä tukimateriaaliin myös itsenäisesti ja käydä

⁷ Korttelikokous = alueellinen hoitajailta

⁸ perhepäivähoidon osaamiskartoituksen tulosten mukaan vasun toteutumisen arviointi oli pedagogisen johtamisen alueella nimenomaan se osa-alue, jossa esimiehet kokivat tarvitsevansa tukea omalle osaamiselleen (ks. tarkemmin Alila ja Parrila luku 6)

sen jälkeen keskustelua sisällön herättämistä ajatuksista: onko tukimateriaalissa käsitteitä tai lauseita, joiden merkitys ei avaudu, miten kukin nämä kohdat ymmärsi, onko materiaalissa kohtia, joista osallistujat ovat erimieltä ym. Perehtymisvaiheessa on tärkeää korostaa materiaalin sisällöllistä yhteyttä valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirjaan (Stakes 2005) sekä kunta- ja yksikötasojen vasuihin. Prosessi on osa VASU:n toteutumisen arviointia ja toiminnan kehittämistä VASU:n suunnassa.

Vaihe 2: Perhepäivähoitajan suorittama etukäteishavainnointi ja itsearviointi

Toisessa vaiheessa hoitaja käyttää tukimateriaalia apunaan havainnoidessaan ja kirjatesaansa näkemyksiään oman lapsiryhmänsä leikistä sekä omasta toiminnastaan ja osaamisestaan leikin tukijana erillisille lomakkeille.

Materiaalin pilotoinnin yhteydessä on huomattu, että osa hoitajista saattaa kokea etukäteishavainnoinnin aluksi vaikeana. Tässä yhteydessä onkin tärkeä korostaa, että havainnoinnin kokeminen vaikeaksi on jo sinällään yksi tulos, joka kertoo hoitajan tarvitsevan tukea havainnoinnin toteuttamiseen. Hoitajan ei oleteta hallitsevan kaikkea leikkiin liittyvää osaamista ennakoon, vaan prosessin kautta yritetään nimenomaan löytää niitä mahdollisia kehittämiskohteita ja alueita, joissa hoitaja tarvitsee ohjauksellista tai kouluksellista tukea.

Hoitajan suorittaman havainnoinnin ja oman toiminnan ja osaamisen arvioinnin tulee tapahtua hyvissä ajoin ennen ohjaajan suorittamaa kotikäyntiä (vaihe 3). Ohjaajan on tarkoitus perehtyä hoitajan tuottamaan havainnointi- ja arviointimateriaaliin ennen kotikäynnin suorittamista.

Vaihe 3: Ohjaajan toteuttama kotikäynti

Prosessin kolmas vaihe koostuu ohjaajan suorittamasta kotikäynnistä, jonka tavoitteena on arvioida leikkiin lapselle luontaisena tapana toimia liittyvien periaatteiden toteutumista perhepäivähoitajan toiminnassa ja toimintaympäristössä. Ohjaajan suorittaman havainnoinnin ja arvioinnin tukena on erillinen havainnointilomake, joka on jaoteltu seuraaviin arvioinnin kohteisiin: 1) *perhepäivähoitajan rooli lapsen leikin tukijana*, 2) *leikkiäika* ja 3) *leikkiympäristö- ja välineet*. Jokaiseen arvioinnin kohteeseen sisältyy omat kriteerinsä joiden toteutumista ohjaaja arvioi. Ohjaajan tulee perehtyä huolellisesti tukimateriaaliin, arviointikriteerien sisältöön ja merkitykseen sekä hoitajan suorittamaan etukäteishavainnointiin ennen kotikäynnin suorittamista. Kotikäynnillä ohjaaja keskittyy pääasiassa havainnointiin ja nykytilan kuvaamiseen havaintojensa pohjalta. Ohjaaja kirjaa myös alustavasi ylös havaitsemiaan kehittämiskohteita. Niistä arviointikriteereistä, joihin ohjaaja ei löydä vastauksia havainnoinnin kautta, voi keskustella hoitajan kanssa sekä kotikäynnin että palautekeskustelun yhteydessä.

Kotikäynnin aikana ohjaaja paitsi havainnoi ja arvioi, myös tutustuu konkreettisesti hoitajan lapsiryhmään ja sen toimintaan. *Tavoitteena on, että ohjaaja viipyy kotikäynnillä koko hoitajan työpäivän ajan*. Tällöin hän saa kokonaisvaltaisen kuvan hoitajan ja lasten arkipäivästä ja leikin toteutumisesta päivän eri vaiheissa. Kokopäivän mittainen kotikäynti tarjoaa ohjaajalle myös mahdollisuuden nähdä hoitolasten vanhempia ja hoitajan vuorovaikutusta vanhempien kanssa.

Ennen ohjaajan suorittamaa kotikäyntiä, on hyvä keskustella vielä hoitajan kanssa siitä, että kotikäynnin aikana ohjaaja keskittyy ennen kaikkea havainnointiin. Aiheeseen liittyvä keskustelu tapahtuu pääasiassa jälkikäteen erillisessä palautekeskustelussa. Hoitajan on tärkeä kertoa myös lasten vanhemmille ohjaajan tekemästä kotikäynnistä ja sen tavoitteista. Hoitajan ja ohjaajan toteuttaman leikkiä koskevan havainnoinnin ja palautekeskustelun jälkeen hoitajan voi keskustella myös vanhempien kanssa siitä, miten hän on ajatellut tukea oman ryhmänsä lasten leikin kehitystä ja mitä vanhemmat ajattelevat leikin merkityksestä ja osuudesta päivähoidon arkikäytännöissä.

Vaihe 4: Palautekeskustelu

Neljänteen vaiheeseen kuuluu ohjaajan ja hoitajan yhteinen palautekeskustelu, joka on hyvä toteuttaa mahdollisimman pian ohjaajan tekemän kotikäynnin jälkeen. Palautekeskustelulle tulee varata aikaa minimissään 1 ½ tuntia. Keskustelu on tarkoitettu toteuttaa irrallaan lapsiryhmästä. Materiaalin pilotoinnin yhteydessä palautekeskustelua kokeiltiin sekä ilta-aikaan että lasten päiväunien aikaan toteutuvana. Kokemusten mukaan päiväunien aikaan tapahtuva palautekeskustelu on häiriöille alttiimpi, sillä kaikki lapset eivät välttämättä nuku ja/tai he heräävät hyvin eri aikoihin. Yhtenä mahdollisuutena tuotiin pilotoinnin palautteissa esiin se, että palautekeskustelupäivä irrotetaan kokonaan hoitajan ammatillisen kehittämisen päiväksi, jolloin lapset sijoitetaan varahoitoon. Tässä vaihtoehdossa päivään voi sisällyttää paitsi palautekeskustelun kotikäynnistä ja koko leikkiin liittyvästä prosessista, myös kehityskeskustelun, jossa pohditaan laajemmin hoitajan ammatillisuutta, työtä ja niihin liittyviä tavoitteita.

Palautekeskustelussa käydään läpi hoitajan suorittama etukäteishavainnointi ja itsearviointi, ohjaajan kotikäynnillä suorittamat havainnot sekä täsmennetään näiden pohjalta ne mahdolliset kehittämiskohteet, joihin hoitajan tulisi tarttua kunkin arvioinnin kohteen osalta. Palautekeskustelussa luodaan myös yhteinen käsitys ja suunnitelma siitä, mitä osaamisen haasteita hoitajalla on leikin suhteen ja miten näihin haasteisiin olisi mielekästä vastata. Palautekeskustelussa sovitut asiat kirjataan erilliselle kehittämissuunnitelmalomakkeelle (OSA IV: Kehittämissuunnitelmalomake). Keskustelun yhteydessä sovitaan milloin asetettuihin kehittämistavoitteisiin palataan.

Kotikäyntityövälineen käyttöönotto ja kokemukset Espoossa

Espoossa kotikäyntityövälineen kehittänyt työryhmä järjesti keväällä ja syksyllä 2006 työvälineen esittelytilaisuuksia perhepäivähoidon esimiehille. Tilaisuuksissa käytiin keskustellen läpi työvälineen käyttö vaihe vaiheelta sekä perehdyttiin kuhunkin vaiheeseen liittyviin materiaaleihin (taustamateriaali + lomakkeet).

Myöhäissyksyllä 2006 espoolaisille perhepäivähoidon esimiehille tehtiin kysely, jonka tavoitteena oli selvittää ohjaajien kokemuksia työvälineestä ja sen käyttöön otosta. Kyselyyn vastasi 31 esimiestä. Kyselyyn vastanneista esimiehistä 80 % ilmoitti käyneensä työvälineen läpi hoitajien kanssa. Näistä puolet, eli 40 % vastanneista, oli jo ottanut työvälineen käyttöönsä ja toinen puolisko aikoo lähitulevaisuudessa ryhtyä käyttämään sitä. Esimiehistä 20 % ei koe kotikäyntityövälineen käyttöä tarpeelliseksi.

Kotikäyntityövälinettä käyttävät ohjaajat pitivät työvälinettä erinomaisena ohjauksen välineenä, jonka avulla voi havainnoida, keskustella ja kehittää hoitajan arkityötä ja per-

hepäivähoidon varhaiskasvatusympäristöä. Havainnointilomake, johon on jäsennetty leikkiin liittyvät arvioinnin kohteet ja kriteerit, helpottaa leikkiin liittyvien kehittämis-kohteiden esiin nostamista ja niistä keskustelemista yhdessä hoitajan kanssa. Ohjaajien mielestä työvälinettä voi soveltaen käyttää myös päiväkodeissa.

"Itselleni uutena esimiehenä lomake on ollut apuna tilanteiden ja asioiden huomioimisessa ja esilletuomisessa. Lisäksi se on antanut pohjaa muidenkin kuin lomakkeessa olevien asioiden esiin nostamiseen".

"Esimiehenä koen, että lomake jäsentää kotikäyntien sisältöä ja tarkoitusta. Se on tärkeä työväline, missä on käsitelty leikin koko moninaisuus. Kriteerit ovat hyviä ja ennen kaikkea toteuttamiskelpoisia laatutekijöitä".

"Tuntuu siltä, että lomake tuo turvallisen olon ja näyttää suunnan minne mennään. Kuin tilaustyönä apuväline Vasun käsittelyyn. Aion ilman muuta käyttää lomaketta myös päiväkodissani".

"Kun esimiehenä havainnoin ryhmää, saamme selkeitä esimerkkejä, missä hoitaja toimii hyvin ja missä olisi voinut toimia ehkä toisin. Myös lasten kehitysvaiheita on helppo seurata leikin kautta. Lomakkeen avulla on helppo puhua hoitajan työstä, niistä oikeista asioista".

Esimiehet, jotka eivät käytä lomaketta, kertoivat yleensä syyksi, että ovat vasta tulleet perhepäivähoidon esimiehiksi ja haluavat tutustua ensin hoitajiin. Vain muutama esimies ilmoitti, ettei lomakkeen käytölle ei ole tarvetta.

"Ryhmis on aivan päiväkodin vieressä. Se niveltyy arjessa päiväkodin toimintaan. Kaikkeen mielenkiintoiseen ei ole ollut resursseja perehtyä".

Perhepäivähoitajat ovat ottaneet esimiesten mielestä työvälineen hyvin vastaan. Oleellista on ollut, että hoitajat ovat saaneet ensin rauhassa tutustua taustamateriaaliin ja lomakkeisiin, joita on sitten käyty läpi yhdessä ohjaajan kanssa.

"Hoitajistakin työväline on ihan hyvä, kunhan alkusäikähdyksestä selvisivät. Hoitajat kokevat kaikkein vaikeimmaksi asioiden kirjaamisen. Heitä hieman jännittää koko juttu. Ovat kuitenkin tyytyväisiä kuten minäkin. Yksi hoitaja on jo tehnyt muutoksia leikkihuoneessa".

"Erityisen vaikeaa on hoitajille ollut lapsihavainnointiosuus ja joillekin itsearviointi. Hoitajien mielestä lomakkeissa on esillä kaikki tärkeät asiat ja se auttaa heitä havainnoimaan työympäristöä laajemmin".

Kyselyyn vastanneista ohjaajista suurin osa teki kotikäyntejä, joiden pituus oli keskimäärin kaksi tuntia. Kotikäyntejä kunkin hoitajan luo tehtiin 2 - 3 kertaa vuodessa riippumatta siitä, minkä verran hoitajia esimiehellä oli alaisuudessaan. Kaikki kyselyyn vastanneet esimiehet tekivät tuntuvasti enemmän käyntejä ryhmäperhepäiväkoteihin kuin kotona työtä tekevien hoitajien luokse. Mikäli ryhmäperhepäiväkoti sijaitsi päiväkodin läheisyydessä tai samassa rakennuksessa päiväkodin kanssa, esimies saattoi käydä siellä vaikka päivittäin. Käynnit olivat kuitenkin kestoltaan lyhyempiä ja niitä kuvattiin lähinnä "piipahtamisiksi" tai "poikkeamisiksi". Näissä tapauksissa esimiehet eivät nähneet tarvetta koko päivän mittaisten kotikäyntien tekemiseen.

Kokopäivän mittaisia kotikäyntejä on kuitenkin jo ryhdytty kokeilemaan. Vastanneista 30 % kertoi tehneensä niitä ja ottavansa ne säännölliseksi työtavakseen. Sen lisäksi 25 % ilmoitti, että he ryhtyvät kokeilemaan niitä lähitulevaisuudessa. Esimiehet, jotka olivat tehneet koko päivän kestäviä kotikäyntejä, arvioivat ne pelkästään myönteisiksi kokemuksiksi. Koko päivän mittaisilla kotikäynneillä saa kokonaisvaltaisen kuvan hoitajan työstä ja työhön liittyvästä sosiaalisesta verkostosta. Samalla hoitajalle välittyi tunne siitä, että ohjaaja arvostaa ja on kiinnostunut hänen työstään.

"Koko päivän mittaisella kotikäynnillä saan kokonaiskuvan hoitajan ja lasten päivästä. Tutustun lapsiin paremmin kuin pikakäynnillä. Näen toimintaa myös ulkoilun aikana ja retkillä. Näen, miten hoitajien sosiaaliset verkostot toimivat".

"Kokemukset ovat olleet pääsääntöisesti positiivisia, rankkoja kylläkin. Vaativat ohjaajalta 100 %:n panostusta - ja lienevät hoitajillekin rankkoja.

"Hoitajat huomasivat, että arvostan heidän työtään, koska vietän heidän työpaikallaan koko päivän. Heidän työnsä merkittävyys konkretisoituu minulle joka kerran keskusteltaessa palautteen yhteydessä havainnoista ja käytännön toteutuksesta".

"Hoitajatkin ovat kokeneet koko päivän käynnit myönteisinä. Jotkut jännittivät ensimmäistä kokonaista päivää, mutta huomasivat päivän olleen antoisan heidänkin kannaltaan. Saivat kerrankin ohjaajan jakamattoman huomion".

Perhepäivähoidon ohjaajan tekemät koko päivän mittaiset kotikäynnit ovat saaneet hyvää palautetta myös lasten vanhemmilta. Kotikäynnit viestivät vanhemmille, että perhepäivähoidon toimintaa valvotaan ja kehitetään yhteistyössä ohjaajan kanssa. Tämä lisää erityisesti uusien asiakkaiden luottamusta perhepäivähoitoa kohtaan.

"Myös vanhemmat ovat olleet tyytyväisiä. Etenkin uudet vanhemmat kokevat perhepäivähoidon jotenkin valvotummaksi ja se antaa myös viestin vanhemmille, että hoitajan toimintaa todellakin pyritään kehittämään yhteistyössä ohjaajan kanssa kun esimies käy säännöllisesti hoitajan luona."

Suurin ongelma koko päivän mittaisen kotikäyntien järjestämisessä oli ohjaajien mielestä ajan löytäminen. Kysymys näyttää osalla ohjaajista ratkenneen kuitenkin pelkästään priorisoimalla ja aikatauluttamalla työtehtäviä uudella tavalla. Ne jotka kokivat asian tärkeäksi, löysivät kotikäynneille myös aikaa. Ajan löytämisessä on tärkeää, että kotikäynnit merkitään kalenteriin hyvissä ajoin ja sovituihin ajoihin pidetään mahdollisuuksien mukaan kiinni.

"Nyt on ollut todella vaikeaa löytää aikaa kokonaiselle päivälle, enkä aiokaan ottaa mitään stressiä. Ensimmäiset kotikäynnit ovat marraskuussa ja sitten edetään rauhassa."

"Aikaa löytyy kun asioita järjestää, pitää vain priorisoida."

"Aikaa on löydyttävä, suunnittelen ne kalenterini hyvissä ajoin."

Merkittävä osa esimiehistä oli sitä mieltä, että he ryhtyvät käyttämään kotikäyntityövälinettä seuraavan vuoden aikana ja ainakin kokeilevat kokopäivän kestäviä kotikäyntejä ohjausmenetelmänään.

Perho-hankkeen yhteydessä kotikäyntityövälinettä kehittänyt Espoon työryhmä aikoo järjestää kevään 2007 aikana espoolaisille perhepäivähoidon esimiehille tilaisuuden, jonka tavoitteena on selvittää laajemmin ohjaajien kokemuksia työvälineen käytöstä ja toimivuudesta sekä tehdä palautteen perusteella työvälineeseen mahdollisia parannuksia. Espoon työryhmä on myös kehittämässä samalla rakenteella kotikäyntityövälineet Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirjan (Sakes 2003, 2005) teemoihin *taiteellinen kokeminen ja ilmaiseminen, tutkiva toiminta ja liikkuminen lapselle luontaisina tapoina toimia*. Taiteelliseen ilmaisemiseen ja kokemiseen liittyvää työvälinettä työryhmä on jo pilotoinut omilla päivähoitoalueillaan marraskuussa 2006.

Muiden kuntien palaute kotikäyntityövälineestä

Loppukevästä 2006 leikkiin liittyvän kotikäyntityövälineen pilotointia laajennettiin Espoon lisäksi myös muihin halukkaisiin kuntiin. Seuraavassa on yhteenveto Jyväskylän ammattikorkeakoulun perhepäivähoidon ohjaajien ammatillisia erikoistumisopintoja suorittavien esimiesten ja heidän hoitajiensa palautteista.

Työvälineen sisältämää *taustamateriaalia* esimiehet pitivät pääsääntöisesti kattavana ja hyvänä. Esimiesten mukaan materiaalin käyttö perhepäivähoidossa antaa perhepäivähoidon ohjaajalle arkisen työkalun perhepäivähoidon sisällölliseen kehittämiseen vasun linjaamien periaatteiden suunnassa. Esimiehet toivat esiin, ettei vastaavan työkalun kehittämiseen arkityön ohella muutoin jää aikaa. Osa esimiehistä epäili, asettaako materiaali liian suuria vaatimuksia perhepäivähoidon ympäristölle. Tätä epäilystä ei tukenut esimiesten hoitajiltaan keräämä palaute. Suurin osa palautteen antaneista hoitajista, koki taustamateriaalin sisältäneen heille jo ennestään tuttua asiaa ja olevan pääsääntöisesti helppotajuista ja selkeää.

”Materiaali, jonka saimme oli mielestäni ihanan pieneen, tiiviiseen ja selkeäluokaiseen muotoon tiivistetty asiaa unohtamatta. Kotikäynnistä pidin itse sen vuoksi että kysymykset koskettivat yhtä aluetta työstäni, jota oli mukava tarkastella lähemmin ja pohtia tarkemmin ohjaajan kanssa.” PERHEPÄIVÄHOITAJA

Taustamateriaaliin perehtymiseen ja käsittelyyn yhdessä hoitajien kanssa tulee esimiesten mukaan varata riittävästi aikaa, koska materiaali ei välttämättä avaudu kaikille hoitajille yhden keskustelun tai itsenäisen perehtymisen kautta. Prosessi voisi edetä esimerkiksi siten, että syyskauden aikana perehdytään taustamateriaaliin ja työvälineeseen kokonaisuudessaan ja vasta kevätkaudella siirrytään varsinaiseen hoitajan etukäteishavainnointiin ja itsearviointiin sekä ohjaajan tekemään havainnoivaan kotikäyntiin ja palauttekeskusteluun. Osa esimiehistä oli sitä mieltä, että taustamateriaalin voisi pilkkoa pienempiin osiin ja edetä osa osalta myös prosessin muissa vaiheissa. Koko materiaalin läpikäyminen ja arviointi yhdellä kertaa vie paljon aikaa.

Perhepäivähoitajan suorittamaa etukäteishavainnointia ja itsearviointia sekä niihin sisältyviä lomakkeita esimiehet pitivät hyvinä, mutta vaativina. Joillekin hoitajille asioiden kirjaaminen paperille voi jo sinällään tuottaa suuria ongelmia. Näiden hoitajien kohdalla saattaa olla parempi, että asiat käydään keskustellen läpi esimiehen kanssa ja

esimies hoitaa kirjaamisen. Esimiesten mukaan on tärkeä korostaa hoitajille, että etukäteishavainnoinnin ja itsearvioinnin suorittaminen edellyttää taustamateriaaliin perehtymistä. Ilman sitä havainnointi ja itsearviointi on vaikeaa.

Työvälinettä kokeilleiden hoitajien palaute etukäteishavainnoinnista ja itsearvioinnista oli pääsääntöisesti positiivista. Tämä voi selittyä osaltaan sillä, että esimiehet olivat valinneet kokeiluun mukaan nimenomaan niitä hoitajia, joiden tiesivät jo etukäteen suhtautuvan asiaan keskimääräistä positiivisemmin. Työvälinettä kokeilleista hoitajista suurin osa oli kokenut havaintojen kirjaamisen ja itsearvioinnin mielekkäänä ja opettavaisena. Taustamateriaalin avulla suoritettujen havainnoinnin ja itsearvioinnin kautta oppi ymmärtämään leikin merkitystä, leikin kehitystä ja omaa rooliaan leikin tukijana aivan uudella tavalla.

”Tehtävä oli myös siinä mielessä antoisa, että sen yhteydessä omia leikinohjaustaitoja, kodin leikkiympäristöä, leikin merkitystä lapselle ym. tuli tarkasteltua uudemman kerran. Itsessäni tehtävä herätti ajatuksia siitä, että aikuisella onkin merkittävämpi rooli lasten leikkien tukijana, kuin mitä yleensä ajatellaan”.
PERHEPÄIVÄHOITAJA

Leikin kehityksen ja leikissä tapahtuvan oppimisen ymmärtäminen sekä lasten leikkien havainnoiminen antaa perhepäivähoitajalle hyvän perustan myös kasvatuskumppanuuden luomiseen vanhempien kanssa. Hoitajan tekemät havainnot lasten leikeistä, leikin kehityksestä ja leikeissä tapahtuvasta oppimisesta kiinnostavat vanhempia ja motivoivat kertomaan myös oman lapsen leikeistä kotiympäristössä.

Ohjaajan suorittama kotikäynnin ja siihen liittyvän havainnoinnin ainoastaan muutama esimies oli toteuttanut koko päivän mittaisena. Suurin osa esimiehistä oli sitä mieltä että jo puolen päivän mittaisen kotikäynnin järjestäminen kaikkien hoitajien luokse on vaikeaa. Yhdessä kunnassa vuoden 2007 talousarviodikauden tavoitteeksi oli kirjattu kaksi tavoitteellista puolen päivän mittaista kotikäyntiä jokaisen hoitajan luokse vuodessa. Esimies piti tätä tavoitetta kovana, mutta toi samalla esiin sen, että aikatauluttamalla selkeästi omat työnsä, tuosta tavoitteesta selviää. Kotikäynnin antina esimiehet toivat esiin samoja näkökulmia kuin Espoossa: kotikäynnin aikana oppii tuntemaan hoitajaa ja hänen ryhmäänsä aivan uudella tavalla.

Palautekeskusteluun varattu aika⁹ oli joidenkin esimiesten mielestä liian lyhyt suhteessa koko prosessin arviointiin. Osalle esimiehistä oli jäänyt tunne siitä, että joutui hoputtamaan hoitajaa keskustelussa eteenpäin, jotta kaikki havainnointilomakkeen kohdat ehdittiin käydä läpi. Osalla hoitajista oli palautekeskustelun yhteydessä selkeä tarve puhua muistakin lapsiin liittyvistä asioista kuin itse leikistä. Espoossa tätä ongelmaa on pyritty ratkaisemaan siten, että leikkiin liittyvään palautekeskusteluun yhdistetään laajempi kehityskeskustelu, jolle varataan reilusti aikaa. Espoossa on suunniteltu kokeiltavan ns. *koko päivän mittaista työkehittämispäivää jokaiselle hoitajalle* esimerkiksi siten, että aamupäivä olisi varattu esimiehen ja hoitajan väliseen kehityskeskusteluun ja iltapäivä hoitajan itsenäiseen työn kehittämiseen kuten erilaisiin kirjallisiin töihin. Koko päivän mittainen työkehittämispäivä mahdollistetaan hoitajille siten, että hoitajan koko lapsiryhmä on kyseisen päivän varahoidossa.

⁹ työvälineeseen sisältyvä suositus minimissään 1 ½ tuntia

Jatkokehittelyajatuksia – kotikäynnistä työpaikkakäyntiin

Leikkiin liittyvä kotikäyntityöväline on herättänyt suurta mielenkiintoa ohjaajien keskuudessa eri puolilla Suomea. Materiaalipaketti on toimitettu sähköisesti lähes 50 sitä halunneeseen kuntaan. Tämä kertoo oman viestinsä siitä, että kotikäyntejä pidetään edelleen yhtenä merkittävimpänä perhepäivähoidon ohjauksen työmenetelmänä, johon kaivataan uutta välineistöä. Yhteisen työvälineistön rakentaminen on tärkeä askel paitsi ohjauksen sisällöllisen kehittymisen kannalta, myös ohjaustyön resurssoinnin ja merkityksen kirkastamisessa.

Perhepäivähoidon ohjauksen merkityksen kirkastaminen voidaan aloittaa yksinkertaisimmillaan siitä, että siirrymme käyttämään perhepäivähoidon kotikäynneistä ammattilisempaa ja niitä paremmin kuvaamaa termiä *työpaikkakäynti*, kuten eräs palautetta antanut esimies osuvasti korosti.

”Lopuksi haluan ihmetellä miksi perhepäivähoidossa puhutaan kotikäynneistä. Käynti tehdään työpaikkaan, perhepäivähoitajan työympäristöön. Omassa työssäni joudun selittelemään ulkopuolisille ja asiakkaille, etten tee kotikäyntejä asiakkaan luo, vaan omassa kodissaan työskentelevän perhepäivähoitajan luo. Siinä on selvä ero. Teen työpaikkakäynnin. Tällaisen laajan ohjeistuksen laatiminen olisi hyvinkin voinut muuttaa käsitettä kotikäynnistä työpaikkakäynniksi. Ehkäpä perhepäivähoitajien oman työn arvostus ja heidän työnsä arvostaminenkin olisi noussut.” PERHEPÄIVÄHOIDON ESIMIES

Perhepäivähoitokoti on ohjauksen näkökulmasta ennen kaikkea perhepäivähoitajan työpaikka ja samalla ammatillisen varhaiskasvatuksen ympäristö, jonka tulee täyttää tietyt vaatimukset. Perhepäivähoitoon suuntautuvien työpaikkakäyntien tavoitteena on turvata perhepäivähoidon sisällöllinen laatu sekä fyysisen ympäristön että toteutuvan toiminnan näkökulmasta. Perhepäivähoidon esimiehellä on vastuu perhepäivähoidon laadusta ja sen sisällöllisestä kehittämisestä valtakunnallisen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirjan (Stakes 2003,2005) suunnassa. Tähän vastuuseen tarttuminen edellyttää paitsi toimivia työvälineitä, myös perhepäivähoidon esimiehen työtehtävien mitoittamista siten, että pedagoginen ohjaus ja siihen sisältyvät perhepäivähoidon työpaikkakäynnit ajallisesti mahdollistuvat.

Seuraavassa taulukossa (taulukko 1) on viitteellinen laskelma siitä, kuinka paljon esimiehen työajasta kuluu pedagogiseen ohjaukseen ja johtamiseen, mikäli esimiehen käytössä on yleisimmät pedagogisen ohjauksen ja johtamisen menetelmät. Huomioitavaa on että taulukko sisältää ainoastaan yhden, tosin koko päivän mittaisen työpaikkakäynnin kunkin hoitajan luokse kevätkaudella. Sosiaalihuollituksen viimeisimmässä perhepäivähoidon ohjausta määrittävässä asiakirjassa (Perhepäivähoidon kehittäminen 1980) käyntejä suositeltiin toteutettavaksi vähintään kerran kuukaudessa kunkin hoitajan luokse.

ESIMIEHEN TYÖKOKONAISUUS			
HOITOMUODOT	Päiväkoti	Ryhmäperhepäiväkoti	Perhepäivähoitajat
Yksikköjen määrä	2	1	10
Henkilöstömäärä	19	4	10
Alaisten määrä yhteensä	33		
ESIMIEHEN KÄYTÖSSÄ OLEVA TYÖAIKA KEVÄT 2007			
Laskennallisia työpäiviä 124	Todellisia työpäiviä 100	Työtunnit yhteensä 750	

PEDAGOGISEEN JOHTAMISEEN JA OHJAUKSEEN KULUVA AIKA KEVÄT 2007		
PEDAGOGISEN JOHTAMISEN TYÖ- MENETELMÄT	KÄYTETTY AIKA / TOIMINTO	YHTEENSÄ
Kehityskeskustelut x 33 + valmistelu ½ tuntia /hlö	= 66 t = 33 t	99 t
Päiväkoti 1 viikkopalaveri (26 x 1 ½ t)	= 39 t	39 t
Päiväkoti 2 viikkopalaveri (26 x 1 ½ t)	= 39 t	39 t
Ryhmäperhepäiväkodin viikkopalaveri (26 x 1 ½ t)	= 39 t	39 t
Päiväkoti 1 ja 2 työllat (vasutyö) 1 krt/kk + valmistelu 1 t /ilta	= 12 t = 6 t	18 t
Perhepäivähoidon työllat 1 krt/kk (vasutyö) + valmistelu 1 t /ilta	= 12 t = 6 t	18 t
Perhepäivähoidon hoitajaillat (1 x kk / 2 t) + valmistelu 2 t /ilta	= 12 t = 12 t	24 t
Työpaikkakäynnit kotona työtätekevien per- hepäivähoitajien luokse (vasun toteutumisen arviointi) + palautekeskustelut	= 80 t = 20 t	100 t
Työpaikkakäynnit ryhmäperhepäiväkotiin (vasun toteutumisen arviointi) + palautekeskustelu	= 8 t = 2 t	10 t
Henkilöstön koulutustilaisuudet (3 pv/ lukukausi)	= 24 t	24 t
Pedagogiseen johtamiseen ja ohjaukseen kuluva työaika yhteensä		380 t
Pedagogiseen johtamisen ja ohjauksen prosentuaalinen osuus käytettävissä olevasta työajasta		51 %

Taulukko 1. Viitteellinen jäsenitys pedagogiseen johtamiseen ja ohjaukseen kuluva työajasta

Edellinen taulukko osoittaa suuntaviivoja sille, että *toimivan pedagogisen ohjauksen ja johtajuuden toteutumiseen käytettävän ajan tulisi olla noin 50 % esimiehen kokonais-työajasta*. Tässä realisoituu selkeä vinoutuma esimiestyön tämän hetkessä kohdentamisessa ja resurssoinnissa. Perho-hankkeen ensimmäisen vaiheen aikana toteutetun toimenkuva-analyysin perusteella esimiesten työajasta vain 19 % käytetään pedagogiseen ohjaukseen ja johtamiseen. Tämä on väistämättä liian vähän etenkin silloin, jos esimiehellä on johdettavanaan useita eri päivähoitomuotoja ja yksiköitä. Asian korjaaminen edellyttää esimiesten työkokonaisuuksien, etenkin pedagogisen johtamisen ja ohjauksen, näkyväksi tekemistä kuntatasolla: mitä menetelmiä pedagoginen johtaminen ja ohjaus pitävät sisällään, keneen se kohdistuu ja kuinka usein. Tätä näkyväksi tekemistä on mahdotonta tehdä valtakunnan tasolla, koska esimiesten työkokonaisuudet ja vastuualueet toteutuvat tällä hetkellä niin monella eri tavalla.

Lähteet

Parrila S (toim.) (2005) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun - Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4.

Parrila S (toim.) (2006) Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:17.

Perhepäivähoidon kehittäminen (1980) Perhepäivähoitoa selvittävän ja kehittävän työryhmän raportti. Sosiaalihuollon julkaisuja 1980:6. Valtion painatuskeskus, Helsinki. (2006).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2003) Stakes oppaita 56. Gummerus, Saarijärvi.

3 Kehityskeskustelu ja kotikäynnit perhepäivähoito- henkilöstön työn ja työhyvinvoinnin kehittäjänä

Leena-Kaisa Moilanen, hankekoordinaattori

Johdanto

Tässä artikkelissa kuvataan Tulevaisuuden perhepäivähoito -hankkeen kuntien kokemuksista Perho-hankkeen aikana kehitellyn uudenlaisen kotikäyntityövälineen¹⁰ ja sen eri vaiheisiin liittyvien ohjausmuotojen (hoitajan suorittama etukäteishavainnointi ja arviointi, ohjaajan suorittama havainnoiva kotikäynti sekä palautekeskustelu) käytöstä. Artikkelin painopiste on kotikäyntiprosessin viimeiseen vaiheeseen sisältyvän palautekeskustelun kuvaamisessa, jota Tulevaisuuden perhepäivähoito -hankkeen kunnissa ollaan laajentamassa hoitajan työn nykyisyyttä ja tulevaisuutta pohtivaksi kehityskeskusteluksi.

Tulevaisuuden perhepäivähoito -hanke on Keski-Savon alueella käynnistynyt seutukunnallinen neljän kunnan yhteinen, perhepäivähoidon pedagogisen ohjaamisen kehittämishanke. Hankkeessa ovat mukana Leppävirta, Pieksämäki, Pieksänmaa ja Varkaus. Hankkeen hallinnoivana kuntana on Varkaus. Hanke on alkanut 1.4.2005 ja se päättyy 31.7.2007. Hankkeen toiminta on kohdistunut henkilöstön ammatillisuuden kehittämiseen ja jaksamisen lisäämiseen. Tavoitteena on ollut perhepäivähoidon ja sen toimintakäytäntöjen läpikäyminen ja uudistaminen, alueellisen ja seutukunnallisen yhteistyön ja vertaistuen lisääminen sekä työhyvinvoinnin kehittäminen¹¹.

Kotikäyntityövälineen kokeilu

Tulevaisuuden perhepäivähoito -hankkeen kunnissa Perho-hankkeen puitteissa kehitettyä leikkiin liittyvää kotikäyntityövälinettä lähdettiin kokeilemaan siten, että KT Sanna Parrila kävi ensin puhumassa hankkeen esimiehille pedagogisen ohjauksen merkityksestä ja muutoksesta sekä esittelemässä työvälinettä ja sen käyttöä. Sen jälkeen hankekuntien hoitajille ja esimiehille pidettiin yhteinen koulutus, jossa käsiteltiin kotikäyntien merkitystä yleisesti sekä tutustuttiin työvälineeseen ja siitä saatuihin käyttökokemuksiin. Tulevaisuuden perhepäivähoito -hankkeen kunnissa kotikäyntityövälineeseen liittyvien ohjausmuotojen kokeileminen toteutettiin työvälineen sisältämien vaiheiden mukaisesti 1) *hoitajan suorittamana etukäteishavainnointina ja arviointina*, 2) *ohjaajan suorittamana havainnoivana kotikäyntinä* ja 3) *palautekehityskeskusteluna*. Kussakin vaiheessa hyödynnettiin myös työvälineen sisältämää taustamateriaalipakettia leikistä lapselle luontaisena tapana toimia. Materiaalin sisältö ja selkeys antoivat hyvän perustan teeman monipuoliseen käsittelyyn.

Monipuolinen, haastava ja vaativa teemallisen työkokonaisuuden toteuttaminen koettiin onnistuneeksi käytännöksi. Se mahdollisti perhepäivähoidon pedagogisen ohjaamisen työkäytäntöjen kehittämisen ja ohjaajan siirtymisen ”kentälle”. Uusien näkökulmien

¹⁰ ks. luku 2 Parrila ja Heikkinen; Parrila ja Vähänen 2006

¹¹ ks. tarkemmin Moilanen 2006

syntyminen työhön ja selkeät työtehtävät vahvistivat henkilöstön ammatillisuuden kehittymistä. Oman työn tutkiminen yksin ja yhdessä vertaisryhmässä vahvisti itsetuntoa, auttoi työn ymmärtämisessä, työhön motivoitumisessa ja oman työn arvioinnissa.

Perhepäivähoidon henkilöstön mielestä kotikäyntejä tarvitaan ehdottomasti. Kotikäynnin aikana mahdollistui perhepäivähoitajan henkilökohtainen, yksilöllinen ohjaaminen. Hoitaja sai tietoa, tukea ja palautetta työhönsä ja työssä jaksamiseensa. Toteuttamisen ongelmana perhepäivähoitajilla oli ajan puute, kiire, tilanteiden rauhattomuus, havaintojen, kriteereiden ja arvioinnin kirjaamisen tottumattomuus sekä lapsiryhmässä tapahtuvat muutokset.

Koko päivän kestävän kotikäynnin aikana perhepäivähoidon ohjaaja sai tärkeää tietoa perhepäivähoitajan arjen työn sujumisesta, työn kokonaisuudesta, lapsista ja lapsiryhmän toiminnasta sekä leikki- ja toimintavälineistä ja toimintaympäristöstä. Kotikäynnin aikana mahdollistui myös ohjaajan ja vanhempien tapaaminen. Uuden toimintamallin tavoitteena oli siis mahdollistaa ohjaajan koko päivän kestävän kotikäynnin toteutuminen. Kotikäynnit eivät toteutuneet täysin suunnitelman mukaisesti hoitajien suuren määrän, ohjaajan ajan puutteen ja kiireen sekä muiden työtehtävien vuoksi.

Palautekehityskeskustelussa käsiteltiin ensisijaisesti hoitajan toteuttamaan etukäteishavainnointiin ja arviointiin sekä ohjaajan toteuttamaan kotikäyntiin liittyviä asioita. Keskustelun sisältönä oli tarvittaessa myös lasten hoidon ja kasvatuksen toteutuminen, yhteistyön tekeminen eri tahojen kanssa, hoitajan oman työn arviointi ja kehittäminen, palautteen antaminen ja saaminen, työnohjauksellisuus, tunteiden käsitteleminen sekä tyytyväisyyden ylläpitäminen ja jaksamisen tukeminen.

Kehityskeskustelujen sisällön ja toteuttamistavan kehittämisessä koettiin tärkeäksi teemallisuuden säilyttäminen ja monipuolisuuden lisääminen sekä keskustelujen suunnitelmallinen toteuttaminen. Henkilöstöltä saadun palautteen mukaan käytännön järjestyksessä tulisi kiinnittää enemmän huomiota riittävän ajan ja muiden resurssien varaamiseen, varahoidon toteutumiseen, rauhalliseen keskusteluympäristöön ja ajankohtaan. Toimintamuotojen ja -käytäntöjen muuttuessa olisi tärkeää voida luopua jostain entisestä muutoksen mahdollistamiseksi, henkilöstön kuormittumisen vähentämiseksi sekä ajan- ja työnhallinnan lisäämiseksi.

Perhepäivähoidon ohjaaminen on tullut kehittämishankkeen aikana suunnitelmallisemmaksi, monipuolisemmaksi ja tehokkaammaksi. On mahdollistunut ohjaajan perustyön tekeminen. Perhepäivähoitajalle ja hänen lapsiryhmälleen annettu aika lasten havainnoinnin, kotikäynnin ja kehityskeskustelun muodossa ovat arvokkaita ja merkityksellisiä asioita perhepäivähoidon kehittämisessä.

Kehityskeskustelu työn tutkimisessa ja kehittämisessä

Kehityskeskustelu on tavoitteellinen, säännöllisesti toistuva, ennalta sovittu ja valmisteltu sisällöllisesti muuttuva prosessi. Sen ensisijaisena tavoitteena on työn kehittäminen ja työhön liittyvistä asioista puhuminen. Kehityskeskustelu on tärkeä osa johtamista ja oman työn kehittämistä. Kehityskeskustelussa paneudutaan henkilöstön työn kokonaisuuden toteutumiseen, sen arviointiin, henkilöstön kokemuksiin ja tunteisiin sekä työssä jaksamiseen.

Se on luottamuksellinen ja tasavertainen keskustelu esimiehen ja alaisen kesken. Onnistuminen vaatii osallistujilta huolellista suunnittelua ja valmistautumista. Onnistuneen ja tuloksellisen keskustelun edellytyksenä on, että molemmat osapuolet ymmärtävät keskustelun merkityksen, tärkeyden ja tavoitteen. Keskustelu on esimiehelle ja työntekijälle oikeus, velvollisuus ja mahdollisuus. Keskeisenä periaatteena ovat rehellisyys, luottamuksellisuus ja molemminpuolinen kunnioitus.

Kehityskeskustelun tavoitteena on arvioida työn tuloksia, suoriutumista, selkeyttää tehtävänkuvaa ja roolia. Samoin tehtävänä on antaa molemminpuolista palautetta, määritellä työn tavoitteita ja päämääriä, tunnistaa kehittämis- ja osaamistarpeita ja sopia toimenpiteistä sekä edistää yhteistyötä ja vuorovaikutusta menneisyydessä, nykyisyydessä ja tulevaisuudessa.

Esimiehen merkitys on keskeinen kehityskeskustelujen toteuttamisessa. Hänen vastuullaan on huolehtia siitä, että työyhteisössä toteutetaan kehityskeskusteluja. Hänen tehtävänsä on hoitaa keskusteluihin liittyvät käytännön järjestelyt ja varmistaa sovittujen asioiden toteutuminen.

Ennen keskustelun aloittamista esimiehen on hyvä käydä läpi kehityskeskustelun tavoitteita ja toteuttamistapaa yhdessä työntekijöiden kanssa. Keskustelu on aktiivisempaa ja myönteisempää, jos työntekijöillä on riittävästi tietoa siitä, miksi keskusteluja käydään ja millainen heidän roolinsa on siinä.

Kehityskeskustelu rakentuu arvojen, tavoitteiden, perustehtävän, osaamisen ja kehittämisen kokonaisuudesta. Vuorovaikutus, yhteistyö ja kohtaaminen sekä palautteen antaminen ja saaminen muodostavat toiminnan perustan.

Kehityskeskustelun toteuttaminen kehittämishankkeessa

Kehityskeskustelun rakennetta, sisältöä ja käytännön toteuttamista määräävät tavoitteet, tarpeet ja se, kuinka tottuneita ollaan kehityskeskustelujen käymisessä. Keskusteluja voidaan toteuttaa työntekijän ja työyhteisön nykytila huomioiden, keskusteluaiheiden painotuksia muunnellen ja käyttäen soveltavasti erilaisia keskustelulomakkeita.

Tulevaisuuden perhepäivähoito -hankkeen tavoitteena on oman työn tutkiminen ja kehittäminen sekä henkilöstön jaksamisen ja työhyvinvoinnin lisääminen. Henkilöstöltä saadussa palautteessa koettiin tärkeäksi keskustelujen kehittäminen kiinnittämällä huomiota sisällön monipuolistamiseen, tarpeenmukaiseen käyttämiseen ja yksilöllisyyden huomioimiseen. Keväällä 2006 perustettiin hankekuntien päivähoidon yhteinen kehityskeskustelujen sisällön kehittämisryhmä suunnittelemaan kehityskeskustelujen kehittämistä ja toteuttamista.

Työskentelyn aikana muodostettiin kehityskeskustelun sisältöalueet keskustelurungoksi, jota on tarkoitus käyttää hankkeen toisella kehityskeskustelujaksolla.

Kehityskeskustelussa on mahdollista rajata aihepiiriä tarpeen mukaan ja keskittyä vain muutamaa keskeiseen päteemaan. Aihepiiriä rajattaessa ja keskustelurungon sisällön painottamisessa huomioidaan työn ja työntekijän tarpeet ja tavoitteet, työhistoria, työn kesto, vaihtuvuus, määräaikaisuus, työn kierto, uudelleen sijoittuminen ja muut työn sisältöön liittyvät asiat ja muutokset sekä henkilön työkykyisyys ja ikääntyminen.

KEHITYSKESKUSTELUN RUNKO:

EDELLISEN TOIMINTAKAUDEN TARKASTELU

1. Tavoitteiden, toiminnan toteutumisen ja tulosten arviointi

- aiemmin sovittujen tavoitteiden, tehtävien ja kriteerien kertaaminen
- henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen
- yleinen suoriutuminen
- sovittujen asioiden ja odotusten toteutuminen
- perustehtävän toteutuminen
- oman toiminnan arviointi
- mitkä asiat ovat toimineet hyvin?
- tärkeissä ja keskeisissä asioissa ja tehtävissä onnistuminen ja epäonnistuminen
- mitkä tekijät ovat edistäneet ja haitannet työskentelyä?
- mitkä asiat ovat vahvuuksia ?
- työssä tapahtuneet muutokset ja niiden vaikutukset
- työn tulosten näkyväksi tuleminen
- tiedottamisen onnistuminen

2. Työyhteisön kokemukset, ihmissuhteet, yhteistyö ja vuorovaikutus

- yhteistyön ja vuorovaikutuksen toteutuminen ja toimivuus eri tahojen kanssa
- työyhteisön toimivuus ja toimintaedellytykset
- työn ja työympäristön hyvät asiat
- työilmapiiri

3. Hyvinvointi ja jaksaminen

- arvioi oma työkuuntosi, työn kuormittavuus, jaksamisesi ja hyvinvointisi sekä miten voit itse niihin vaikuttaa
- mikä on vaikeinta ja kuormittavinta työssäsi?
- mikä auttaa sinua jaksamaan työssäsi?
- miten voit itse vaikuttaa jaksamiseesi?
- työhyvinvointi ja sen kehittäminen
- työmotivaatio ja työssä viihtyminen
- työn mielekkyys ja palkitsevuus
- avun ja tuen saaminen

4. Kehitys ja oppiminen

- ammattitaidon ylläpitäminen, kehittäminen
- laadun kehittäminen
- työtehtävässä vaadittava osaaminen
- omien taitojen hyväksikäyttäminen

5. Palautteen saaminen ja antaminen sekä johtamisen pohdintaa

- palautteen antaminen tuloksista, yhteistyöstä ja onnistumisesta
- palautteen saamisen riittävyys ja kiitoksen antaminen

TULEVAN KAUDEN TOTEUTUMINEN

1. Toiminnan arvoperusta

- arvot, arvostukset
- ihmiskäsitys

2. Tavoitteiden asettaminen

- henkilökohtaisten ja työyksikön tavoitteiden asettaminen
- toimintaedellytysten turvaaminen
- työntekijän ja esimiehen vastuu sekä heidän toiveidensa ja odotustensa kartoittaminen

3. Osaaminen, kehittäminen ja toiminnan suunnittelu

- tehtävässä vaadittavat osaamisalueet
- kehittämis- ja koulutustarpeiden kartoittaminen ja toteuttamissuunnitelman laatiminen
- ammatillisuuden vahvistaminen
- oman työn ja työyhteisön kehittäminen
- miten haluaisit kehittää omaa työtäsi?
- mitä apua ja tukea tarvitset työssäsi?
- oman osaamisen ja taitojen arviointi ja hyödyntäminen työyhteisössä
- miten toteutat työssäsi hyvän elämän edistämistä, asiakkaiden tarpeiden huomioon ottamista (esim. lapsilähtöisyys, kasvatuskumppanuus)?
- työhön liittyvät muutokset

4. Työolosuhteiden, yhteisön ja esimiehuhteen toimivuus

- työolojen, välineiden ja menetelmien tarkoituksenmukaisuuden tarkistaminen
- työhyvinvoinnin kehittäminen
- työyhteisön ja työilmapiirin kehittäminen
- työnjako- ja yhteistyökysymysten tarkastelu
- yhteistyön ja vuorovaikutuksen toteutuminen
- työyhteisön ihmissuhteet, ilmapiiri ja arvostus
- yhteistyön toteutuminen esimiehen kanssa
- voimavarat ja työssä jaksaminen
- tuen, kannustuksen ja avun toteutuminen

5. Mahdolliset muut huomioon otettavat seikat

- onko tapahtunut tai tiedossa henkilökohtaisia muutoksia?
- onko muita asioita, jotka halutaan ottaa nyt esille?

6. Päätös, yhteenveto, dokumentointi ja seuranta

- kirjataan mitä on käsitelty ja päätetty
- yhteisen muistion allekirjoittaminen
- sovitaan jatkotoimenpiteistä ja seurannasta
- kehityskeskustelun toteutumisen kokeminen
- arvioidaan käyty keskustelu ja esitetään mahdolliset kehittämis ehdotukset

Pohdinta

Perhepäivähoidon henkilöstö on ollut mukana kehittämishankkeen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Toimintaa on toteutettu vaihteittain tavoitteiden ja suunnitelmien mukaisesti. Kaikkien osallistuminen on ollut tärkeää. Hankkeessa mukana oleminen on mahdollistanut toimintojen toteuttamisen, sitoutumisen, omaan työhön tutustumisen ja kehittämisen sekä vertaisryhmien muodostumisen. Kehittämistyötä on toteutettu oman perustyön ohella ja se on vaatinut henkilöstöltä oman työn ja työtehtävien aikatauluttamista, priorisointia ja selkeyttämistä. Perhepäivähoidon ohjaajan oman työn suunnitelmalli-

nen rajaaminen ja toteuttaminen sekä työn jakaminen ovat olleet keinoja työn- ja ajanhallinnassa.

Perhepäivähoidon ohjaaminen on laatutekijä ja laatuun vaikuttaa se, miten sitä voidaan toteuttaa kunnissa. Nykyisin päivähoiton esimiesten työtehtävät vaihtelevat suuresti. Työnkuvat ovat jatkuvassa muutoksessa ja ohjauksen toimivuuden kannalta nousee keskeiseksi se, miten työtehtäviä rajataan ja arvostetaan.

Oppimisen halua ja kykyä tarvitaan koko työuran ajan. Työssä jaksamisen kannalta merkittävintä on työssä saatava ja hankittava koulutus, osaaminen ja ammattitaito. Sopiva määrä ponnistelua, jännitystä ja kiirettä sekä henkistä kuormitusta ovat hyväksi. Hyvänlaatuinen stressi on määrällisesti kohtuullista, laadullisesti henkilön kannalta inostavaa ja oikeanlaisen levon on seurattava sitä sopivissa määrin.

Kiristyvät työelämän vaatimukset heijastuvat työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymiseen myös päivähoitossa. Työpäivää venyttää eniten itse työn luonne, sen rajattomuus ja haastavuus, innostus, sitoutuminen sekä halu tehdä työ kunnolla. Tehdään ylitöitä ilman erillistä korvausta, jatketaan työaika ja ollaan tavoitettavissa.

Ajan hallinnan ongelmana ovat kiire ja ajan puute. Kiire on muuttunut jatkuvaksi olotilaksi ja tekemättömät työt väsyttävät. Työn määrä olemassa oleviin resursseihin nähden voi olla liian suuri. Työmäärää lisättäessä tulisi voida luopua jostain entisestä jaksamisen turvaamiseksi.

Henkilöstön ”ammattitautina” on liika kiltteys. He toimivat mahdollisimman pitkälle niin, kuin toinen toivoo, tahtoo, käskee, vaatii ja määrää. Kiltit ovat tehokkaita, ylivasuullisia ja huolehtivat kaikesta. Omien rajojen asettaminen on vastuun ottamista omasta hyvinvoinnista. Jokainen asettaa itse rajansa. Jonkin on muututtava - työn, työolojen tai itsen. Työhyvinvoinnin säilyttämiseksi ja jaksamisen lisäämiseksi henkilöstön tavoitteena tulisi olla ”riittävän hyvä työntekijä”.

Työhyvinvoinnin edistäminen kannattaa. Työhyvinvointiin vaikuttaa johtaminen, työn hallinta, riittävä osaaminen ja työn organisointi. Työntekijöiden jaksamiseen panostaminen näkyy heidän hyvinvointinsa lisääntymisenä ja hyvinvointi auttaa jaksamaan työssä ja sen ulkopuolella. Työhyvinvointi on tulosta itse työhön liittyvästä prosessista, jossa yksilö on tekijänä eikä kohteena. Se nähdään työyhteisössä tapahtuvana jatkuvana kehittymisenä, jonka tuloksena jokaisella on mahdollisuus onnistua ja kokea työniloa.

Lähteet

Hakanen J (2004) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Helsinki. Tampereen yliopistopaino.

Ahonen H (2004) Kuka komentaa kelloasi? Kirjapaja, Helsinki.

Harju K (2002) Johda rohkeaksi – Liiderin arkea kiireorganisaatiossa.

Kansanen O (2004) Esimies valmentajana - yhteistyöllä tuloksiin. WSOY, Helsinki.

Korpelainen H / Moilanen L-K (2005) ”Jokaisen ihmisen jaksamisella on rajansa; tärkeää olisi tietää missä”. Varkauden kaupungin päivähoidon lähiesimiesten työhyvinvointimalli. Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen, ammatillisten erikoistumisopintojen lopputyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kuntatyö kunnossa-ohjelma (2001) Työhyvinvoinnin edistäminen kunta-alalla. Kuntien eläkevakuutus. <http://www.keva.fi/kuntatyokunnossa>.

Moilanen L-K (2006) Tulevaisuuden perhepäivähoito – perhepäivähoidon pedagogisen ohjauksen kehittämishanke. Teoksessa: S Parrila (toim.) Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 17:2006.

Moilanen L-K (2002) Perhepäivähoidon kehittäminen ohjausmuotojen kehittämisen avulla – ohjausmuotojen vaikutus perhepäivähoitajan ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen. Perhepäivähoidon ohjauksen erikoistumisopintojen lopputyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Parrila S & Vähänen L (2006) Kotikäynnin prosessi- ja välinekuvaus. Teoksessa: S Parrila (toim.) Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 17:2006.

Ranne J (2005) Anna palaa - Käytännön palautetaitokirja. Hakapaino, Helsinki.

Siltala J (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyberkilpailuun. Otava, Keuruu.

Säynäjängas A (2006) Tulevaisuuden perhepäivähoito-perhepäivähoidon pedagogisen ohjauksen kehittämishankkeeseen sisältyvät henkilöstön ja esimiesten koulutukset 3/2006.

Valtavaara A-L (2003) Kiltteydestä kipeät. Kirjapaja, Helsinki.

Valpola A (2000) Kehityskeskustelun mahdollisuudet. WSOY, Juva.

Valpola A (2002) Onnistu kehityskeskustelussa. WSOY, Juva.

4 Perhepäivähoitajien ammattitutkinto kiinteänä osana ohjausta

Lea Kokkonen, päiväkodin johtaja, Espoon kaupunki

Johdanto

Perhepäivähoitajan ammattiin on voinut valmistua vasta vuoden 2000 jälkeen kun perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteet virallistettiin ja ammattitutkintoon valmistava koulutus käynnistettiin. Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteet uusittiin vuosien 2005 - 2006 aikana ja uudet perusteet astuivat voimaan 1.5.2006. Ammattitutkinnon perusteissa kuvataan perhepäivähoitajan ammattitaidon kriteerit, jotka luovat virallisen perustan perhepäivähoitajan ammatillisuuden määrittämiselle ja ammattitaidon kehittämiseksi. Näistä perusteista jokainen ohjaaja saa hyvän käsityksen siitä, mistä tekijöistä hoitajan ammattitaito koostuu ja mihin seikoihin hänen tulisi ohjaamisessaan kiinnittää huomiota. Ongelmana on kuitenkin se, että tutkinnon perusteet ovat edelleen suurelta osalta ohjaajista vieraat.

Tässä artikkelissa kuvataan Perho-hankkeen Espoon pilotin yhteydessä toteutettua kokeilua, jonka kautta pyrittiin tiivistämään yhteistyötä perhepäivähoitajan ammattitutkintoa tarjoavan oppilaitoksen (OMNIA) ja perhepäivähoitokentän kanssa siten, että *ammattitutkinnon suorittaminen kytkeytyisi mahdollisimman tiiviiksi osaksi perhepäivähoitajan työkontekstia ja ohjausta. Samalla se madaltaisi hoitajien kynnystä lähteä suorittamaan perhepäivähoitajan ammattitutkintoa.* Kokeilun käynnistämisen taustalla vaikutti Perho-hankkeen Espoon muutoslaboratorio -työskentelyn yhteydessä havaittu ongelma siitä, että ohjaukselta puuttui selkeä tavoitteellinen, suunnitelmallinen ja menetelmällinen perusta. Ohjauksella pyrittiin kyllä hoitajan ammatillisuuden kehittämiseen ja tukemiseen, mutta yhteinen käsitys siitä, mitä hoitajan ammatillisuus on ja mistä tekijöistä se koostuu, oli osittain hukassa.

Kokeilun eteneminen ja opintojen rakenne

Espoossa oli jo ennestään olemassa perhepäivähoidon työryhmä, joka työskenteli kiinteässä yhteistyössä Omnian kanssa. Keväällä 2005 työryhmässä otettiin esille Perho-hankkeen yhteydessä suunnitteilla ollut kehittämiskokeilu ja Omniassa innostuttiin kehittämiskokeiluun osallistumisesta. Omnian kanssa oli alkamassa syksyllä 2005 uusi 20 hoitajan oppisopimuskoulutus, johon kehittämiskokeilu päätettiin kytkeä. Tarkoituksena oli luoda kiinteä ja luonteva yhteys työpaikkaohjaajina toimivien perhepäivähoidon ohjaajien ja Omnian välille. Tätä yhteistyötä koordinoi kehittämiskokeilun työryhmä. Koska tavoitteena oli nimenomaan kytkeä ammattitutkinnon suorittaminen mahdollisimman tiiviisti ohjaukseen oli toivottavaa, että oma esimies voisi toimia opiskelemaan lähtevän perhepäivähoitajan työpaikkaohjaajana. Tämä ei kuitenkaan kaikkien kohdalla ollut mahdollista.

Työryhmä laati kehittämiskokeilulle alustavan suunnitelman keväällä 2005. Laaditun suunnitelman mukaan kokeilua lähdettiin toteuttamaan heti koulutuksen käynnistyttyä syksyllä 2005. Seuraavassa on tiivistelmä kokeiluun sisältyneistä käytännöistä ja etenemisestä:

- Valittiin *pilottiryhmä*, jonka opiskelun etenemistä ja ohjauskäytäntöjä kokeilussa seurattiin. Pilottiryhmään valittiin hoitajat, joilla oma esimies toimi työpaikkaohjaajana. Opiskelun alkaessa pilottiryhmän muodosti neljä ohjaajaa ja yhteensä kuusi perhepäivähoitajaa.
- Tutkija suoritti hoitajille ja esimiehille *alkukartoituksen*, jossa kysyttiin muun muassa hoitajien odotuksia suhteessa tutorinsa, työpaikkaohjaajana toimivan ohjaajan ja työkavereidensa toimintaan sekä ajatuksia opiskelusta ja sen mukanaan tuomista hyödyistä tai hankaluuksista yleensä. Lisäksi hoitajilta kysyttiin, mikä sai heidät innostumaan opiskelemaan lähtemisestä ja mistä he saivat tietoa koulutuksesta¹².
- Työryhmä laatii *kirjeen* oppisopimuskoulutukseen menevien hoitajien *hoitolasten vanhemmille*. Kirjeessä kerrottiin koulutuksen tavoitteista, aikatauluista ja siitä miten se vaikuttaa hoitojärjestelyihin.
- Työryhmä järjesti yhteistyössä Omnian kanssa *hoitajille, esimiehille ja työpaikkaohjaajille yhteisen info-tilaisuuden*. Tilaisuudessa kaikki osallistujat saivat yhtä aikaa saman tiedon opiskelun tavoitteista, menetelmistä, aikatauluista ja muun muassa työaikaa koskevista kysymyksistä. Näin kaikille muodostui heti yhteinen näkemys siitä, mitä tehdään, milloin tehdään ja miten se tapahtuu.
- Opiskelijoille nimettiin *tutorit* edellisen kurssin opiskelijoista. Varsinkin opintojen alkuvaiheessa tutorien tuki on ollut ensiarvoista. Hoitajat ovat saaneet konkreettista neuvontaa, miten tietyistä ongelmatilanteista selviää. Hoitajien palautteen mukaan tutorien rooli opintotojen edistymisessä on ollut ratkaiseva.
- Omnia järjesti *työpaikkaohjaajille perehdytystilaisuuden*, jossa käytiin läpi tutkimuksen perusteet sekä esimiehen ja työpaikkaohjaajan tehtävät ja vastuut.
- Työryhmä järjesti puolivuositain erikseen sekä hoitajille että työpaikkaohjaajille *yhteisiä tapaamisia*, joissa käytiin läpi koulutuksen etenemistä, ratkottiin mahdollisesti eteen tulleita ongelmia ja tuuleteltiin ajatuksia. Vaikka pilottiryhmän muodostikin varsinaisesti ryhmä, jossa oma esimies toimi työpaikkaohjaajana, ei mitään haluttu sulkea tuen piiristä ulkopuolelle. Työryhmän järjestämiin keskustelutilaisuuksiin kokeilun aikana kutsuttiin kaikki syksyllä 2006 opintonsa aloittaneet opiskelijat ja heidän työpaikkaohjaajansa, joista osa oli päiväkodin henkilöstöä. Näiden tapaamisten terveiset työryhmä viestitti myös Omnian edustajille.
- Opiskelijat ovat käyttäneet *puheenvuoroja työpaikkakokouksissa*. Näin opiskelijoiden saamaa oppia ja tietoa opiskelusta on saatu välitettyä myös alueen muille hoitajille. Antamalla tietoa opiskelusta on pyritty myös madaltamaan muiden hoitajien kynnystä lähteä suorittamaan ammattitutkintoa.
- Prosessin etenemistä on *seurattu ja dokumentoitu*. Seurantaan on liittynyt myös työpaikkaohjaajien ja tutorien työajan käytön seuranta.

Rakenteellisesti perhepäivähoitajien opinnot ovat koostuneet kahdesta lähiopetuspäivästä kuukaudessa. Lisäksi hoitajilla on ollut iltaisin oman aikataulunsa mukaisesti sovittuja vertaisryhmätapaamisia. Näihin tapaamisiin ovat myös tutorit saaneet osallistua. Työssä oppimisen jaksoista osan hoitajat ovat voineet suorittaa omassa työpaikassaan oman hoitoryhmänsä kanssa työskentelemällä. Osan jaksoista opiskelijat ovat suorittaneet joko päiväkodeissa tai ryhmäperhepäiväkodeissa. Tärkeänä osana opintojen koko-

¹² tulokset esitetty julkaisussa Parrila 2005b

naisrakennetta ja tukiverkostoa ovat toimineet sekä säännölliset tutor tapaamiset että opiskelijan ja työpaikkaohjaajan keskinäiset tapaamiset.

Kokeilun tulokset ja arviointi

Kokeilun tarkoituksena oli etsiä keinoja, joiden avulla ammattitutkinnon suorittaminen voitaisiin kytkeä ohjaukseen siten, että ohjaukselle saadaan selkeämpi tavoite ja rakenne. Samalla pyrittiin tiivistämään perhepäivähoitokentän ja ammattitutkintoa tarjoavan oppilaitoksen välistä yhteistyötä, tuomaan ammattitutkinnon suorittaminen mahdollisimman lähelle perhepäivähoitajan arkityötä sekä madaltamaan hoitajien kynnystä lähteä suorittamaan ammattitutkinto. Kokeilu ei ole vielä kokonaan päättynyt, vaan jatkuu vielä muutaman kuukauden kurssin valmistumiseen 13.2.2007 asti. Tähän mennessä saaduista kokemuksista voidaan kuitenkin vetää jo joitakin johtopäätöksiä kokeilun onnistumisesta ja hyväksi havaituista käytännöistä.

Pääsääntöisesti kaikki kokeilussa käytetyt toimintamallit havaittiin hyväksi käytännöiksi, joiden toteuttamista aiotaan jatkaa. *Kurssia varten nimetty ohjaus(työ)ryhmä* osoitautui erittäin tarpeelliseksi opiskelijoiden, esimiesten, työpaikkaohjaajien ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä koordinoivaksi ja jäsentäväksi työmuodoksi. Ohjausryhmän tehtävänä on seurata tiiviisti opintojen kulkua ja *järjestää erikseen sekä hoitajille, esimiehille että työpaikkaohjaajille yhteisiä keskustelutilaisuuksia*. Ohjausryhmä toimii myös linkkinä oppilaitoksen ja kentän välillä ja pitää tiivistä yhteyttä molempiin tahoihin. Tärkeäksi yhteistyömuodoksi havaittiin myös heti opintojen alkuvaiheessa oppilaitoksen kaikille osapuolille pitämä *yhteinen alkuinfo, joka tuo selkeyttä opintojen alkuun*. Yhteisessä alkuinfossa kaikki saavat saman käytännön tiedon opintojen toteutumiseen liittyvistä asioista sekä yhteisen kuvan siitä, mistä opinnoissa on kysymys ja mihin ollaan sitoutumassa. Tärkeäksi koettiin myös oppilaitoksen työpaikkaohjaajille ja esimiehille järjestämä *perehdytystilaisuus* opintojen sisällöstä. Opintojaan aloittavien hoitajien näkökulmasta merkittävänä tukena toimi myös *tutortoiminta* sekä *hoitolasten vanhemmille laadittu kirje*, jossa kerrottiin koulutuksen tavoitteista, aikatauluista sekä siitä, miten hoitajan opinnot vaikuttavat hoitojärjestelyihin.

Varsinaiseen opiskeluun liittyen esimiehet ja hoitajat toivat esiin sen, että ammattitutkinnon suorittaminen voi alkuvaiheessa tuntua raskaalta. Opintojen edetessä opiskelurutiinit kuitenkin vahvistuvat ja saadut hyödyt alkavat näkyä suhteellisen pian hoitajien työssä. Hoitajat ovat löytäneet opiskelun kautta uutta innostusta ja varmuutta työhönsä ja muun muassa työhön liittyvien kirjallisten töiden tekeminen on helpottunut. Lasten havainnointiin, varhaiskasvatussuunnitelmiin ja lasten yksilöllisten hoito- ja kasvatussuunnitelmien tekoon on koulutuksen myötä saatu lisää varmuutta ja harjaannusta. Niissä tapauksissa, joissa oma esimies toimi työpaikkaohjaajana, on yhteinen näkemys työstä, sen sisällöistä ja menetelmistä opintojen myötä selvästi syventynyt. Ammattitutkintoa suorittavan opiskelijan kautta on uutta tietoa tullut myös koko työyhteisön käyttöön, muun muassa korttelikokouksissa käytettyjen puheenvuorojen välityksellä.

Kaikkien kohdalla ei oman esimiehen ollut mahdollista toimia työpaikkaohjaajana. Heillä työpaikkaohjaajana toimi päiväkodin työntekijä, lastenhoitaja tai lastentarhanopettaja. Näissä tapauksissa oli ensiarvoisen tärkeää, että työpaikkaohjaaja pääsi tutustumaan hoitajan arkityöhön. Suurin osa heistä viettikin hoitajan työtä seuraamassa joko puoli päivää tai kokonaisen päivän. Nämäkin opiskelijat kokivat saaneensa hyvää ohja-

usta. Päiväkotihenkilöstön toimiminen työpaikkaohjaajina on yhdistänyt eri päivähoitomuotoja toisiinsa ja lisännyt yhteistyötä ja ymmärrystä toisen työstä. Päiväkodin työntekijät pitivät kokemusta arvokkaana ja ilmaisivat, että arvostus perhepäivähoitajan työtä kohtaan on lisääntynyt.

Myös tässä tilanteessa, joissa päiväkotihenkilöstö toimi hoitajien työpaikkaohjaajina, perhepäivähoidon esimiehet ovat todenneet koulutuksen vaikutukset omaan ohjaustyöhönsä. Hoitajien saama hyvä työpaikkaohjaus ja opintojen edistyminen on näkynyt ammattitaidon lisääntymisenä ja sitä kautta myös ohjaajan työ on helpottunut. Hoitajalla on oman työnsä perusasiat kunnossa.

Yhtenä tavoitteena kokeilussa oli myös seurata *kuinka paljon aikaa opiskelijan ohjaimiseen esimieheltä kuluu*. Tähän kysymykseen ei ole yksiselitteistä vastausta saatu. Esimiehet ovat käyttäneet aikaansa opiskelijoiden tehtävien ohjeistamiseen ja kotikäynteihin, mutta heidän on ollut vaikea erottaa sitä siitä ohjaustyöstä, jota he muutenkin olisivat tehneet. Tämä kertoo oman viestinsä siitä, että ammattitutkinnon suorittaminen on toteutunut kiinteänä osana ohjausta!

Tutorien ajankäyttöä on sen sijaan ollut helpompi seurata. Kuluneen yhden ja puolen vuoden aikana tutorit ovat käyttäneet aikaansa opiskelijoiden tukemiseen keskimäärin 10 - 15 tuntia. Pääosin toiminta on ollut vertaisryhmätapaamisiin osallistumista, keskimäärin 5 - 6 kertaa. Jonkin verran ohjausta on tapahtunut myös puhelimitse. Tutoreiden apua on tarvittu pääosin HOPSin tekoon, dokumentointitehtäviin ja näyttösuunnitelmien tekoon. Heidän työnsä on ollut myös yleistä kannustusta ja ymmärtämistä varsinkin opintojen alkuvaiheessa.

Saadun palautteen mukaan esimiehiä ja työpaikkaohjaajia on hämmästyttänyt hoitajien tuen tarpeen määrä kirjallisten tehtävien tekemiseen. Toisaalta ohjaajat kokivat että opiskelijoiden tehtävät olivat mielenkiintoisia ja niistä sai itsekin paljon ajattelemisen aihetta.

Hoitajien palautteen mukaan he ovat kokeneet lähiopetuspäivät erittäin kiinnostavina, parasta on ollut keskustelu ja ajatusten vaihto muiden opiskelijoiden kanssa. Monen hoitajan kohdalla aikaisemmista opinnoista oli kulunut monia vuosia ja opiskelun vaatima työ tuli monelle yllätyksenä. Varsinkin opintojen alkuvaiheessa kotona suoritettavien tehtävien määrä tuntui suurelta. Toimivat varahoitojärjestelyt ovat avainasemassa hoitajan opintojen tukemisessa. Vaikka varahoitojärjestelyihin pyrittiin heti alkuun panostamaan, on se kuitenkin aiheuttanut hoitajille välillä huolta kun on ollut havaittavissa, että varahoitopaikassa on kiirettä.

Pohdintaa

Kokeilun tuloksia arvioitaessa voidaan todeta, että suurin muutos on tapahtunut koulutukseen osallistuvien hoitajien ammatillisuuden kasvussa. Sillä on suuri merkitys myös esimiehen työhön. On luonnollisesti palkitsevaa ohjata työstään innostunutta ja kiinnostunutta työntekijää. Omienkin kokemusteni pohjalta voin todeta, että ammattitutkinnon suorittaneet työntekijät saavat aivan uudenlaisen otteen työhönsä.

Tämä kokeilu osoitti, että myös päiväkodin työntekijän ohjauksessa opiskelija voi saada hyvää työpaikkaohjausta. Jos esimies kokee, etteivät hänen voimavaransa tai aikansa riitä opiskelijan ohjaamiseen, ei sen pidä olla esteenä hoitajan opiskelujen aloittamiselle. Hoitajan ammattitaidon syveneminen koituu kaikkien yhteiseksi eduksi. Ei voida kuitenkaan kiistää, että siinä tilanteessa jää saavuttamatta se etu, että opiskelua voitaisiin suoraan hyödyntää myös työntekijän esimiehen ohjaustyössä.

Hoitajan ammattitaidon lisääntyminen tuo tietenkin helpotusta esimiehenkin ohjaustyöhön kuten edellä on todettu, mutta se ei kuitenkaan syvennä ohjaajan näkemystä hoitajan työstä. Kun esimies ja hoitaja yhdessä pohtivat opiskeluun liittyviä kysymyksiä ja tehtäviä, syntyy molemmille osapuolille yhteinen näkemys siitä, miten asiat näyttäytyvät juuri kyseisen hoitajan työssä. Oma esimies tuntee hoitajan työskentelyolosuhteet ja lapsiryhmän koostumuksen, hänen on helppo liittää keskusteluissa opiskeltavat asiat juuri hoitajan omaan työhön.

Perehtyminen ammattitutkinnon perusteisiin tuo myös ohjaajalle syvällisen ymmärryksen siitä, mistä tekijöistä hoitajan ammattitaito koostuu ja mihin seikkoihin ohjaajan tulisi omassa ohjaustyössään kiinnittää huomiota. Jaettu kokemus ammattitutkinnon suorittamisesta ja yhteiset keskustelut tuovat molemmille yhteisen kielen, jonka avulla ohjaustyötä on jatkossa helppo toteuttaa.

Lähteet

Parrila S (2006) Perhepäivähoidon ohjauksen kehittämismahdollisuuksia etsimässä - katsaus Espoon pilottiin. Teoksessa: S Parrila (toim.) 2006. Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. STM:n selvityksiä 2006:17.

Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteet (2006). Opetushallitus.

5 Sähköisen viestinnän mahdollisuudet ohjauksen kehittämässä

Oili Turku, päiväkodin johtaja, Espoon kaupunki

Nina Särkilähti, päiväkodin johtaja, Espoon kaupunki

Johdanto

Artikkelissa kuvataan Perho-hankkeen Espoon pilotissa toteutettua sähköisen viestinnän kokeilua. Sähköisen viestinnän kehittäminen osana sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaamista on nostettu esille kehittämiskohteena useissa eri valtion- ja kuntatason hankkeissa. On tärkeää, että ammattikasvattajat tiedostavat mediakasvatuksen ja lasten tietoyhteiskuntaan osallistamisen merkityksellisyyden.

Myös Valtioneuvoston periaatepäätöksessä varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002) on nostettu esiin tieto- ja viestintätekniikan merkitys. Linjausten mukaan TVT:lla voidaan kehittää uudenlaisia työmenetelmiä sekä luoda asiakaspalveluun ja henkilöstön kehittämiseen soveltuva palveluverkko. Lisäksi voidaan lisätä henkilöstön ja perheiden osallisuutta mahdollistamalla uudenlaista vuorovaikutusta sekä tuomalla tieto avoimesti kaikkien käyttöön. Käytännössä TVT:aa voidaan hyödyntää monista eri näkökulmista. Sillä voidaan rationalisoida hallinnollista työtä, helpottaa ajasta ja paikasta riippumatonta verkostoitumista sekä tiedonhankintaa, löytää välineitä käytännön toiminnan kehittämiseen sekä lasten medialukutaidon parantamiseen ja mahdollistaa uudella tavalla ammatillinen kehittyminen.

Perhepäivähoidossa voidaan soveltaa muusta varhaiskasvatuksesta saatuja kokemuksia, mutta perhepäivähoidon ominaisluonteen vuoksi asiaa on syytä tarkastella myös erityisesti perhepäivähoidon näkökulmasta.

Perhepäivähoidon arjessa osallisuus tietoyhteiskuntaan on tärkeä perhepäivähoitajan, ohjaajan sekä hoidossa olevien lasten näkökulmasta. On pohdittava perheiden asiakkuusnäkökulmaa, jolloin keskeiseksi nousevat mm. erilainen tiedontarjonta sekä sähköiset palvelut. Ennen kaikkea sähköisen viestinnän avulla saadaan hyötyä työntekijöille sekä ohjaukseen että arjen varhaiskasvatukseen.

Espoon kokeilun taustaa

Perho-hankkeen Espoon pilotin sähköisen viestinnän kehittämiseen tähtäävä kokeilu lähti etsimään ratkaisua ennen kaikkea siihen, miten esimiehen työajan käyttöä voitaisiin tehostaa. Kehittämistarve näkyi ilmeisenä muun muassa muutoslaboratorion® yhteydessä ohjaajan työstä kerätyssä ennakkoinnissa, joka osoitti, että ohjaajat tekivät paljon päällekkäistä työtä siirtäessään erilaisia hoitajien käsin täytettäviä lomakkeita sähköiseen muotoon. Espoon kuntatason strategiaan liittyy sähköisen viestinnän tehostaminen ja erilaisten lomakkeiden liikkuminen sähköisesti. Perhepäivähoitajien osalta tämä asia ei kuitenkaan toiminut, vaan ohjaaja toimi ikään kuin manuaalisen ja sähköisen viestinnän linkkinä. Sähköisen viestinnän kehittämisen etuna työryhmä piti tiedonkulun selkiytymistä, ammattiosaamisen lisääntymistä ja ohjaajan työn helpottumista. Mahdol-

lisina uhkina taas lasten varahoidon järjestämisen silloin kun hoitaja on koneella, atk-koulutuksen jäämisen ohjaajien varaan, ohjauksen epäinhimillistymisen ja ohjaajan erkanemisen hoitajista, mikäli tietokoneen kautta tapahtuva viestintä vähentää suoran kontaktin määrää.

Kokeilun tavoitteet ja toteutuminen

Keväällä 2005 sähköisen viestinnän työryhmä lähetti kyselyn Espoon kaupungin perhepäivähoidon ohjauksesta vastaaville halukkuudesta osallistua alueensa hoitajien kanssa sähköisen viestinnän pilottiin, jonka tarkoituksena oli etsiä ja kokeilla mitä mahdollisuuksia sähköinen viestintä tarjoaa perhepäivähoidon ohjaajan ja hoitajan työn kehittämiseksi ja helpottamiseksi. Pilottiin ilmoittautui neljä ohjaajaa ja seitsemän hoitajaa. Syksyn 2005 aikana sähköisen viestinnän pilotin tavoitteet jäsenyivät seuraavasti:

- hoitajat lukevat sähköpostin kaupungin koneelta 1 - 2 krt/vk
- hoitajat opettelevat käyttämään henkilöstöhallinnon sähköisiä lomakkeita
- hoitajat kirjaavat suoraan Efficaan lapsiryhmänsä poissaolot
- hoitajan ja vanhempien välistä sähköistä viestintää kehitetään
- hoitajan ja ohjaajan välistä sähköistä viestintää kehitetään
- hoitajia aktivoidaan ja ohjataan hyödyntämään internetin linkkisivuja

Muina sähköisen viestinnän kehittämiseen liittyvinä tavoitteina, jotka tosin edellyttivät laajempaa resurssointia ja muidenkin työryhmien / Espoon kaupungin perhepäivähoidon koordinoitiryhmän panostusta, työryhmä esitti seuraavaa:

- kaupungin sisäiseen Intraan kehitetään omat sivut perhepäivähoidolle, johon kehitetään uusia sähköisiä lomakkeita, perehdytyspaketti ohjaajille ja hoitajille, yhteisiä ohjausmenetelmäkuvauksia ja välineitä yms.
- resurssoidaan perhepäivähoidolle oma tiedottaja; esimerkiksi yksi valittu päivähoidon esimies jonka työkokonaisuuteen tehtävä mahtuu ja joka on kiinnostunut ja perehtynyt perhepäivähoidon asioihin. Ajallinen resurssointi voisi olla 1pv/vk. Tehtäviin kuuluisi jakaa sähköisesti tietoa, pitää yllä lomakkeistoa (esim. tuleva uuden ohjaajan perehdytyspaketti) ja päivittää tietopohjaa. Kaikki ohjaajat saisivat saman tiedon.

Kokeilun tulokset

Sähköisen viestinnän pilottiryhmä kokoontui syksyn 2005 ja kevään 2006 aikana 6 kertaa. Kokeilun tuloksia arvioidessaan työryhmä totesi, että kaikki kokeilulle asetetut tavoitteet hoitajien tietokoneen käytön osalta toteutuivat. Tämä helpotti myös ohjaajan työtä. Hoitajat opettelivat käyttämään henkilöstöhallinnon sähköisiä lomakkeita ja viemään itse tietoja suoraan päivähoitojärjestelmään. Samalla hoitajien ymmärrys siitä, miksi lomakkeet tulee täyttää oikein ja huolella lisääntyi ja sen myötä lomakkeiden tietoja koskevien tarkistussoittojen määrä vähentyi. Ohjaajan ja hoitajan välisen sähköisen viestinnän kehittäminen selkeytti ja nopeutti tiedonkulkua ja vähensi maapostin määrää. Kaupungin sisäisen intran käyttö lisäsi hoitajien ymmärrystä siitä, että perhepäivähoitajat ovat osa suurta organisaatiota.

Pilotin alkuvaiheessa mukana olevien seitsemän hoitajan lasten vanhemmille jaettiin kysely mahdollisuudesta ja halusta osallistua sähköisen viestinnän kokeiluun. Mukaan innostuneiden vanhempien osuus oli hyvin pieni. Osa vanhemmista antoi kuitenkin sähköpostiosoitteensa hoitajalle ja ohjaajalle ja sähköpostiyhteyttä hyödynnettiin lähinnä erilaisten tiedotteiden, esitteiden ja lasten valokuvien lähettämistä varten. Jonkin verran vanhemmat käyttivät sähköpostia myös välittäessään hoitajille tietoa esimerkiksi tulevasta lomistaan. Tekstiviestit koettiin kuitenkin käytännöllisemmiksi päivittäisessä viestinnässä.

Seuraavassa on tiivistetty koonti sähköisen viestinnän pilotissa mukana olevien hoitajien tekemästä väliarvioinnista, jossa he pohtivat kokeilun hyötyjä (+) ja hankaluuksia (-):

Hyödyt:

- + ATK-kurssi, tulee harjoiteltua koneen käyttöä myös vapaa-aikana
- + saa olla mukana kehittämässä uutta
- + tiedottaminen reaaliajassa
- + henkilöstöhallinnon lomakkeet helppo toimittaa sähköisesti esimiehelle
- + intrasta saa hyödyllistä tietoa
- + pilotin ulkopuolisetkin hoitajat innostuneet sähköisestä viestinnästä
- + vanhemmat positiivisesti mukana
- + lisännyt yhteistyötä hoitajien kesken, esim. valokuvien ja toimintasuunnitelmien lähettäminen toisen hoitajan vanhemmille
- + poissaolojen kirjaaminen päivähoitojärjestelmään pilottihoitajien vastuulla

Hankaluudet:

- koneen käyttö jää pääasiassa iltaan "omalle ajalle"
- osa vanhemmista ei halunnut lähteä kokeiluun mukaan
- tarvittaisiin lisää ATK-koulutusta
- pitkän välimatkan vuoksi yksi hoitaja päässyt vain harvoin kaupungin koneelle
- intraan tutustumiseen tarvittaisiin lisää aikaa
- kaupungin koneella käynnin aikana osa pilotin ulkopuolisista hoitajista suhtautunut negatiivisesti pilottihoitajan lasten yhteisvalvontaan

Sähköisen viestinnän pilotin päätteeksi syksyllä 2006 työryhmä laati vielä pilotissa mukana olleille hoitajille kyselyn, jossa hoitajia pyydettiin arvioimaan kokeilun vaikutuksia ja jatkokehitysmahdollisuuksia. Tulosten mukaan sähköisen viestinnän kokeiluun osallistuneet hoitajat olivat kokeiluun pääsääntöisesti tyytyväisiä. Kokeilun myötä hoitajien aktiivisuus käyttää kaupungin yhteisiä koneita ja perhepäivähoidon sähköisiä lomakkeita oli lisääntynyt. Myönteisenä koettiin myös se, että kokeilu oli innostanut muitakin alueen hoitajia tietokoneen ja sähköpostin käytön opetteluun, mikä on helpottanut ja nopeuttanut tiedonkulkua sekä työtiimin välillä että hoitajien ja ohjaajan kesken.

"Tietokoneen käyttöä ei oikeastaan ole lisännyt, koska käytän konetta aina kun ehdin. Kaupungin koneella käynti on tietenkin lisäys, samoin työasioiden hoito koneella."

"Pilotti-kokeilun jälkeen perhepäivähoitajien innostus (myös muitten kuin ryhmäläisten) koneen käytön opetteluun on lisääntynyt huomattavasti ja vain kahta hoitajaa lukuun ottamatta, joilla ei konetta kotona ole, tiedotukset kulkevat sujuvasti sähköpostitse. Ohjaaja lähettää melko paljon postia hoitajille ja koulutus yms. asiat saadaan nopeammin tietoon. Eli aktiivisuus on lisääntynyt omalta ja muittenkin kohdalla."

"Käytän tietokonetta joka päivä. Luen sähköpostit iltaisin. Positiivista, että saan tiedotteet esimieheltäni nopeasti. Kokeilun myötä olen oppinut pitämään yhteyttä työtiimini jäseniin sekä esimieheeni sähköpostitse. Haen myös herkemmin tietoa netistä tai Espoon intrasta. Utta on se, että tiimini jäsenet ovat innostuneet myös koneen käytöstä. (=arkuus käyttää konetta on poistumassa.)"

Sähköisen viestinnän jatkokehittelymahdollisuuksina hoitajat toivat esiin muun muassa hoitajien välisen työn jaon kehittämisen siten, että jokaisesta hoitajatiimistä nimetään sähköisen viestinnän vastuuhenkilöt, jotka voivat viedä esimerkiksi useamman hoitajan lasten poissaololistat koneelle ja tuoda samalla sähköpostin kautta tulleet tiedotteet myös niille hoitajille, jotka eivät tietokonetta käytä. Hoitajat kaipasivat myös yhteistä kurssitusta hoitajien atk-taitojen kehittämiseksi¹³.

"Voisi olla mahdollista tehdä niin, että joku veisi useamman hoitajan lasten poissaololistat koneelle ja toinen/toiset katsoisi lapsia (kuten jollain alueella on kai jo tehtykin?) Kaikki eivät kuitenkaan halua koskea tietokoneisiin, näin siltä vältyisi. Sähköposti voisi poistaa puhelinviestin hankaluudet, viesti tuppaa muuttumaan matkan varrella aivan erilaiseksi. Jos sama viesti tulee kaikille sähköpostilla, tätä vaaraa ei ole ja kaikki saavat oikean tiedon. Suurin ongelma on, ettei omalta koneelta pääse kaupungin verkkoon, mutta sillehän emme tunnustusti voi mitään! "

"Sähköpostin, intran ja lomakkeiden täyttämisestä voisi olla paikallaan jokin yhteinen kurssi kaikille hoitajille. Lomakkeiden kehittäminen sähköiseen muotoon pitäisi saada ajanmukaiseksi, jotta liioista paperien täyttämisestä päästäisiin. Myös lasten poissaolot ja tunti- ja vuorokausilistat olisi jatkossa mukavampaa täyttää sähköisesti."

"Koulutusta perhepäivähoitajille edelleen, että pysymme "ajassa mukana". Lasten vanhemmille ns. kyselylomakkeet ja kaupungin tiedotteet sähköpostitse. Nopeuttaa tietojen saamista."

Jatkosuunnitelmat

Uutena tavoitteena Espoossa on laajentaa kokeilun tuomia työskentelytapoja kaikille Espoon alueille. Perhepäivähoidon koordinoitiryhmän tekemän kartoituksen jälkeen päivähoiton johtoryhmältä annettiin uusia tietokoneita, pääasiassa ryhmäperhepäivähoitokoteihin. Siten myös kotona työskentelevät hoitajat voisivat käydä kaupungin koneilla

¹³ vrt. osaamiskartoituksen tulokset luku 11

helpommin. Anomukseen on suhtauduttu myönteisesti, mutta kartoitusta koneiden määrästä tullaan vielä tarkentamaan.

Pilotissa mukana olleille hoitajille järjestettiin atk-koulutusta kehittämishankkeen aluksi. Työryhmä arvioi koulutuksen kattavuuden ja sen pohjalta ollaan Espoossa suunnittelemassa täsmäkoulutusta hoitajille, juuri heidän atk-tarpeisiinsa. Parhailtaan hoitajilla on kysely heidän kiinnostuksestaan ja taidoistaan käyttää tietokonetta sekä halukkuutta osallistua heille suunnattuun koulutukseen.

Perhepäivähoidon koordinoitiryhmä kokoaa myös perhepäivähoidossa käytettävää materiaalia (mm. lomakkeita, perehdytysmateriaalia, ohjausmenetelmäkuvauksia ja -välineitä) Espoon kaupungin sisäiseen Intraan, jossa se olisi kaikkien ohjaajien saatavana päivitetystä muodosta. Sähköisen viestinnän kehittämishankkeen alkuvaiheessa oli myös pohdintaa saada Espooseen yksi ohjaaja, jonka työajasta osa olisi kohdennettu koko Espoon perhepäivähoidon kehittämiseen ja materiaalin päivittämiseen. 1.1.2007 Espoossa aloittaa koordinoiva perhepäivähoidon ohjaaja, joka omalta osaltaan kehittää ja vie eteenpäin perhepäivähoidon koordinoitiryhmän kanssa myös sähköisen viestinnän kehittämishankkeen mukanaan tuomia työtapoja.

Kehittämishankkeessa mukana olleet kokivat saaneensa työhönsä uusia välineitä ja osaamista sekä työajan tehostamista. Tulevaisuuden haasteena Espoossa tulee olemaan sähköisen viestinnän käytäntöön vieminen koko kaupungin laajuudella.

Lopuksi

Tieto- ja viestintäteknikan käytöstä varhaiskasvatuksessa on saatu paljon hyviä kokemuksia. Sen avulla on monessa kunnassa rationalisoitu hallinnollista työtä, helpotettu tiedottamista ja yhteydenpitoa ja monipuolistettu vuorovaikutusta perheiden kanssa. Voidaan sanoa, että TVT:n avulla on parannettu laatua tarjoamalla uudenlaista palvelua sekä kehittämällä ja monipuolistamalla toimintaa lasten kanssa. Tieto- ja viestintäteknikan tarpeellisuutta päivähoitossa voi siis perustella useastakin näkökulmasta.

Suomalainen yhteiskunta on jo tietoyhteiskunta, jossa varhaiskasvatuksella on oma roolinsa. Ammatillisella peruskoulutuksella on ratkaiseva merkitys tietoyhteiskunnan eteenpäin viemisessä. Koulutuksen ja tutkimuksen tietoyhteiskuntaohjelmassa vuosille 2004 - 2006 todetaan, että oppilaitosten tulee antaa opiskelijoille valmiudet tieto- ja viestintäteknikan käyttöön. Lisäksi todetaan, että työelämän tulee tarjota työntekijöille mahdollisuus työssä edellytettävän osaamisen hankkimiseen. (Opetusministeriö 2004, 23) Tämä luo kunnille haasteita myös varhaiskasvatuksen kehittämisen näkökulmasta. Tieto- ja viestintäteknikka tuo varhaiskasvattajien ammatilliseen kehittymiseen monenlaisia mahdollisuuksia, toisaalta myös haasteita ja uusia tarpeita kasvattajien osaamiseen.

Perhepäivähoidossa on muun varhaiskasvatuksen rinnalla vielä paljon tehtävää, jotta tieto- ja viestintäteknikkaa hyödynnetään monipuolisesti arkipäivän työvälineenä. Tarvitaan vielä paljon taitojen oppimista sekä uudenlaista ajattelua. Uudenlaiseen työkuultuuriin siirtyminen on mittava haaste, jonka toteutuminen mahdollistuu vain systemaattisella ja tavoiteorientoituneella työllä. Tarvitaan selkeitä kunnallisia strategioita, panos-

tusta resursseihin sekä tukea ja ohjausta. Ennen kaikkea tarvitaan kärsivällisyyttä. Todelliset uudistukset työkuultuurissa etenevät pienin askelin.

Lähteet

Lindberg P (2005) Tieto- ja viestintätekniiikan mahdollisuuden perhepäivähoidossa. Teoksessa: S Parrila (toim.) 2005. Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun - Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4.

Opetusministeriö (2004) Koulutuksen ja tutkimuksen tietoyhteiskuntaohjelma 2004 - 2006. Opetusministeriön julkaisuja 2004:12.

Valtioneuvoston periaatepäätös 2002. Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:9. Edita Prima Oy, Helsinki.

6 Alueellisen päivähoitokonseptin kehityshaasteita ja mahdollisuuksia

Sanna Parrila, projektipäällikkö, Verve

Johdanto

Perho-hankkeen aikana on tarkasteltu laajasti perhepäivähoidon ohjauksen historiaa ja nykytilaa sekä pyritty löytämään uusia kehitysvaihtoehtoja ja malleja ohjauksen toteuttamiseen. Tämän julkaisun edellisissä luvuissa on kuvattu Espoon pilotin aikana kehitetyjä konkreettisia malleja ja työvälineitä, joita voidaan hyödyntää perhepäivähoidon ohjauksessa riippumatta siitä, miten ohjaus on kunnassa organisoitu ja kuka ohjausta toteuttaa. Tässä artikkelissa, samoin kuin tätä seuraavissa Perho-hankkeen Kiimingin pilotin kokeiluja esittelevissä artikkeleissa, keskitytään tarkastelemaan ohjauksen kehityshaasteita ja -vaihtoehtoja nimenomaan alueelliseen päivähoiton toimintakonseptiin ja esimiestyöhön kytkeytyen¹⁴. Perhepäivähoidon osaamiskartoituksen mukaan alueellinen esimiestyön malli, jossa yhden esimiehen vastuulle kuuluu kaikki oman alueensa päivähoitomuodot on selvästi yleistynyt viime vuosien aikana. Osaamiskartoitukseen osallistuneista esimiehistä valtaosalla (72 %) oli johdettavanaan sekä perhepäivähoitoa että päiväkotihoidoa¹⁵.

Sektoroituneesta alueelliseen päivähoitoon

Alueellistamiseen liittyvällä kehityskululla on ollut päivähoiton kannalta sekä myönteisiä että kielteisiä seurauksia. Myönteisenä kehityksenä voidaan pitää sektoroituneen, eri päivähoitomuodot tiukasti erillään pitävän päivähoito-organisaation purkamista ja eri hoitomuotojen ainakin näennäistä lähentymistä toisiinsa. Kiimingin pilotin yhteydessä tehdyn asiakaskyselyn mukaan perhepäivähoitolaisten vanhemmat kokevat eri päivähoitomuotojen välisen yhteistyön lisäämisen pääasiassa positiivisena. Samoin päivähoiton henkilöstö (ks. luku 10). Asiakkaan näkökulmasta myönteisenä voidaan pitää myös päätöksenteon joustavoitumista ja siirtymistä lähemmäs asiakasta. Päivähoiton alueelliset esimiehet vastaavat tällä hetkellä pääsääntöisesti niistä tehtävistä, jotka sektoroituneessa päivähoito-organisaatiossa kuuluivat päivähoiton tarkastajille, kasvatustoiminnan ohjaajille ja/tai päivähoitosihteerille (päivähoitopaikkojen valinta, hoitomaksujen määrittäminen, päivähoiton tilastollinen seuranta, tulostavastuu jne.) Saman kehityskulun myötä suurin osa päiväkodinjohtajista on vapautettu lapsiryhmävastuusta, jotta aikaa varsinaiseen johtamistoimintaan jäisi enemmän (ks. lisää Parrila 2006).

Ongelmalliseksi alueellistamiseen liittyvän kehityskulun tekee se, että kunnissa ei ole selkeästi määritelty, mitkä ovat alueellisen esimiehen keskeisimmät tehtäväalueet ja miten esimiehen työajan tulisi jakaantua suhteessa niihin. Alueellistamisen yhteydessä kunnissa on puhuttu johtajuuden kirkastumisesta, mutta kirkastuminen näyttää suhteelli-

¹⁴ ks. myös Parrila 2006 ja Parrila & Vähänen 2006

¹⁵ ks. Alila ja Parrila, luku 11

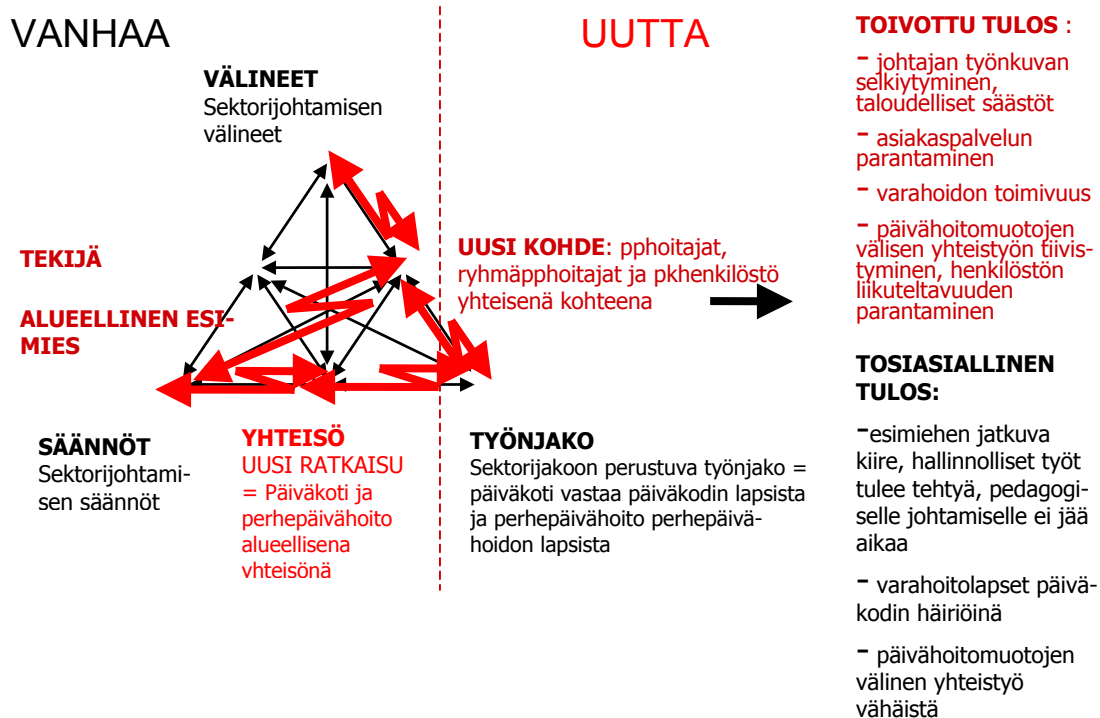
sen yksipuoliselta: johtajuus on kirkastunut nimenomaan hallinnollisten tehtävien suuntaan, mutta pedagoginen johtaminen ja varhaiskasvatuksen sisällöllisen asiantuntijuuden kehittäminen ovat kehityksen myötä paremminkin hämärtyneet. (Parrila 2006.)

Perhepäivähoidon esimiehille suunnatun osaamiskartoituksen mukaan alueellisten esimiesten vastuualueelle kuuluu tyypillisimmillään 1 - 2 päiväkotia, 1 - 2 ryhmäperhepäiväkotia ja 6 - 15 perhepäivähoitajaa sekä vaihteleva määrä muita vastuualueita¹⁶. Perhohankkeen ensimmäiseen vaiheeseen sisältyneen toimenkuva-analyysin mukaan esimiesten työajasta noin 19 % menee pedagogiseen ohjaukseen/johtamiseen (Parrila 2005). Jos tämä jaetaan esimiehen johdettavana olevien yksiköiden ja alaisten kesken, tulokseksi jää alle 1 % alaista kohden¹⁷. Tämä tuskin riittää, mikäli pedagogisen ohjauksen ja johtamisen tavoitteena on henkilöstön ammatillisuuden kehittäminen ja varhaiskasvatuksen laadun turvaaminen.

Alueelliset esimiehet kokevat vastuualueensa ja tehtäväkenttensä pääsääntöisesti liian laajana ja kaipaavat selkeää määrällistä ja sisällöllistä ohjeistusta toimenkuvaansa (Parrila 2005; ks. myös Alila ja Parrila, luku 11). Esimiesten ajanpuutetta pedagogiseen ohjaukseen lisää omalta osaltaan se, että alueellinen päivähoiton esimiestyön malli on otettu päivähoitossa käyttöön irrallisena yksittäisratkaisuna miettimättä tarkemmin, mitä mahdollisuuksia alueellisuus tarjoaa koko päivähoiton toimintakulttuuria uudistavana ratkaisuna. Nyt joissakin kunnissa ollaan jo palaamassa takaisin vanhaan sektoroituneeseen esimiestyöhön vaikka alueellisen toimintakonseptin tutkiminen ja kehittäminen ovat selvästi kesken (Parrila 2005, Parrila 2006). Alueellisten esimiesten työn analyysi (Parrila 2006) osoittaa, että esimiehet toimivat tällä hetkellä tilanteessa, jossa vanha sektorijakoon perustuva päivähoiton toimintakonsepti sekoittuu uuteen, vasta kehittymässä olevaan alueelliseen päivähoiton konseptiin. Tämä kahden konseptin päällekkäisyys tuottaa häiriöitä sekä esimiehen että hänen alaistensa työhön. Seuraavaan kuvioon (kuvio 1) on hahmotettu päivähoiton alueellisen esimiehen työtoimintaa, jossa näkyy uuden ja vanhan konseptin päällekkäisyys sekä siitä aiheutuvat ristiriidat esimiestyön eri osatekijöihin (ks. myös Parrila 2006).

¹⁶ ks. tarkemmin Alila ja Parrila luku 11

¹⁷ ks. myös luku 2, jossa laskennallinen erittely siitä, paljonko työaika pedagogiseen johtamiseen tarvitaan



Kuvio 1. Alueellinen toimintakonsepti päivähoitossa – sekoitus vanhaa ja uutta

Esimiehen työssä näkyy uutena kohteena koko alueen päivähoitomuotojen samanaikainen johtaminen. Vanhassa sektorijakoon perustuvassa konseptissa päiväkodin johtaja johti päiväkotia ja perhepäivähoidon ohjaaja perhepäivähoitoa. Ongelmia alueellisen esimiehen työhön tuo ennen kaikkea se, että esimiehet pyrkivät ottamaan uuden, eri päivähoitomuodoista koostuvan kohteen haltuun vanhoilla sektorijohtamisen välineillä ja säännöillä. Tästä on hyvänä esimerkkinä esimiesten työtä ohjaava sääntö ”*esimiehen tulee olla aina saatavilla*”. Sääntö perustuu selkeästi vanhaan sektorijakoon pohjautuvaan konseptiin, jolloin esimiehellä oli johdettavanaan vain yksi päiväkotiyksikkö tai pelkästään perhepäivähoitajia. Etenkin päiväkodin henkilöstö on tottunut ajattelemaan, että johtaja on aina tavoitettavissa ja johtajan luo voi tulla pienimminkin asian tähden. Uudessa konseptissa tämä sääntö lisää esimiehen kiirettä, vaikeuttaa töiden loppuun saattamista ja työajan tasapuolista kohdentamista eri yksiköiden kesken. Alueellisen toimintakonseptin periaate jaetusta johtajuudesta vaatii kokonaan uudenlaista käsikirjoitusta sekä esimiehitä että henkilöstöltä. Esimiehen työkentän laajeneminen edellyttää entistä tarkempaa työn ja työajankäytön suunnittelua sekä vastuunjakoa eri yksiköiden ja henkilöstön kesken.

Ristiriitana oli *välineiden ja uuden kohteen välillä* kuvastaa ongelmaa siitä, että esimiehet pyrkivät ottamaan uuden kohteen haltuun pääasiassa vanhoilla sektorijohtamiseen perustuvilla välineillä. Aluejohtajat ovat ottaneet työvälineikseen kaikki sektorijakoon sisällyneet eri päivähoitomuotojen perinteiset johtamisen menetelmät (perhepäivähoidon kotikäynnit, hoitosopimusten laatimiset, hoitajaillat, tiimi-illat, päiväkodin henkilöstöpalaverit, kiertelyn osastoilla, ryhmäperhepäivähoidon palaverit, jokaiselle suunnatut henkilökohtaiset kehityskeskustelut ym.) ja näiden päälle vielä uutena välineenä alueel-

liset palaverit, jotka edustavat uutta toimintakonseptia. Tämä on tyypillinen häiriöitä aiheuttava ongelma muutostilanteissa; uutta kehitetään vanhan päälle, mutta mistään ei luovuta. Nyt olisi tärkeä lähteä tarkastelemaan kriittisesti, mihin milläkin johtamisen menetelmällä pyritään ja minkälaiset menetelmät palvelevat parhaiten tavoitetta alueellisesti yhtenäisestä päivähoidosta.

Perho-hankkeen aikana kerätyt aineistonäytteet osoittavat, että uuden konseptin periaate alueellisesti yhteisestä päivähoidosta ei ole sisäistynyt henkilöstön väliseksi työnjaon perusteeksi ja työtä ohjaaviksi säännöiksi. Uuden alueellisen yhteisön sisällä vallitsee edelleen vahvana sektorijakoon perustuvat työnjaon periaatteet kuten näkemys siitä, että ”*päiväkoti vastaa päiväkodin lapsista ja perhepäivähoito perhepäivähoidon lapsista*”. Tämä periaate aiheuttaa ongelmia varahoidon toimivuudelle, yhteistyön kehittämiseksi ja henkilöstön liikuteltavuuden parantamiselle.

Haasteena alueellisen konseptin johdonmukainen kehittäminen

Alueellisen toimintakonseptin johdonmukaista kehittämistä ja edellä kuvattujen ristiriitojen poistamista on vaikeuttanut se, että alueelliseen päivähoito-organisaatioon siirtymisen syyt ovat jääneet sekä henkilöstölle että esimiehille osittain hämäräksi. Esimiehillä ja henkilöstöllä ei näytä olevan yhteistä käsitystä siitä, mihin ongelmaan tai tarpeeseen alueellinen päivähoito tulee vastauksena ja minkälaisia uudenlaisia sääntöjä, työnjakoa ja työmenetelmiä sen toimivuus edellyttää. Miten esimerkiksi pedagoginen johtajuus/ohjaus on järkevää toteuttaa alueellisessa toimintakonseptissa, minkälaisia uusia työvälineitä se edellyttää ja mitä mahdollisuuksia se tarjoaa (ks. myös Parrila ja Vähänen 2006). Alueelliseen malliin siirtyminen on tapahtunut useimmissa kunnissa yksittäisten osa-ratkaisujen kautta (esimiestyön muutos, varahoidon siirtäminen päiväkotihin ym.), joiden taustalla oleva kokonaislogiikka on jäänyt hahmottamatta.

Alueellisen toimintakonseptin kehittäminen päivähoitossa ei onnistu pelkästään esimiestyötä kehittämällä, vaan toiminnan muutosta tulee tarkastella kokonaisvaltaisemmin koko päivähoitokulttuuria uudistavana prosessina. Esimies on avainasemassa muutoksen eteenpäin viemisessä, mutta sen onnistuminen edellyttää myös yhteistä pohdintaa siitä, mitä hyötyä muutoksesta on eri osapuolille? Mitä hyötyjä ja mahdollisuuksia alueellisen toimintakonseptin luominen voi tuoda perhepäivähoitajille, mitä päiväkodin henkilöstölle, mitä ryhmäperhepäiväkodeille ja mitä asiakkaille? Onko alueellistaminen kustannusvaikutuksiltaan hyödyllistä? Mitä uhkia alueellisen toimintakonseptin luomiseen voi sisältyä jne.?

Perho-hankkeen Kiimingin pilotissa alueellistamiseen liittyviä hyötyjä ja mahdollisuuksia lähdettiin hahmottamaan miettimällä konkreettisesti muun muassa sitä, mitä hyötyä eri päivähoitomuotojen välisen yhteistyön tiivistämisellä voidaan saavuttaa. Hankkeen alussa alueellisen esimiehistyksen ongelmat hahmottuivat Kiimingissä pitkälti samoina, kuin muissakin alueelliseen konseptiin siirtyneissä kunnissa: esimiehillä oli jatkuva kiireen tuntu, aikaa pedagogiseen ohjaukseen ja johtamiseen ei jäänyt riittävästi, varahoito ei toiminut, henkilöstön välinen yhteistyö oli vähäistä. Esimiehillä oli tunne siitä, että varsinkin perhepäivähoito jäi liian vähälle ohjaukselle. Henkilöstö koki pedagogisen ohjauksen ongelmana myös sen, ettei esimiehillä ollut riittävästi aikaa perehtyä ja seurata henkilöstön työkäytäntöjä ja käydä niitä koskevia keskusteluja.

”Yhteinen aika menee tiedottamiseen ja yleisiin asioihin. Lapsituntemus jää vähäiseksi. Kenelle pedagoginen ohjaus kuuluu, johtaja vai kelto?” PÄIVÄKODIN TYÖNTEKIJÄ

”Ongelmana näen myös sen, että työntekijöitä on hirvittävän vaikea ohjata, jos ei tarkalleen tiedä että miten he työtään tekevät. Kun esimiehillä on kiire, he eivät jouda ”jalkautumaan” kentälle seuraamaan työntekijöitä ja opastamaan/pohtimaan heidän kanssaan työn kulmakiviä.” PÄIVÄKODIN TYÖNTEKIJÄ

Näiden ristiriitojen ratkaisemiseksi Kiimingissä ryhdyttiin miettimään, onko esimies alueellisessa konseptissa ainoa oikea henkilö pedagogisen ohjauksen tarjoamiseen, mitä pedagoginen ohjaus tarkoittaa ja miten henkilöstön keskinäistä vuorovaikutusta ja osaaamista voisi hyödyntää paremmin pedagogisen ohjauksen perustana? Tärkeäksi kysymykseksi nostettiin myös varahoidon toimivuuden parantaminen.

Kiimingin muutoslaboratorion® yhteydessä kerätyistä päivähoitohenkilöstön työtä kuvaavista aineistoista oli löydettävissä ituja uudentlaisista pedagogisen ohjauksen käytännöistä, jotka vastaavat paremmin alueellisen toimintakonseptin kokonaislogiikkaa. Näihin sisältyi ajatus pedagogisen ohjauksen vastuun hajauttamisesta tietoisemmin esimerkiksi lähipäiväkodin lastentarhanopettajalle, jonka ryhmässä perhepäivähoitaja lapsineen vierailee jo muutenkin säännöllisesti ja jonka ryhmässä myös perhepäivähoitolaisten varahoito toteutuu (ks. tarkemmin Parrila 2006). Ajatusta kehitettiin eteenpäin miettimällä, mitä mahdollisuuksia olisi laajentaa pedagogisen ohjauksen toimintamalleja erilaisiin perhepäivähoitajien ja päiväkotihenkilöstön välisiin kohtaamisiin ja eri päivähoitomuotojen väliseen yhteiseen työn kehittämiseen. Uusien toimintamallien suunnittelun lähtökohdaksi nostettiin *näkemyks pedagogisesta ohjauksesta henkilöstön välisenä vuorovaikutuksena*, mikä perustuu kokonaan uudentlaiseen päivähoitokulttuuriin ja käsitykseen ohjaukseen liittyvästä oppimisesta. Tästä näkökulmasta *ohjaus voidaan käsitteellä määrittellä ammatilliseksi vuoropuheluksi, jonka tavoitteena on viedä sekä ohjattavan että ohjaajan ammatillista kasvua ja oppimista eteenpäin*. Henkilöstön välisessä pedagogisessa vuoropuhelussa osallistujien roolit voivat vaihdella vuoropuhelun aikana ja niiden välillä ohjattavasta ohjaajaksi ja päinvastoin. Pedagogisen vuoropuhelun tavoitteena on kuitenkin aina sekä ohjattavan että ohjaajan ammattitaidon ja ammatillisen kasvun parantaminen. Myös ohjausteorioiden ja menetelmien kehittäminen on kulkenut viime vuosina tähän suuntaan. Ohjaussuhteessa korostetaan luottamuksellisuutta tasavertaisuutta ja molemmin puolista oppimista. Ohjauksen tavoitteena on parantaa sekä ohjattavan että ohjaajan kykyä esiin tulevien ongelmien hallintaan ja oman työn positiiviseen kehittämiseen (ks. lisää Parrila ja Vähänen 2006).

Tämän kaltainen pedagogisen ohjauksen uudentlainen ymmärtäminen ja eri päivähoitomuotojen välisen yhteistyön tiivistäminen ei kuitenkaan tapahdu ilman yhteistä keskustelua, suunnittelua, kokeiluja ja resurssointia. Kiimingissäkin alueellisen toimintakonseptin käytäntöjä koskevat aineostonäytteet osoittivat, että eri päivähoitomuotojen välisen yhteistyön toimivuus oli henkilöstön keskuudessa Perho-hankkeen alussa vielä poikkeuksellista. Yleisempää oli nähdä päiväkotia ja perhepäivähoito selkeästi omina kokonaisuuksina, joita yhdisti vain pakollinen rasite varahoidosta¹⁸.

¹⁸ Kiimingissä perhepäivähoidon varahoito oli siirretty päiväkoteihin alueellistamisen yhteydessä

”Ei voi sanoa ettei mitään (yhteistyötä) mutta aika vähän että se yks tavoitehan oli silloin alun alkaen että tuota tämmönen yhteistyön kehitys, mutta eihän se itestään kehity, sanotaan vaan että nyt te noitten kans ja te noitten kans. Et sitä ois pitänyt suunnitella ja valmistella paljon enemmän ja ja tuota mieltä että mikä se on tavallaan niinkö semmonen kaikkien etu ja lähtökohta.” PÄIVÄHOIDON ESI-MIES

Sujuvan yhteistyön toimivuus edellyttää suunnitelmallista ja tavoitteellista kehittämistä samalla tavalla kuin koko alueellisen toimintakonseptin kehittäminen ja haltuunotto. Kehittämismotivaatio syntyy nykyisten toimintakäytäntöjen yhteisellä tutkimisella, olemassa olevien ongelmien näkyväksi tekemisellä ja ratkaisujen hakemisella. Useimmiten tehokkain tapa uuden toimintakonseptin haltuunottoon ja toimintakäytäntöjen johdonmukaiseen uudistamiseen on konkreettisten, uutta konseptia edustavien kokeilujen suunnittelu ja toteuttaminen, joka pitää sisällään myös jatkuvan arvioinnin. Näin tehtiin myös Kiimingissä. Kiimingin pilotin yhteydessä käynnistyneitä alueelliseen konseptiin liittyviä kokeiluja esitellään tarkemmin tätä artikkelia seuraavissa luvuissa 7, 8, 9 ja 10. Kaikkiin esiteltäviin kokeiluihin sisältyy tausta-ajatuksena näkemys pedagogisesta ohjauksesta kasvattajien välisenä vuorovaikutuksena, joka konkretisoituu ns. *kotiryhmäajatteluna*.

Lähteet

Parrila S (toim.) (2005) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun - Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4. Yliopistopaino, Helsinki.

Parrila S (2006) Alueellistaminen päivähoidon esimiestyön muutoksena – mistä mihin ollaan menossa ja millä edellytyksin. Teoksessa: S Parrila (toim.) 2006. Perhepäivähoidon kehittämissaasteita. STM:n selvityksiä 2006:17.

Parrila S ja Vähänen L (2006) Pedagogiikan johtaminen 2000-luvulla. Teoksessa: S Parrila (toim.) 2006. Perhepäivähoidon kehittämissaasteita. STM:n selvityksiä 2006:17.

7 Kotiryhmäkokeilun mahdollisuudet ja rajat

Marjo Särkimäki, aluepäiväkodin johtaja, Kiimingin kunta

Artikkelissa kuvataan Perho-hankkeen Kiimingin pilottiin sisältyneen kotiryhmäkokeilun toimintaperiaatteet sekä pohditaan, mitä mahdollisuuksia ja rajoja kotiryhmätoimintaan sisältyy. Kotiryhmätoiminnan keskeisimpänä tavoitteena Kiimingissä oli lisätä eri päivähoitomuotojen välistä yhteistyötä, henkilöstön keskinäistä pedagogista vuoropuhelua ja varahoidon toimivuutta.

Kotiryhmäkokeilun taustaa

Kiiminki on yli 12 000 asukkaan muuttovoittokunta Oulun kupeessa. Kiiminki on hyvin lapsirikas kunta, joten lisääntyvä palvelutarve asettaa jatkuvia haasteita päivähoitolle. Päivähoitomme on ollut perhepäivähoitopainotteista, mutta nykyisin hoito toteutuu yhä enemmän päiväkodeissa. Päivähoidon palveluksessa työskentelee tällä hetkellä 180 työntekijää, joista 50 on omassa kodissaan työskenteleviä perhepäivähoitajia. Kunnallista päivähoitoa 31.8.2006 käytti 876 lasta (perhepäivähoidossa 257 ja päiväkodeissa 619 lasta). Yksityisiä palveluja käytti 18 lasta, kotihoiton tukea myönnettiin 613 lapselle ja Kiiminki-lisää 98 lapselle.

Kiimingin päivähoitossa siirryttiin aluejohtamisen malliin vuonna 2004. Aluksi alueita oli seitsemän, mutta myöhemmin alueet vakiintuivat kuudeksi: Kiimingin kirkonkylällä Raatinharjun, Kolamäen ja Viitanmäen alueet sekä Jäälän taajamassa Jäälinojan, Keskus- ja Laivakankaan alueet. Jokaisella aluepäiväkodinjohtajalla on alueellaan sekä päiväkoteja että perhepäivähoitoa ja/tai ryhmäperhepäiväkoteja. Vuorohoito on keskitetty Kiiminkiin Honkimaan päiväkodissa sijaitsevaan ryhmäperhepäiväkotiin. Lisäksi Kiimingissä on yksityisiä päiväkoteja sekä avoimia kunnallisia päivähoitopalveluja.

Päivähoidon aluemallin käyttöönotto oli Kiimingissä ennen kaikkea esimiestyön organisointiin liittyvä työnjaollinen ratkaisu. Siihen saakka päiväkodin johtajat olivat työskennelleet lapsiryhmissä ja perhepäivähoidon ohjaajien määrän vähentyessä kolmesta kahteen, hoitajamäärät ohjaajilla olivat kasvaneet (jopa 50 perhepäivähoitajaa/ohjaaja). Esimiestyötä haluttiin selkeyttää siirtämällä esimiehet pois lapsiryhmistä, ja tasata perhepäivähoidon ohjaajien suurta työmäärää ja vastuuta. Myös perhepäivähoidon varahoidon järjestämisessä oli ongelmia, koska perhepäivähoitajilla oli jatkuvasti todella täydet lapsiryhmät. Alueellistamisen yhteydessä varahoidon toimivuutta haluttiin kehittää siirtämällä varahoito päiväkotiryhmiin.

Kokonaisuudessaan aluemalliin siirtymisen valmistelu esimerkiksi yhteisin koulutuksin ja keskusteluin jäi vähäiseksi. Esimiehet eivät juurikaan miettineet, mitä alueellistaminen merkitsee johtamistoiminnan näkökulmasta, miten johtamismenetelmien tulisi muuttua, miten henkilöstö kokee muutoksen jne. Jokainen aluejohtaja jatkoi uudessa tilanteessa työtään omalla tavallaan, eikä yhteisiä toimintalinjoja luotu.

Perho-hankkeen Kiimingin muutoslaboratorion alkaessa syyskuussa 2005 nousi perhepäivähoidon ohjauksen nykytilan keskeisenä ongelmana esiin ajanpuute pedagogiseen johtamiseen ja ohjaukseen. Esimiehet kokivat, että päivittäiset toimisto- ym. rutiinit veivät niin paljon esimiesten työajasta, ettei pedagogiselle ohjaukselle jäänyt aikaa. Ongelmallisena koettiin myös varahoidon toimimattomuus ja se, että eri päivähoitomuotojen väliset raja-aidat olivat yhä olemassa eikä eri päivähoitomuotojen välisiä eroja osattu hyödyntää yhteisen alueellisen päivähoidon luomisessa. Näiden ongelmien ratkaiseminen kiteytyi ns. kotiryhmätoimintaan, jota ryhdyttiin soveltamaan eri päivähoitoalueilla hieman eri painopistealuein.

Kotiryhmäkokeilun mahdollisuudet

Kotiryhmätoiminnalla tarkoitetaan käytännössä sitä, että kaikilla päivähoitoalueilla on jokaiselle perhepäivähoitajalle nimetty lähipäiväkodista yksi päiväkotiryhmä omaksi kotiryhmäkseen, jonka kanssa hoitaja lapsineen ja vanhempineen tekee yhteistyötä, ja joka on samalla perhepäivähoitolasten varahoitopaikka. Päiväkoti kotiryhmineen luo samalla kiinteän työyhteisön perhepäivähoitajalle. Kiimingin kunnan päivähoitoalueet ovat toisiinsa verrattuna hyvin erilaisia: päiväkodit ovat erikokoisia ja tiloiltaan hyvin erilaisia, perhepäivähoitajien määrä vaihtelee alueittain, samoin hoitajien sijainti suhteessa päiväkoteihin. Sivukylillä toimii hoitajia, joiden läheisyydessä ei ole yhtään päiväkotia. Nämä erot ovat luonnollisesti vaikuttaneet siihen, että kotiryhmäkokeilu on toteutunut eri tavoin eri alueilla.

Kotiryhmäajattelun mahdollisuuksia voidaan tarkastella lasten, vanhempien, henkilöstön ja varhaiskasvatusympäristön näkökulmista. Lapsen näkökulmasta kotiryhmätoiminnan keskeisenä hyötynä on lisätä lasten hyvinvointia luomalla pysyvä, tuttu varahoitopaikka perhepäivähoidon lapsille sekä uusia oppimiskokemuksia ja vertaissuhteita päiväkotilapsille. Perhepäivähoitolapset tulevat päiväkodin kotiryhmään varahoitoon hoitajan kokopäivän mittaisten poissaolojen aikana sekä silloin kun hoitajalla on menoa kesken työpäivän tai hän lopettaa työt normaalia aikaisemmin. Varahoitolasten tutustuminen varahoitopaikkaan sekä tiedon kulku perhepäivähoitolapsesta kotiryhmään helpottavat lasten hoitopäivän sujumista ja auttavat myös kotiryhmän henkilökuntaa sekä lapsia. Kun varahoitoon tulevat lapset ja heille tärkeät asiat tunnetaan kotiryhmässä, päivää voidaan suunnitella rauhassa ja lasten varahoitoryhmään sopeutuminen helpottuu. Perhepäivähoidon vanhemmille pyritään tiedottamaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa varahoitopaikasta ja heitä pyydetään tutustumaan lapsen kanssa kotiryhmään. Ratkaisevinta on ensimmäinen tutustumiskerta; jos se onnistuu myönteisesti, tulee hoitosuhteestakin yleensä hyvä. Joissakin kotiryhmissä on nimetty omahoitajat / vastuuhenkilöt myös perhepäivähoidon lapsille ja heillä on käytössä reissuvihkot, jotta tieto lapsesta liikkuisi vanhemmilta kotiryhmään ja päinvastoin. Kokemukset tutustumisesta ja tutusta hoitajasta ovat olleet vanhempien mielestä myönteisiä:

”Minusta oli oikein hyvä käytäntö, että ennakkoon käytiin tutustumassa varahoitopaikkaan. Ja otettiin ystävällisesti vastaan, esiteltiin henkilökuntaa ja paikkoja. Omahoitajalle kiitos siitä, että hän oli paikalla kun tultiin tutustumaan ja että hän järjesti oman työvuoron silleen, että oli aamulla ottamassa lapsia vastaan. Tiesi, että ainaki yksi hoitaja vastassa, jonka lapset on tavanneet.”

PERHEPÄIVÄHOITOLAPSEN VANHEMPI

Myös perhepäivähoitolapsen varhaiskasvatussuunnitelma voidaan tehdä päiväkodilla siten, että päiväkodin henkilöstö huolehtii lapsista sillä aikaa kun hoitaja, vanhemmat ja aluepäiväkodinjohtaja tai kotiryhmän omahoitaja/vastuuhenkilö tekevät lapsen vasua. Kotiryhmän lastentarhanopettaja tekee myös perhepäivähoitolapsen viisikon päiväkodilla, onhan hän tuttu lapselle jo aiemman yhteisen toiminnan myötä. Kotiryhmä pyritään pitämään samana hoitokaudesta toiseen ja usein lapsi siirtyy tuttuun päiväkotiin esikouluun. Kotiryhmän varahoitolapsista tiedotetaan myös kotiryhmän lasten vanhemmille, jotta he ymmärtävät miksi lapsiryhmässä on välillä käymässä uusia kavereita. Perhepäivähoitaja käy lastensa kanssa päiväkodilla, ulkoilee pihalla tai on mukana kotiryhmän toiminnassa (jumppatuokioilla, lauluhetkillä jne.).

”Yhteistyötä päiväkodin kanssa on kuluneella kaudella ollut paljon: päiväkodin laulutunnit, syysretket, puurojuhlat, laskiaistapahtumat yms. ja välillä ollaan käyty siellä ihan muuten vaan vaikka pihalla leikkimässä. Päiväkodin henkilökunta on tullut lapsille tutuksi ja on sieltä saatu uusia kavereitakin.”

PERHEPÄIVÄHOITAJA

Perhepäivähoitoryhmää ei aina onnistuta muodostamaan siten, että siihen kuuluisi useampi samanikäinen lapsi. Lisäksi perhepäivähoitoryhmät muodostuvat yhä pienemmistä lapsista, ja ryhmässä voi olla kolme 1-3-vuotiasta ja yksi viisivuotias, joka kaipaa samanikäistä leikkikaveria. Vierailut kotiryhmässä ja yhteinen toiminta siellä tuovat uusia kavereita näillekin lapsille ja antavat kokemuksia suuremmassa ryhmässä toimimisesta. Kotiryhmäajattelu mahdollistaa myös isommille perhepäivähoidon lapsille sellaista ikätason mukaista toimintaa, joka muuten saattaisi jäädä toteutumatta hoitoryhmän pienimpien lasten vuoksi. Esimerkiksi osa hoitajista voi jäädä pienimpien kanssa päiväkodille sillä aikaa, kun osa lähtee isompien kanssa vaikkapa pääsiäisvaellukselle kirkkoon. Yhteiset retket, juhlat ja tapahtumat sekä vastavuoroiset vierailut antavat kaikille lapsille iloa ja elämyksiä. Yhteinen toiminta opettaa myös sosiaalisuutta, kun pienempiä lapsia hoivataan yhdessä isossa ryhmässä.

”On ollut mukava miettiä yhteisiä touhuja ja toimintoja perhepäivähoidon kanssa. Lapset ovat tutustuneet hyvin toisiinsa ja aikuisiin. Lasten sopeutuminen varahoitukseen ja aikuisiin on parantunut ja jääminen näin ollen helpottunut. Hienointa on ollut huomata, kuinka perhepäivähoidon ja päiväkodin lapset ovat ystävystyneet toisiinsa ja kuinka he ovat innoissaan nähdessään toisensa. Ainakin meillä perhepäivähoidon lapset ovat olleet odotettuja leikkikavereita. Toki heille, jotka harvoin käyttävät varahoittoa, on vaikeampi sopeutua, kuin niiden, jotka sitä enemmän käyttävät. On kuitenkin ollut huomattavissa, että tiivis/tiiviimpi yhteistyö on helpottanut lasten varahoitopäiviä.”

PÄIVÄKODIN TYÖNTEKIJÄ

Kotiryhmäajattelulla parannetaan myös päivähoidon laatua päivähoitomuodosta riippumatta. Kaikki vanhemmat saavat samat tiedotteet, alueen yhteisissä vanhempainilloissa on mahdollisuus käsitellä kaikille vanhemmille tärkeitä asioita ja arvioida toimintaa, yhteiset juhlat ja tapahtumat tutustuttavat vanhempia toisiinsa ja arkipäivän tilanteista (varsinkin varahoidosta) pyritään tekemään sujuvia ja perheiden tarpeita vastaavia. Perhepäivähoidon vanhemmat ovat olleet pääosin tyytyväisiä lisääntyneeseen yhteistyöhön päiväkodin kanssa.

”Vanhempien mielestä on hyvä, että ollaan yhteistyössä perhepäivähoidon ja päiväkodin kanssa. On lastenkin sitten helpompi mennä varahoitoon, kun paikka ja hoitaja ovat tuttuja ja on helpompi myös mennä esikouluun.”

PERHEPÄIVÄHOITAJAN TERVEISIÄ VANHEMMILTA

Kolmantena tärkeänä näkökulmana kotiryhmätoiminnassa on henkilöstön yhteistoiminta ja ammatillinen kasvu pedagogisen vuoropuhelun kautta. Opimme toinen toisiltamme! Konkreettisen yhteistyön (perhepäivähoitajien työskentely päiväkodissa, yhteiset virkistyspäivät, juhlien ja toiminnan suunnittelu ja järjestelyt, laulutuokioiden vetäminen vuorotellen jne.) kautta tutustutaan toisiimme ja luottamus eri hoitomuotojen henkilöstön välillä kasvaa. Lisäksi alueiden kasvatushenkilöstö osallistuu yhteisiin koulutuksiin ja iltapalavereihin, alueen varhaiskasvatussuunnitelman tekemiseen, tekee vastavuoroisia vierailuja toistensa luo lasten kanssa sekä kotiryhmän työntekijä voi tehdä kotikäyntejä perhepäivähoitajan luokse. Alueilla on kokeiltu myös kotiryhmäkohtaisia kasvatuskusteluja (ks. luku 8), joissa aiheena on ollut lapsen varhaiskasvatussuunnitelma, yhteinen toiminta, ajankohtaiset kasvatustiedot jne.

”Alussa jännitti ensimmäinen perhepäivähoitajien ja meidän tapaaminen, varmaankin oma kokemattomuus suurin jännitystä aiheuttava seikka. Palaveri oli luonteva ja tuntui että kaikkia arvostettiin. Oli hyvä kuulla perhepäivähoitajien kasvatuskäytännöistä yms. Puheena oli myös miten lapset käyttäytyy eri tavalla perhepäivähoidossa ja päiväkodissa. Otettiin vasuista kopiot, mutta tehtiin myös omanlainen tiivistetty kaavake lapsista. Siihen perhepäivähoitaja täyttää lapsen tärkeimmät tiedot. Osa vasuista oli myös vanhentuneita. Tunti oli liian lyhyt aika keskustella kunnolla lapsista. Projekti tuntuu todella tarpeelliselta. Käytännön hyödyn huomasi heti parin viikon kuluttua, kun perhepäivähoitaja sairastui ja lapset tuli ryhmäämme hoitoon. Ei ollut niin epävarma olo miten hoitaa ja kasvatata lapsia. Tiesi jonkin verran suuntia. Tietenkään ei voi sanoa tuntevansa täysin lapsia. Hyvä alku silti.”

KOTIRYHMÄN TYÖNTEKIJÄ

Yhdellä alueella kotiryhmä perhepäivähoitajineen on aluejohtajan johdolla käynyt läpi kontekstianalyysiä. Analyysi herätti vilkasta keskustelua ja se koettiin hyödyllisenä, koska se avasi uusia, erilaisia näkökulmia tuttuihin tilanteisiin. Kaikki suunnitelmallinen yhteistyö edistää kasvatustietoisuutta siitä, että on olemassa yhteinen päivähoito ja yhteiset lapset. Oleellista on myös luoda yhteinen käsitys siitä, miksi yhteistyö on tärkeää ja hyödyllistä kaikkien osapuolten kannalta.

”Lapsille löytyy siis paljon hyvää yhteistyöstä, mutta myös aikuisille on tästä ollut hyötyä. Perho-keskustelut ja lasten asioiden läpikäynti on helpottanut lasten vastaanottamista ja myös mieltä askarruttavista asioista on jo nyt voitu perhepäivähoitajien kanssa puhua. Tiedämme nyt paremmin, millaisia lapsia meille varahoitoon on tulossa. Uskon ja toivon, että yhteistyö auttaa ja opettaa molemmin puolin ja että tämän avulla kuilu perhepäivähoidon ja päiväkodin välillä pienenee. Yhteistyö on jo nyt ollut hedelmällistä, vaikka välimatkat ovat hieman sitä vaikeutaneetkin.”

KOTIRYHMÄN TYÖNTEKIJÄ

Kasvatustyöympäristön kannalta kotiryhmätoiminta monipuolistaa niin perhepäivähoidon kuin päiväkodinkin toimintaympäristöä. Päiväkotiryhmän lapset saavat uusia kokemuk-

sia retkillä perhepäivähoitajan luokse, perhepäivähoidon lapset puolestaan päiväkotiympäristöstä. Perhepäivähoitaja voi lainata tarvittaessa välineitä ja materiaalia päiväkodilta ja rikastuttaa ryhmänsä lasten toimintaa. Puhumattakaan puolin ja toisin vaihdettavista hyvistä ideoista ja kokemuksista!

Kotiryhmän porukka kävi meillä vierailulla. Olimme ulkona ja lapset leikkivät ja laskivat mäkeä ja tutustuivat paikkoihin, juotiin mehua ja jutusteltiin. Mukavaa!”

PERHEPÄIVÄHOITAJA

Kotiryhmäkokeilun rajat

Kotiryhmäkokeilun rajoista on noussut erilaista keskustelua eri alueilla. Eniten on pohdittu, mikä on sopiva hoitajamäärä kotiryhmää kohden, koska eri alueilla hoitajien määrä vaihtelee. Kokemus on osoittanut, että kotiryhmäajattelun käytännön toimivuuden kannalta yksi tai kaksi perhepäivähoitajaa kotiryhmää kohti on sopiva määrä. Silloin varahoitolasten määrä ei kasva liikaa ja yhteistyö on aikuistenkin välillä helpompaa. Keskusteltu on myös siitä, millaista on mielekäs toiminta hoitajan kulloisenkin lapsiryhmän kanssa. Onko tarkoituksenmukaista vierailla useasti päiväkodilla laulutuo-kiolla ja muussa toiminnassa, jos hoitajalla on ryhmässään vain hyvin pieniä lapsia?

”...hoitaja ei voi joka kerta olla menossa päiväkotiin, kun siellä on jotain tapahtumia johtuen hoitajan lapsiryhmästä esim. pieniä lapsia useampi hoidossa.”

PERHEPÄIVÄHOITAJA

Suuri haaste kotiryhmäajattelulle on välimatkat ja kulkeminen kotiryhmään. Miten perhepäivähoitajan yhteistyö ja hoitolasten tutustuminen kotiryhmän kanssa onnistuu, jos välimatkaa on paljon? Pitkistä välimatkoista aiheutuva hankaluus on eräällä alueella ratkaistu siten, että perhepäivähoidon vanhemmat ovat tuoneet lapsensa heti aamulla päiväkodille ja hoitaja on ollut siellä koko päivän lapsiryhmänsä kanssa. Tämä kysymys vaatii kuitenkin vielä pohtimista erilaisten toimivien ratkaisujen löytämiseksi.

Kotiryhmäkokeilu on herättänyt myös kysymyksen siitä, onko perhepäivähoidonohjajan työtaakka siirtynyt kotiryhmän työntekijöille työn ja vastuun lisääntymisen myötä. Kotiryhmäajattelu ja varsinkin varahoito vaikuttavat kotiryhmän toimintaan. Kotiryhmässä suunnitelmat menevät varahoidon tarpeen sattuessa uusiksi, joudutaan miettimään onko tilaa, onko ruokaa ja nukkumapaikkoja? Kotiryhmän omat lapset saattavat joutua vaihtamaan esim. ruokapaikkaa päivittäin ja se koetaan haitallisena. Myös pitkään kestävä perhepäivähoitolasten varahoitajaksot on koettu kotiryhmissä raskaana (ks. myös luku 10). Kotiryhmän lapset kärsivät, vaikka palkataan lisää aikuisia, koska se tuo ryhmään levottomuutta.

”Vaikeata on silloin, kun tulee alle 2-vuotiaita lapsia ryhmään. Se on kuitenkin järjestelykysymys, ei oikea ”ongelma”, mutta aiheutti vähän hässäkkää ryhmään. Omat lapset jäi vähän vähemmälle huomiolle, kun näitä pieniä hoivasi. Perushoitotilanteet vie enemmän aikaa, tarvitsevat enemmän silmälläpitoa. Kuitenkin huono omatunto, että ei ehdi viettää oman lapsiryhmän kanssa niin paljon aikaa kun haluaisi.”

KOTIRYHMÄN TYÖNTEKIJÄ

Tiivis yhteistyö ja yhteinen suunnittelu kotiryhmän ja perhepäivähoitajan välillä poistavat näitä ongelmia ja auttavat näkemään kaikki päivähoidon lapset yhteisenä työn kohteena. Pohtimista on aiheuttanut kotiryhmän henkilöstölle myös vastuukysymykset silloin, kun valvotaan perhepäivähoidon lapsia hoitajan ollessa esimerkiksi kasvatuskusteluissa mukana. Tällöin johtajan työ pedagogisen vuoropuhelun mahdollistajana on ollut huolehtia tarpeeksi muuta henkilöstöä valvomaan kaikkia lapsia. Myös perhepäivähoidon vanhemmilla on ollut epäluuloja ja kielteistäkin asennetta päiväkotihoidon kohtaan. Vanhemmat ovat saattaneet pelätä allergisen lapsen hoidon takia, saako arka lapsi tarpeeksi huomiota isossa ryhmässä, kun lapsia on paljon ja aikuisia vähän ja varsinkin pieniä lapsia ei ole haluttu tuoda varahoitoon päiväkotiin. Usein epäluulot ovat saattaneet aiheutua tiedon puutteesta. Kun on tutustuttu hyvin, epäluulot ovat poistuneet ja yhteistyöhön on oltu tyytyväisiä.

Lopuksi

Kotiryhmäkokeilun onnistumiselle on ollut tärkeää yhteistyön matala kynnys niin eri päivähoitomuotojen kuin vanhempien ja päivähoidon välillä. Yhteinen toiminta avaa tietä syvempään yhteistyöhön. Yhteistyön merkitystä ja vastavuoroisuutta tulisi kuitenkin pohtia vielä perusteellisemmin; mikä merkitys sillä on lapsille, mitä kukin yhteistyöstä saa ja mitä siihen tuo. Molemmissa hoitomuodoissa on kuitenkin kosolti hyvää ja paljon opittavaa toinen toisiltamme. Rohkeutta tuoda hyväksi koetut asiat yhteiseen keskusteluun tulisi tukea vielä enemmän. On myös syytä korostaa hyvän tiedottamisen merkitystä: selkeä ja oikea-aikainen tiedottaminen kotiryhmästä sekä käynneistä siellä, yhteisestä toiminnasta ja yhteisistä pelisäännöistä selkeyttää vanhempien kuvaa päivähoidosta. Lisäksi vanhempien osallisuus ja tietämys lapsen tässäkin toiminnassa säilyy, kun vanhemmat käyvät tutustumiskäynneillä kotiryhmissä ja heidät otetaan mukaan kotiryhmätoimintaan.

Johtajan tehtävänä eri päivähoitomuotojen yhteistyön onnistumisessa on toimia keskustelun ja toiminnan käynnistäjänä sekä mahdollistajana. Yhteistyölle on myös löydettävä aikaa ja mahdollisuuksia, vaikka se välillä tuntuukin mahdottomalta. Omalla kohdallani se on tarkoittanut eri tilanteissa kaikkien hoitomuotojen edustajien ottamista mukaan yhteisen toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön korostamista. Ensimmäinen yhteistyön este on poistettu, kun henkilöstö on tutustunut toisiinsa yhteisissä palavereissa, tapahtumissa ja koulutuksissa. Palaverit ja toiminta antavat mahdollisuuden pohtia ja havainnoida yhdessä työtämme, niin omaa kuin toistenkin, sekä yhteistyön tuloksia. Yhteisen työn kehys muodostuu vain yhteisen toiminnan ja kokemusten kautta. On ollut ilo huomata, kuinka omaehtoinen yhteistyö on alkanut toimia ja kotiryhmästä on tullut työyhteisö myös perhepäivähoitajille. Se on myös tuonut helpotusta omaan riittämättömyyden tunteeseen; ei tarvitse tietää kaikkea eikä revetä joka paikkaan, vaan pedagoginen vuoropuhelu toimii yhteistyökumppaneiden välillä. Toki minunkin työtäni tarvitaan edelleen, eikä esimiehen vastuuta ole vieritetty päiväkodin työntekijöiden harteille, mutta uskon, että päivähoitokentän ammattitaito antaa monipuolisemman perustan myös pedagogiselle keskustelulle. Ajan ja yhteistyön myötä se syvenee käsittelemään yhä enemmän ammatillista kasvua ja jokaisen päivähoitolapsen hyvinvointia päivähoitomuotoon katsomatta. Pedagogiikan johtaminen on usein oppimisen johtamista yhteisen keskustelun viitoittamalla tiellä.

8 Kasvatuskeskustelut kotiryhmän ja perhepäivähoitajan välisenä dialogina

Riitta Juvonen, aluepäiväkodin johtaja, Kiimingin kunta

Johdanto

Artikkelissa kuvataan Perho-hankkeen Kiimingin pilotissa toteutettua *Kasvatuskeskustelut kotiryhmän ja perhepäivähoitajan välisenä dialogina* -kokeilua. Kokeilun taustalla on kunnan päivähoiton alueellistaminen vuoden 2004 alussa ja sen mukana tulleet muutokset päivähoiton esimiestyöhön ja perhepäivähoiton ohjaukseen. Ennen alueellistamista osa johtajista työskenteli perhepäivähoiton ohjaajina ja osa ryhmässä toimivina päiväkodinjohtajina. Alueellistamisen myötä eri päivähoitoalueiden esimiesten, aluepäiväkotien johtajien, vastuulle tulivat sekä päiväkodit että oman alueen perhepäivähoito. Laajentuneen ja muuttuneen tehtäväkentän haltuunottoon ei kuitenkaan ollut uusia toimivia välineitä. Uudet hallinnolliset tehtävät ja päivähoiton eri muotojen johtaminen samanaikaisesti aiheuttivat sen, että aikaa ja osaamista ei riittänyt pedagogiseen ohjaamiseen ja perhepäivähoito jäi esimiestyössä syrjään.

Alueellistamisen yhteydessä perhepäivähoiton varahoito siirrettiin päiväkotiryhmiin. Uudistunut varahoitosteemi ei kuitenkaan sujunut ilman ongelmia. Varahoidon siirtymistä päiväkotiin ei etukäteen suunniteltu eikä toimintatapoja kehitelty varahoitolapsen hyvinvoinnin takaamiseksi. Varahoitolapset koettiin päiväkotiryhmissä ylimääräisinä häiriötekijöinä, jotka sekoittivat päiväkodin arkirutiineja. Käytännössä perhepäivähoitajan lapset vaan tulla tupsahtivat täysin outoon päiväkotiympäristöön vieraiden aikuisten ja lasten keskelle, paikkaan, missä heitä, heidän tarpeitaan tai perheitään ei juuri tunnettu. Etukäteen tapahtuvaa tutustumista varahoitopaikkaan ei tapahtunut hoitajien tai vanhempien toimesta.

Edellä kuvatut alueellistamiseen liittyvät ongelmat olivat keskeinen syy siihen, miksi Kiiminki halusi lähteä mukaan Perho-hankkeeseen sisältyneeseen muutoslaboratorio® työskentelyyn. Muutoslaboratorio® -työskentelyn kautta saatiin kaikki aluepäiväkodinjohtajat sekä ryhmäperhepäivähoiton, perhepäivähoiton ja päiväkotihenkilöstön edustajat yhdessä pohtimaan Kiimingin päivähoiton kehityshistoriaa, alueellistamiseen liittyviä ongelmia ja mahdollisuuksia sekä suunnittelemaan konkreettisia kokeiluja päivähoitotyön kehittämiseksi alueellisen toimintakonseptin puitteissa. PERHO –hankkeen käynnistymisen aikaan kunnassa oli meneillään myös seudullinen LaatuVa –hankkeen organisoima varhaiskasvatussuunnitelmaprosessi, mikä aiheutti myös omalta osaltaan muutos- ja kehittämistarpeita päivähoitotyöhön.

Kokeilun tavoitteet

Kasvatuskeskustelut kotiryhmän ja perhepäivähoitajan välisenä dialogina -kokeilu toteutui Kiimingin yhdellä päivähoitoalueella, Jäälän keskusalueella, johon kuuluu kaksi päiväkotia ja yhdeksän perhepäivähoitajaa. Toinen päiväkodeista on 68-paikkainen neljän ryhmän päiväkoti ja toinen 39-paikkainen kahden ryhmän päiväkoti. Lapsiasiakkaita alueella on noin 150. Useissa keskusteluissa alueen päiväkotien henkilökunta ja perhepäivähoitajat toivat esille uuden varahoitojärjestelmän varjopuolia. Perhepäivähoitajien

lapsia ei päiväkodeissa tunnettu. Työntekijätkään eivät tunteneet toisiaan. Eri hoitomuotojen välinen yhteistyö oli vähäistä eikä keskinäistä keskustelua juurikaan käyty. Yksi alueen päiväkodin ryhmä ja perhepäivähoitaja, jotka olivat mukana muutoslaboratorio®-työskentelyssä innostuivat suunnittelemaan kokeilua, jossa yhteisten kasvatustilustelujen avulla tiivistettäisiin perhepäivähoidon ja päiväkodin välistä yhteistyötä yhteisen toimintakulttuurin luomiseksi ja varahoitolaisten hyvinvoinnin lisäämiseksi. Kokeiluun sisällytettiin myös muilla Kiimingin päivähoitoalueilla käynnistynyt idea kotiryhmätoiminnasta, jossa jokaiselle alueen perhepäivähoitajalle nimetään oma kotiryhmä lähikäkodista, joiden kanssa hoitaja tekee tiivistettyä yhteistyötä.

Jatkosuunnittelun myötä kokeiluun lähti mukaan kolme erillistä ryhmää:

- Ryhmä 1: Ryhmäperhepäiväkoti ja lähialueen kaksi perhepäivähoitajaa
 Ryhmä 2: Päiväkotiryhmä, jossa kolme päivähoitajaa ja avustaja sekä yksi lähialueen perhepäivähoitaja
 Ryhmä 3: Päiväkotiryhmä, jossa yksi lastentarhanopettaja, kaksi päivähoitajaa sekä lähialueen yksi perhepäivähoitaja

Yksilöidiksi tavoitteiksi kokeilulle asetettiin seuraavat tavoitteet:

1. pedagogisen ohjauksen saaminen perhepäivähoitajille,
2. yhteinen tietoisuus varahoitolapsista,
3. osaamisen jakaminen sekä yhteistyön ja työkaveruuden kehittyminen eri hoitomuotojen välille.

Kokeilun toteutuminen

Kasvatustilustelut kotiryhmän ja perhepäivähoitajan välisenä dialogina -kokeiluun sisällytetyt uudet toimintakäytännöt muotoutuivat kolmessa kokeiluryhmässä hieman erilaisiksi. Kaikissa ryhmissä kokeilu lähti liikkeelle tiedottamalla kokeilusta aluksi perhepäivähoitolaisten vanhempia ja päiväkotien henkilökuntaa. Kokeiluun osallistuvien perhepäivähoitolaisten vanhempia informoitiin myös kirjallisesti päiväkodin kotiryhmän päivittäisistä aikatauluista, toiminnoista ja henkilökunnasta.

Varsinaiset kokeiluun sisältyneet yhteiset kasvatustilustelut toteutettiin ajallisesti siten, että ryhmä 1 kokoontui iltaisin ryhmäperhepäiväkodin tiloissa klo 18 - 20, ryhmä 2 aamupäivällä klo 9.45 – 10.45 päiväkodissa ja ryhmä 3 aamupäivisin klo 9.30 – 11.00 päiväkodissa. Päiväaikaan toteutuneet keskustelut mahdollistuivat siten, että päiväkodin muiden ryhmien aikuiset ottivat vastuun keskusteluun osallistuvan päiväkotiryhmän ja perhepäivähoitajan lapsista ulkoilun aikana. Ryhmät 1 ja 2 kokoontuivat ryhmäkohtaisen keskustelujen lisäksi vielä yhteisiin keskusteluihin iltaisin klo: 18 – 20 välillä.

Ensimmäisen keskustelun aiheena jokaisessa ryhmässä oli kotiryhmäajattelun ja toiminnan idean selkiyttäminen kokeiluun osallistujille sekä perhepäivähoitolaisten varhaiskasvatussuunnitelmien läpikäyminen. Ryhmät 1 ja 2 kokoontuivat toisen kerran yhdessä keskusteluaiheenaan arkipäivään liittyvät asiat kuten ruokailu, pukeminen, ulkoilu ja päivälepo päivähoidossa. Näiden ryhmien seuraavan yhteisen kokoontumisen teemanä oli ”Miksi taide, liikkuminen ja leikki ovat tärkeitä?” Viimeinen tapaaminen käsittelee aihetta ”Lapselle ominaiset tavat toimia”.

Ryhmä kolmen ensimmäisen keskustelun aihe oli sama kuin muillakin ryhmillä. Muina teemoina keskusteluissa käsiteltiin Varhaiskasvatussuunnitelman perusteista (2003) nousevia seuraavia teemoja:

- hyvinvoiva lapsi perhepäivähoidon/päiväkotiryhmän käytännöissä,
- lapsi saa toimia itselleen ominaisin tavoin
- minä kasvattajana (Taulukko 1).

Jokainen ryhmä teki kaikista käymistään keskusteluista kirjallisen yhteenvedon keskustelujen päätteeksi.

Ryhmä kolmen perhepäivähoitajalla aloitti kokeilun aikana kaksi uutta lasta päivähoiton. Kokeiluun sisällytettiin uutena toimintamuotona myös näiden lasten vasujen tekeminen yhteistyössä kotiryhmän, perhepäivähoitajan ja lasten vanhempien kanssa. Uusiin perhepäivähoitolasten vasut tehtiin päiväkodilla siten, että vanhemman ja hoitajan lisäksi kotiryhmän yksi työntekijä osallistui vasujen laadintaan.

Viimeisen kokeiluun sisältyneen yhteisen kasvatustietokeskustelun jälkeen keväällä 2006 perhepäivähoitajien lasten vanhemmille tarjottiin iltakahvit kotiryhmässä ja samalla kysehtiin vanhempien näkökulmia kokeiluun. Vanhemmat olivat tyytyväisiä ja asennoituivat positiivisesti uuteen konseptiin. He kokivat etukäteen tehtävän tutustumisen varhaiskasvatustapaikkaan erittäin tärkeäksi. Hoitajan perheet ja lapset osallistuivat yhteiseen kevätjuhlaan.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu ryhmä 3 laatima kokeilun etenemissuunnitelma keväälle 2006.

Aika	Kokeilun vaihe / toiminto
Helmikuu 2006	Kotiryhmäajattelun ja -toiminnan idea Hoitajan lasten vasut ja Päivitämme tietoja -lomake keskustellaan kotiryhmässä Arviointi keskustelusta
Maaliskuu 2006	Hyvinvoiva lapsi perhepäivähoidon/päiväkotiryhmän käytännöissä - lapsen näkökulma - kasvattajan näkökulma - ympäristön näkökulma Arviointi keskustelusta
Huhtikuu 2006	Edellisen teeman toteutumisen arviointi, näkyykö käytännössä? Lapsi saa toimia itselleen ominaisin tavoin perhepäivähoidon/päiväkotiryhmän käytännössä Arviointi keskustelusta
Toukokuu 2006	Edellisen teeman toteutumisen arviointi, näkyykö käytännössä? Kasvatustietokeskustelu ”Minä kasvattajana” Iltakahvit hoitajan lasten vanhemmille Hoitajan uusien lasten vasu tehtiin kotiryhmässä Yhteinen kevätjuhla Alueilla tulevan syksyn suunnittelua: miten kussakin kotiryhmässä alamme käytännössä toteuttaa kotiryhmätoimintaa. Arviointi keskustelusta

Taulukko 1. Kokeilun aikataulu ja vaiheet ryhmässä 3 keväällä 2006.

Kokeilun arviointi

Mitä saatiin aikaan? Oliko seurauksena pedagogisen ohjauksen laajeneminen ohjaajan ja hoitajan välisestä hoitajan ja kotiryhmän väliseksi vuorovaikutukseksi? Otettiin käyttöön henkilöstön ydinosaamista, avointa dialogia ja opittiinko uutta omaa toimintaa refleктоimalla?

Ohjaajan ja hoitajan väliseen pedagogiseen ohjaukseen liittyy aina esimies – työntekijä - asetelma (mestari – oppipoika), mikä ei tämän päivän kasvatustyössä ole paras mahdollinen työssä oppimisen malli. Nykypäivään kuuluvat sosiaalinen kanssakäyminen ja avoin vuorovaikutuksellinen keskustelu ja reflektointi yksilöllisen, työyhteisön ja organisaation työn konteksteissa. Yhteisesti jaettu oppiminen synnyttää henkilökohtaista osaamista. Yksilön sijaan oppiva subjekti onkin ryhmä, joka vaihtaa keskenään kokemuksiaan ja synnyttää uutta tietoa. (ks. Poikela 2006a; Poikela 2006b.) Hoitajan ja kotiryhmän väliseen pedagogiseen vuoropuheluun tarvitaan kotiryhmän tapaista ryhmää, missä niin hoitaja kuin päiväkodin henkilöstö saavat sosiaalisen tukiverkon tuekseen ja voivat vertaisdialogeissaan kertoa ja verrata kokemuksiaan toistensa kanssa ja tällä tavalla hankkia uutta osaamista omaan yksilölliseen työhönsä. Jokaisen henkilön ydinosaaminen saadaan näin käyttöön ja omaa toimintaa voi turvallisessa ilmapiirissä reflektoida ja kehittää.

Ennen ensimmäistä keskustelua joillakin osallistujilla oli ennakkoluuloja ja epävarmuutta omasta osaamisesta tai tasavertaisuudesta päiväkotityöntekijöitä kohtaan.

”Etukäteen ajattelin, että mitenkähän minä tästä selviydyn, kun olen ”vain” perhepäivähoitaja, mutta tunsin itseni tasa-arvoiseksi päiväkoti-ihmisten kanssa.”
PERHEPÄIVÄHOITAJA

Kun lapsikohtaiset kasvatuskeskustelut oli käyty, kaikilla mukana olijoilla oli positiivinen näkemys kokeiluun. Kotiryhmän työntekijät saivat tietoa hoitajan lapsista ja sitä kautta valmiuksia paremmin vastaan ottaa varahoitolapsia kotiryhmään. Myös omaan työhön saatiin tukea.

”Leppoisa tunnelma ja tätä on mukava jatkaa.” PERHEPÄIVÄHOITAJA

”Tosi tärkeää näin keskustella yhdessä lapsista.” LASTENTARHANOPETTAJA

”Turvallisempi olo ottaa vastaan varahoitolapsia, kun tietää heistä enemmän.”
LASTENTARHANOPETTAJA

”Todella hyvä, sai tukea omiin toimintatapoihin arjessa.” PÄIVÄHOITAJA

Kokeilu nähtiin kiinnostavana ja sen haluttiin jatkuvan. Yhteinen keskustelu sai aikaan yhteenkuuluvaisuutta osallistujien kesken ja kehittämishalua.

”Tuli sellainen elämys, että tähän onkin loppujen lopuksi ihan mukavaa ja voidaan paljonkin kehittää tätä tutustumista puolin ja toisin.” PERHEPÄIVÄHOITAJA

”Koen tämän mielenkiintoisena.” PERHEPÄIVÄHOITAJA

”Kokeilua kannattaa jatkaa.” PÄIVÄHOITAJA

”Positiivinen kuuluu joukkoon -tunne.” PERHEPÄIVÄHOITAJA

Yhteisten kasvatustilaisuuksien ajankohta ja kesto on kuitenkin yksi tärkeä jatkopohdinnan kohde yhteistyön jatkumiseksi. Sekä hoitaja että kotiryhmän henkilöstö ovat päivällä kiinni omissa lapsiryhmissään. Keskustelut ryhmissä 2 ja 3 käytiin päiväkodissa aamupäivällä, jolloin päiväkodin toisten ryhmien henkilöstö huolehti ulkoilutilanteissa kotiryhmän ja hoitajan lapsista. Ryhmien 1 ja 2 yhteiset kokoontumiset tapahtuivat iltaisin työpäivän jälkeen. Aamupäivisin tapahtuvat keskustelut kuormittavat päiväkodin muuta henkilöstöä, mutta kotiryhmän työntekijöiden mielestä ajankohta oli hyvä. Perhepäivähoitajien mielipiteet aamupäivän keskusteluista vaihtelivat; jonkun mielestä aika oli paras mahdollinen, toisten mielestä huono. Tässä kokeilussa keskustelun kesto vaihteli puolestatoista tunnista kahteen tuntiin. Ajallisesti tämä koettiin riittäväksi.

”Ajankohta ei sopiva, aamuorganisointi ja lähteminen lapsiryhmän kanssa tietynä kellonaikana teki kiireen.” PERHEPÄIVÄHOITAJA

Kokonaisuudessaan kasvattajien välinen yhteistyö on kokeilun aikana silmin nähteen parantunut, kun toisiinsa on tutustuttu paremmin. Aita eri päivähoitomuotojen välillä on madaltunut. Keskustelu on lisääntynyt, kun on ymmärretty, että sekä hoitajan että kotiryhmän työn yhteinen tavoite on hyvinvoiva lapsi hoitomuodosta riippumatta. Lapsikohtaiset keskustelut auttavat kotiryhmän työntekijöitä tutustumaan hoitajan lapsiryhmään syvällisemmin ja ottamaan huomioon varahoitolaisten ja perheiden yksilölliset tarpeet. Yhteiset pedagogiseen aiheeseen liittyvät keskustelut luovat yhtenäistä kasvatuskulttuuria ja johdonmukaisuutta lapsen tarpeita vastaavaan kasvatukseen. Myös Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2003) asiat ovat avautuneet ja selkeytyneet käytännönläheisimmiksi. Yhteisten keskustelujen kautta henkilöstö on oppinut reflektoidaan ja kyseenalaistamaan omia työkäytäntöjään, mikä on edesauttanut työssä oppimista ja työkäytäntöjen yhteistä kehittämistä.

”Vasun asiat ovat avautuneet arkikielelle, mistä hyötyä omaan työhön. Oman työn arvo kasvaa!” PÄIVÄHOITAJA

”On hyvä välillä pysähtyä pohtimaan, mitä tehdään ja miksi.” PÄIVÄHOITAJA

”Tuli itsellekin uutta mietittävää, voisiko joitain asioita tehdä toisin.” PERHEPÄIVÄHOITAJA

”Herätti ajatuksia, miten voisi omaa työtä kehittää tai mihin osa-alueisiin pitäisi panostaa, että lapsi voisi toimia hänelle ominaisella tavalla.” PERHEPÄIVÄHOITAJA

”Yhteistyö on selvästi parantunut läsnäolijoiden kesken.” PÄIVÄHOITAJA

Perheen ja lapsen hyötynä kokeilulla on saavutettu parhaimmillaan tuttu ja turvallinen varahoitopaikka, missä perhe ja lapsi tunnetaan ja jossa lapsi saa laadukasta tarpeitaan vastaavaa varhaiskasvatusta. Perheen kannalta päivähoito näyttäytyy myönteisenä kokonaisuutena, missä eri hoitomuodoilla on yhteistä toimintaa. Hoitaja pääsee kasvatta-

jayhteisöön, missä on mahdollista saada tukea ja ohjausta ja missä voi keskustella kasvatukseseen liittyvistä asioista toisten samaa työtä tekevien kanssa.

Jatkokehittelyajatuksia

Johtajan merkitys uuden toimintamallin sisään ajamisessa ja jatkumisessa on tärkeä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2003) asiakirjassa korostetaan kasvattajayhteisöjen avointa dialogia. Kotiryhmätoiminnan myötä kasvattajayhteisöstä on muodostunut moniammatillinen yhteisö, johon kuuluu sekä perhepäivähoidon että päiväkotien edustajia. Johtajan tehtävänä on mahdollistaa näiden uusien alueellisten kasvattajayhteisöjen välinen keskustelu ja yhteinen työn kehittäminen resursoimalla henkilöstöä hoitamaan keskustelussa olevien työntekijöiden lapsia tai järjesteltävä henkilöstölle iltatyöaikaa keskustelujen toteuttamiseksi. Johtajan tehtävänä on myös huolehtia siitä, että keskustelujen anti hyödynnetään yhteisen kasvatuskulttuurin luomisessa ja toimintakäytäntöjen kehittämisessä muun muassa valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirjan suunnassa. Tämä auttaa kasvattajia löytämään omalle työlle uusia merkityksiä varhaiskasvatuksen kentällä ja toteuttamaan yhteisöllistä työn kehittämistä. Eräs keskusteluihin osallistunut perhepäivähoitaja totesikin, että kasvatukseen keskustelut ovat ”*mukavaa, todellista ja konkreettista yhteistyön tekemistä.*”

Jäälän keskusalueella kokeilu jatkuu konkreettisesti siten, että keväällä 2006 koko alueen päivähoiton yhteisessä alueellassa laajennettiin työtappaa koko aluetta koskevaksi. Alueelle syntyi kuusi kotiryhmää, jotka suunnittelivat jo keväällä tulevan syksyn ryhmäkohtaisia käytännön toteutuksia kotiryhmätoiminnalle. Keväällä 2006 kotiryhmät tekivät kotiryhmätoimintojen yleissuunnitelmat tulevaa kautta varten ja syksyllä laadittiin kotiryhmäkohtaiset tapahtumat kirjallisina suunnitelmina. Syksyn vanhempainillat alueella ovat toteutuneet kotiryhmäkohtaisina, eivät erillisinä iltoina päiväkotien tai perhepäivähoitolaisten vanhemmille. Hoitajat ovat olleet enemmän lapsineen päiväkodin kotiryhmissään. Myös perhepäivähoitolaisten perheet ovat käyneet tutustumassa kotiryhmiin. Hoitajien lasten vasu-keskustelut käydään kotiryhmissä, joissa keskusteluihin osallistuvat perhepäivähoitolaisten vanhemmat, perhepäivähoitaja ja kotiryhmän työntekijä. Tiivistetysti kokeilun jatkosuunnitelmat Jäälän keskusalueella ovat seuraavat:

- kotiryhmäajattelusta kotiryhmätoimintaan
- kotiryhmäkohtaiset kirjalliset suunnitelmat yhteisistä toiminnoista
- kotiryhmäkohtaiset vanhempainillat
- perhepäivähoitajat ja vanhemmat käyvät enemmän kotiryhmissä
- hoitajien lasten vasut tehdään kotiryhmissä
- alueen/yksiköiden vasuprosessit käyntiin
- kotiryhmäkohtaiset ryhmäkehityskeskustelut esimiehen vetämänä

Lähteet

Poikela E (2006a) Työssä opitun näyttämisen perusteita – työ, tieto, oppiminen ja osaamisen arviointi. Julkaisussa: P Malin & A Rikkinen (toim.) Henkilökohtaistaminen ja työelämäyhteistyö avain laatuun ja vaikuttavuuteen. Aiheprojektin tuloksia 2006. Opetushallitus. Hakapaino Oy, Helsinki.

Poikela E (2006b) Kehityskeskustelu oppimisen voimavarana. Julkaisussa: Puheenaiheita. Opetushallitus ESR (2006). Aiheprojekti.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2003). Stakes. Oppaita 56. Gummerus, Saarijärvi.

9 Muuntuva lapsen varhaiskasvatussuunnitelma kotikäyntien, kasvatustalustelujen ja vanhempien osallisuuden ytimessä

Anna-Maria Juliander, vs. aluepäiväkodin johtaja, Kiimingin kunta

Johdanto

Artikkelissa kuvataan Perho-hankkeen Kiimingin pilotin kahta erillistä, mutta samalla toisiinsa linkittyvää kehittämiskokeilua. *Muuntuva Vasu -kokeilun* yleistavoitteena oli kehittää päivähoiton käytössä olevaa Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma -lomaketta, josta jatkossa käytetään nimitystä lapsen vasu, toimivammaksi vanhempien ja henkilöstön näkökulmasta siten, että suunnitelma palvelisi paremmin sekä kasvatustalustelujen että perhepäivähoidon kotikäyntien perustana. *Vasu kotikäynnin perustana* -kokeilun tavoitteena oli perhepäivähoidon kotikäyntien sisällöllinen ja menetelmällinen kehittäminen siten, että kotikäyntien toteuttajana on päiväkodin kotiryhmän¹⁹ henkilöstö ja sisällöllisenä perustana lasten vasut. Kokeilun tavoitteena oli myös lasten vasujen nostaminen kotikäynneillä tapahtuvan toiminnan havainnoinnin, vanhempien ja henkilöstön välisten kasvatustalustelujen ja arkitoimintojen kehittämisen lähtökohdaksi.

Kokeilujen tausta

Muuntuva Vasu -kokeilun tausta pohjautui henkilöstön ja vanhempien esiin tuomaan kritiikkiin lapsen vasu lomaketta kohtaan. Aikaisempi, noin pari vuotta käytössä ollut, vanha vasu keskittyi kysymään vanhemmilta ”mitä haluatte päivähoitolta”. Vanhemmat kokivat nämä päivähoitoa koskevat sisällölliset asiat vaikeina ja kuvasivat vasun kirjaamista ”kaavakkeen täyttämiseksi”. Uuden vasulomakkeen kehittämisen lähtökohdaksi oli ajatus siitä, että vasun tulisi ennen kaikkea herättää vanhempia keskustelemaan ja pohtimaan perheen ja lapsen arkea: *keiden kanssa lapsi viettää aikaansa, ketkä ovat lapselle tärkeitä ihmisiä, miten perhe käyttää yhteistä vapaa-aikaa, mitkä ovat lapselle tärkeitä asioita, minkälainen lapsi on yksilönä* jne. Uuden vasun myötä haluttiin nostaa esiin vanhempien asiantuntijuus oman lapsensa ja lapsen kasvukontekstin suhteen sekä hyödyntää tätä asiantuntijuutta lapsikohtaisen suunnittelun ja kasvatuskumppanuuden perustana.

Toinen entiseen lapsen vasuun sisältynyt ongelma oli se, että vasu kuvasi lasta ja lapsen taitoja vasun kirjaamisen hetkellä eikä oikein toiminut työkaluna laatimishetkeä pidemmälle. Uutta vasua haluttiin kehittää lähemmäksi kasvun kansio -ajatusta, jolloin vasuun tallentuisi säännöllisin ajoin sekä vanhempien että henkilöstön havaintoja ja näkemyksiä lapsen kehityksen ja oppimisen kannalta ajankohtaisista asioista.

Vasu kotikäynnin perustana -kokeilussa haluttiin ratkaista ongelmaa siitä, että perhepäivähoitoon suunnatuilta kotikäynneiltä puuttui selkeä menetelmällinen ja sisällöllinen

¹⁹ ks. myös artikkeli Kotiryhmäkokeilun mahdollisuudet ja rajat

perusta ja niiden määrällinen toteuttaminen oli vähäistä. Päivähoidon alueelliseen toimintakonseptiin siirtyminen²⁰ oli lisännyt esimiehen työmäärää hallinnollisella puolella ja vastaavasti perhepäivähoidon kotikäynnit ja pedagoginen ohjaus olivat vähentyneet. Alueellistamisen tavoitteita ja mahdollisuuksia pohdittaessa syntyi ajatus pedagogisen ohjauksen laajentamisesta koko alueen päivähoitohenkilöstön ja vanhempien väliseksi vuorovaikutukseksi mikä samalla lisäisi varahoidon toimivuutta. *Vasu kotikäynnin perustana* -kokeilussa yhteistyön laajentamisen toiminnalliseksi perustaksi nostettiin lasten vasut. Vasu-pohjaisten kotikäyntien ja kasvatustieteiden avulla haluttiin ottaa vasu todelliseen käyttöön arjessa ja tehdä perhepäivähoidon, perheen ja päiväkodin keskinäisestä kasvatuskumppanuudesta todellista.

Muuntuva Vasu-kokeilun eteneminen ja uuden vasun sisältö

Kokeilun alussa helmikuussa 2006 vanhasta vasu-kaavakkeesta kysyttiin palautetta pieneltä joukolta vanhempia ja henkilöstöä. Tavoitteena oli koota lasten huoltajien sekä henkilöstön näkemyksiä siitä, kuinka hyvin silloiset kaavakkeet palvelevat niille asetettuja tavoitteita. Vanhemmille suunnattuun kirjalliseen kartoitukseen osallistui yksitoista Jäälinojan alueen asiakasperhettä. Henkilökunta arvioi lomaketta keskusteluin. Arviointiin osallistuivat sekä perhepäivähoidon että päiväkodin työntekijät alueen työpaikkakokouksissa. Palautteiden perusteella vanhemmat eivät osanneet yksilöidä vasulomakkeen kehitystarpeita. Sen sijaan henkilökunta koki, ettei käytössä ollut kaavake toimi nykyisessä kumppanuuteen pohjautuvassa varhaiskasvatuksessa ja lomaketta täytyy kehittää nimenomaan kasvatuskumppanuuden suunnassa.

Kehittämistyön eteenpäin viemiseksi perustettiin eri hoitomuodoista koostuva työryhmä, jossa käytiin läpi uudistamiseen liittyviä ajatuksia ja kysymyssideltöjä. Nimetty työryhmä asetti uudistettavalle kaavakkeelle tavoitteeksi:

1. *Kerätä tietoa lapsen arjesta ja vanhempien tärkeiksi kokemista asioista*
2. *Sopia kasvatuskumppaneiden välisiä sopimuksia*
3. *Varmistaa lapsen vasun muuntuminen lapsen kasvun ja kehityksen myötä*
4. *Ohjeistaa varhaiskasvatussuunnitelman todentuminen*

Lapsen vasulomakkeeseen ja -prosessiin haluttiin uudenlainen tarkastelukulma jossa,

- a) *pyrimme vasun kautta hahmottamaan lapsen kasvuympäristön ja lapselle merkittävät asiat kokonaisuutena, jonka ytimenä on lapsen perhe,*
- b) *vanhempien asiantuntijuus korostuu perheen arjen pohdinnoissa ja kuvauksissa.*

²⁰ ks. Parrila 2006

VANHA VASU	UUSI VASU
<ul style="list-style-type: none"> - Kuvaava lasta vain tällä hetkellä - Päivähoidon sisältöpainotukset kysyttiin vanhemmilta - Vanhempien osuus oli ”täyttämistä” eikä käytännössä siirtänyt tietoa lapsesta ja perheestä päivähoidon 	<ul style="list-style-type: none"> - Sisältyy lapsen kasvunkansioon - Muuntuu lapsen mukaan ja elää lapsen arjessa - Keskittyy kuvaamaan perheen arkea ja heidän tärkeinä pitämiään asioita - Edellyttää vanhempien keskinäistä keskustelua perheessä (voi mahdollistaa esim. ajan käytön suunnittelua perheen kannalta myönteiseksi) - Vasun tekemisen perusteet on esitelty vanhemmille perheen arjesta lähtevänä ja lapsen kasvunkansioon sidottuna
<ul style="list-style-type: none"> - Ei toiminut päivähoidossa työkaluna ja jäi usein täytettynä kaappiin 	<ul style="list-style-type: none"> - Henkilökunnalle suunnitelman käyttöohjeet - Merkityksen lisääminen päivittäiseen työhön, lasten kasvatukseen ja opetukseen
<ul style="list-style-type: none"> - Sopimusasiat kerättiin erillisinä lappuina - Pedagogisen ohjauksen merkitys epäselvä + ajanpuute sille - Perhepäivähoidon varahoito oli suunnittelematonta 	<ul style="list-style-type: none"> - Sopimus - sivulle kerätty kaikki sopimuksenvaraiset asiat - Suunnitelman seuranta vuosittain mahdollistaa sopimusten toteutumisen kasvatuskumppaneiden kesken - Mahdollistaa vuosittain pienimuotoisen asiakastyytyväisyyspalautteen saamisen - Väline pedagogiselle ohjaukselle - Palvelee lapsen varahoidon järjestämistä ja mahdollistaa kasvatustietokeskustelujen toteuttamisen

Uuden vasulomakkeen asiasisällöt ovat kysymysmuotoisia ja niiden tavoitteena on aktiivoida vanhempia keskustelemaan ja kertomaan perheensä arjesta. Kumppaneiden välisiä sopimuksia varten varasimme yhden sivun. Olemme päivähoidossa aiemmin kysyneet vanhemmilta yhtä jos toistakin asiaa erillisellä luvalla. Sopimusten toimivuutta on mahdollisuus kommentoida ja tarkistaa myöhemmin käytävissä vasu-keskusteluissa.

Lapsen VASU:n liitetyllä ohjeistuksella pyrimme varmistamaan sen että lapselle tehty suunnitelma myös toteutuu – toisin kuin aiemmin. Uudistamistyön aikana olemme kuulleet päivähoidon johtoryhmää, Perho-työryhmää sekä Vasu kotikäynnin perustana –työryhmää ja muokanneet sisältöä saadun palautteen perusteella.

Syyskuun -06 alusta Kiimingin kunnan päivähoidon on käyttänyt uudistettua VASUa. Reilun kuukauden kokemusten jälkeen pyysimme vanhemmilta sekä henkilökunnalta palautetta lopullisia muutoksia varten. Palautteita saatiin 12 henkilökuntaan kuuluvalta ja 16 vanhemmalta. Henkilökunta koki uudistetun lapsen varhaiskasvatussuunnitelman sisällöltään monipuolisempana, mutta samalla pohtivat kuinka vaikeaa vanhempien on vastata vasuun sisältyviin kysymyksiin. Yleisesti henkilöstö koki sisällölliset muutokset myönteisinä.

”Jotkut kysymyksistä liian hienoja, arkikielellä vastauksia löytyy, mutta vanhemmat eivät osaa kirjata ”

Uuden vasulomakkeen pohjalta pidettyjen keskustelujen sisällön suhteen henkilöstö arvioi keskustelujen olleen syvällisempiä. Keskusteluissa nousi henkilöstön mukaan paremmin esiin lapsen ja perheen liittyvät asiat. Positiivisena henkilöstö koki sen, että vanhemmat ovat olleet keskusteluista kiinnostuneita ja myös isät ovat olleet aktiivisesti mukana. Lähes jokainen henkilökuntaan kuuluva vastaaja arvioi varhaiskasvatuskeskustelun vaikutuksen näkyvän työssään lapsen ja perheen yksilöllisempänä huomioimisena. Lapsen uudistettuun varhaiskasvatussuunnitelmaan liitetty henkilökunnan ohjeistus suunnitelman etenemisestä oli vastaajien mielestä tarpeellinen.

Pyysimme henkilökunnalta palautetta myös siitä, mitä he muuttaisivat lapsen varhaiskasvatussuunnitelmasta. Merkittävin muutosesitys oli lapsen varhaiskasvatussuunnitelman tarkistamisen vuosittain eikä puolivuositain, kuten ohjeistuksessa oli ajatuksena. Osa henkilöstöstä koki, että perhettä koskevissa tiedoissa oli kysymyksiä, joilla ei ole päivähoidon kannalta merkitystä.

Vanhempien palautteiden mukaan lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan sisältyvät kysymykset vaativat pohdintaa ja osa kysymyksistä koettiin vaikeiksi. Työläydestä huolimatta vanhemmat näkivät merkityksellisyyden pohdinnalleen.

”Mielenkiintoista, tuli pohdittua kysymysten myötä, kuinka hyvin tunnemme lapsemme, kuuntelemmeko lastamme riittävästi.” VANHEMPI

Kotona keskustelua edeltäneeseen pohdintaan oli lähes jokaisessa perheessä osallistunut molemmat vanhemmat. Varsinaisen päivähoiton henkilöstön kanssa yhdessä toteutetun vasukeskustelun vanhemmat olivat kokeneet miellyttävänä sekä asioita selkiinnyttävänä. Erikseen kirjatut kasvatuskumppaneiden sopimukset miellettiin perustelluiksi ja tarpeellisiksi:

”Hyvä että muutama perusasia sovitaan kirjallisesti”. VANHEMPI

Varhaiskasvatussuunnitelmaan liittyvinä muutosehdotuksina vanhemmat toivat esiin osittain samoja asioita kuin henkilöstökin: seurantakertojen harventaminen, joidenkin kysymysten tarpeellisuuden kyseenalaistaminen sekä yleensäkin suunnitelman merkityksellisyyden pohdinta olivat yleisimmin mainittuja asioita.

”Alkuun en ymmärtänyt miksi tällaisia tehdään.” VANHEMPI

”Vois paremmin kertoa mitä tällä vasulla tehdään” VANHEMPI

Päivähoidon johtoryhmä sai henkilökunnan sekä vanhempien palautteet tiedoksi ja esitti niiden pohjalta seuraavat muutosehdotukset: muuntuva vasu on vanhempien ja henkilökunnan katsauksessa vuosittain, lomakkeessa pidättäydytään vain niihin kysymyksiin, joilla on merkitystä työntekijän työn kannalta, lapsen vasuun sisällytettiin kohta, johon työntekijä kirjaa keskustelutilanteessa, millä tavoin perheen esille ottama asia otetaan huomioon lapsen hoidossa, kasvatuksessa ja opetuksessa.

Vasu kotikäynnin perustana – kokeilun eteneminen ja uudet toimintakäytännöt

Vasu kotikäynnin perustana - kokeiluun sisällytettiin kokeilun alussa uusina toimintamuotoina seuraavat käytännöt:

1. *perhepäivähoitolapsen vasun laatiminen yhteistyössä kotiryhmän, perhepäivähoitajan ja vanhempien välillä,*
2. *vasupohjainen kotikäynti päiväkodin kotiryhmän henkilöstön toteuttamana sekä*
3. *kotikäyntiin liittyvä palautekeskustelu perhepäivähoitajan ja kotiryhmän välillä*

Näiden lisäksi kokeilun aikana kokeiltiin muun muassa perhepäivähoitajan ja hänen lapsiryhmänsä säännöllisiä vierailuja kotiryhmässä sekä aluepäiväkodinjohtajan toteuttamaa pidennettyä pedagogista ohjauksikäyntiä hoitajan luokse. Seuraavassa kuvataan kokeiluun sisältyneiden uusien toimintakäytäntöjen konkreettista toteutumista ja osallistujilta saatua palautetta. Artikkelin lopuksi pohditaan vielä erikseen uusien toimintakäytäntöjen toimivuuden edellytyksiä ja jatkokehittelytarpeita.

Perhepäivähoitolapsen vasun laatiminen yhteistyössä kotiryhmän, perhepäivähoitajan ja vanhempien välillä.

Uutta toimintakäytäntöä, jossa perhepäivähoitolapsen vasu laaditaan yhteistyössä kotiryhmän, perhepäivähoitajan ja vanhempien välillä kokeiltiin ensin yhteistyössä ns. entisen perhepäivähoitolapsen vanhemman kanssa. Keskusteluun osallistui lapsen vanhempi, perhepäivähoitaja, kotiryhmän edustaja sekä aluepäiväkodinjohtaja. Yhteisellä vasukeskustelulla haluttiin paitsi tutustuttaa perhepäivähoitolapsen vanhemmat päiväkodin kotiryhmän henkilöstöön, myös edesauttaa lasta koskevan tiedon kulkua perhepäivähoitajan-kotiryhmän (varahoidon) ja vanhempien välillä. Kotiryhmän edustaja kertoi pohtineensa etukäteen, mitä päiväkodin olisi hyvä tietää lapsesta, kun tämä tulee varahoitoon ja mitä hänen olisi puolestaan tärkeä kertoa vanhemmille päiväkodista.

Keskustelu toteutettiin vanhan vasu -lomakkeen mukaan, jolloin siitä saatu palaute saatiin hyödynnettyä myös muuntuva lapsen vasu- kokeilussa. Lomaketta koskevien palautteiden mukaan vanha vasu-lomake toimi suhteellisen hyvin pienen lapsen (noin 1 v.) vasu-keskustelun pohjana, mutta kotiryhmän edustaja toivoi siihen lisää ns. ”vihjesanoja”(ruokailu, siisteys..) jotta kaikki asiat tulisi keskusteltua ja kirjattua. Hän toivoi myös paikkaa, johon voisi aika ajoin dokumentoida lapsen kasvua ja kehitystä kasvunkansio tyyppisesti. Lisäksi tuli esiin eri yhteistyömuotojen tarjoaminen ja varahoitopaikan nimeäminen päiväkodista.

Perhepäivähoitaja toimi välittäjänä, joka yritti löytää kaikille sopivan ajankohdan keskustelun toteuttamiseen. Keskustelu käytiin iltapäivällä lapsen vanhemman työpäivän päätteeksi, jolloin hoitajalla oli vielä muita hoitolapsia hoidettavanaan. *Perhepäivähoitaja koki työpäivän aikana toteutuneen keskustelun hankalana, koska hän joutui poistumaan keskustelutilanteesta monta kertaa toisten lasten takia.* Keskustelun ajallinen järjestäminen vaati myös päiväkotihenkilöstöltä jonkin verran työaikajärjestelyjä ja joustoa.

Kaikki kolme osapuolta kokivat kuitenkin tapaamisen tarpeellisena ja yhdistävänä. Vanhemmat kokivat että keskustelu toimi hyvin molemminpuolisena tutustumisena, jonka jälkeen lapsi on helpompi tuoda myös varahoitoon päiväkodin kotiryhmään.

”Mielestämme on todella tärkeää, että vanhempien näkemykset ja tietämys lapsesta otetaan näin hienosti huomioon päivähoidossa! Toimiihan tämä keskustelu myös molemminpuolisena tutustumisena ja on helpompi tuoda lapsensa esim. varahoitopaikkaan..”

Kotiryhmän henkilö tapasi lapsen vanhemman ensimmäisen kerran ja kuuli äidin kertomana miten tätä lasta hoidetaan. Hän koki lisäksi, että on helpompi tukea myös hoitajaa, kun on ollut mukana vasu-keskustelussa. Tehdystä vasusta oli puhe ottaa kopio päiväkodille, jotta tieto lapsesta tulee myös muille kotiryhmän työntekijöille.

Toisessa vasu-keskustelussa päivitettiin ”vanhan” jo kauan hoidossa olleen lapsen vasua perhepäivähoitopaikassa. Siinä olivat mukana päivähoitaja, perhepäivähoitaja ja lapsen äiti. Keskustelun kirjurina toimi aluepäiväkodinjohtaja. Keskustelu pidettiin iltapäivällä klo 16.00 alkaen ja se kesti 1,5 tuntia. Järjestelyä aiheutti päiväkodin työntekijöiden riittävyys iltapäivällä. Keskusteluun päivähoitaja valmistautui miettimällä perhepäivähoitolasta ja tämän toimintaa muun muassa päiväkodin varahoitotilanteissa. Päivähoitajan mielestä keskustelusta oli hyötyä muun muassa siinä, että keskustelun kautta tuli selville millainen lapsi on tutussa hoitoporukassa, mitä leikkii ja kenen kanssa, syöminen, pukeminen, pelot ja arkuudet. Pohdintaa herätti omahoitajuus ja se, että vasu olisi hyvä käydä läpi päiväkotiosaston muidenkin hoitajien kanssa.

Vasu-keskustelu uuden, vasta hoidossa aloittavan lapsen kanssa: Keskusteluajankohdaksi valittiin sellainen päivä, jolloin päiväkodilta olisi kotiryhmän hoitajan omasta ryhmästä lapsia vapaapäivällä. Tapaaminen oli päiväkodilla aamupäivällä kun muut lapset olivat ulkoilemassa. Näin järjestyi rauhallinen keskustelutila. Keskustelussa olivat mukana äiti, perhepäivähoitaja ja päiväkodin lastentarhanopettaja. Lastentarhanopettajan mielestä vasu kaavake toimi hyvin, kun oli kyse pienestä, alle 3-vuotiaasta lapsesta. Palautteessa lastentarhanopettaja toivoi ensitapaamista lapsen kanssa jo ennen mahdollista varahoitotoa.

Vasupohjainen kotikäynti ja palautekeskustelu päiväkodin kotiryhmän henkilöstön toteuttamana

Lapsen vasu-pohjaisia kotikäyntejä toteutettiin kokeilun aikana kolme. *Ensimmäinen vasu-pohjainen kotikäynti* perhepäivähoitajan luokse toteutettiin saman kotiryhmän päivähoitajan toimesta, joka oli ollut mukana myös lapsen vasun laadinnassa kuukautta aiemmin. Kotikäynnin tavoitteena oli havainnoida lapsen vasun toteutumista perhepäivähoitajan kasvatuskäytännöissä. Kotikäynti toteutettiin sellaisena aamupäivänä kun päiväkodilla oli vähemmän lapsia hoidossa. Ajankohdaksi sovittiin klo 9.00- 12.00. Aikataulu onnistui suunnitelman mukaisesti. Havainnointi alkoi ulkoilulla ja jatkui aamupäivän ajan. Palautekeskustelu käytiin lasten mentyä päivänunille.

Perhepäivähoitajan puolelta käynti ei aiheuttanut mitään erityisjärjestelyjä; ”normaali aamupäivä lasten kanssa hommatessa”. ”Vähän jännitystä oli ilmassa”. Ennen kotikäynnille tuloa kotiryhmän päivähoitaja luki läpi lapsesta tehdyn vasun ja kiinnitti kotikäynnillä huomiota nimenomaan vasuun kirjattujen asioiden toteutumiseen perhepäivähoidon arjessa. Ennakkoon ajatus perhepäivähoitajan työn havainnoinnista tuntui kotiryhmän päivähoitajasta kiusalliselta: ”Miltä mahtaa hoitajasta tuntua tehdä työtä kun joku havainnoi?” Havainnointi sujui päivähoitajan mukaan kuitenkin suhteellisen hyvin. Lapsi oli jo ennestään tuttu, koska hän oli ollut päiväkodissa varahoidossa useita kertoja. ”Näin lapsen kaverisuhteet ja toimimisen omissa hoitopaikassa, tutussa ympäristössä”. Päivähoitajan kirjaamissa havainnoinnissa korostui leikkiin ja leikin mahdollisuuksiin liittyvät havainnot. Palautteen mukaan leikille löytyi aikaa ja leikkejä oli mahdollista myös jatkaa myöhemmin. Hoitajan antamat virikkeet ja leikkipuitteet tuli-

vat esiin. Lyhyestä havainnointiajasta (klo 9 - 12) johtuen päivähoitajan oli vaikea arvioida mitä muuta toimintaa hoitaja pystyy järjestämään.

Perhepäivähoitajan palautteen mukaan on hyvä, jos joku muu käy seuraamassa päivän toimintaa, koska itse voi tulla sokeaksi joillekin alueille ja havainnointi auttaa myös päiväkodin henkilöstöä toimimaan lapsen kanssa.

”Yhteistyö on tosi hyvä. Jatkossakin kannatan tämmöistä yhteistyötä. ”PPH

Tapaaminen ei aiheuttanut mitään erityisjärjestelyjä perhepäivähoitajan osalta ja havainnointi sujui hyvin ja rennosti. Lapset olivat uteliaita ja pientä esitystä oli mukana, kun oli vieras ihminen seuraamassa. Perhepäivähoitaja koki hyvänä asiana sen, että lapsi tulee havainnoiduksi omassa hoitoympäristössään, jossa näkee miten ja mitä lapsi normaalisti leikkii, miten perushoitotilanteet toteutuvat jne. Tämä auttaa myös päiväkotihenkilöstöä toimimaan lapsen kanssa mahdollisessa varahoitotilanteessa. Puutteena perhepäivähoitaja koki ajan lyhyden tapaamiselle ja keskustelulle. Hänen mukaansa havainnointiin ja palautteen antamiseen pitäisi olla reilusti aikaa.

Kotiryhmän päivähoitajan mukaan keskustelussa olisi pitänyt keskustella monipuolisesti vasun pohjalta sisällöistä; se ei tällä käynnillä toteutunut ajanpuutteen takia. Myös perhepäivähoitaja koki liian vähäisen ajan olleen puutteena ja miinuksena keskustelulle ja tapaamiselle. *” Havainnointiin ja palautteen antamiseen pitäisi olla hyvin aikaa”*. Päivähoitajan mielestä havainnoinnin ja vasu-keskustelun anti tulisi purkaa päiväkodissa muidenkin hoitajien kanssa, jotta siitä olisi hyötyä lapsen tullessa päiväkotiin varahoittoon.

Aiemmin, kun hoitaja on ollut päiväkodilla lapsiryhmänsä kanssa koko päivän, niin on ollut helpompi antaa palautetta perhepäivähoitajan työtavoista ja keskustella lapsista. Palautehyöty on ollut molemminpuolista + ei kerry ylitöitä eikä henkilövajetta päiväkodilla. Hoitajan käydessä päiväkodilla löytyy vertailukohtaa; perhepäivähoidon ”villi pikkuinen”- päiväkodissa samanlaisia useita ”villejä pikkuisia” jotka eivät ole erityislapsia. Aina ei kuitenkaan perhepäivähoitajan ole mahdollista lähteä päiväkotiin esim. uuden itkuisen lapsen kanssa.

Toinen vasu-pohjainen kotikäynti tehtiin tilanteessa, jossa uusi lapsi oli juuri aloittanut perhepäivähoidossa. Lapsen vasu oli tehty jo aiemmin päiväkodilla ja sen tekemiseen osallistuivat äiti, perhepäivähoitaja, kotiryhmän lto. Kotikäynti sovittiin päivälle, jolloin hoitolapselle ei satu vapaapäivä ja kotiryhmän hoitajalla on iltavuoro, jotta omasta ryhmästä lähteminen on mahdollista. Tapaamisaika oli klo 10.00 -12.00. Tapaamista jouduttiinkin siirtämään kaksi kertaa sairastumisten vuoksi. Hoitaja joutui myös järjestelmään tälle päivälle auton, koska matka perhepäivähoitajalle oli sen verran pitkä.

Kotiryhmän lastentarhanopettaja kävi ennen kotikäyntiä läpi lapsen vasun, siihen kirjattut sopimukset lapsen kasvun suhteen sekä erityisesti ne kohdat, jotka olivat vasu-keskustelun myötä osoittautuneet vanhemmille tärkeiksi. Kotikäynnin tavoitteena oli kiinnittää huomio siihen, näkyivätkö yhdessä laaditut sopimukset hoitajan kasvatuskäytännöissä.

Havainnointi sujui leppoisasti ja hyvin, koska lapsia oli paikalla vain kaksi ja hoitaja oli entuudestaan tuttu. Lopuksi keskusteltiin siitä, että on hyvä kun vasun tekemisessä on mukana kotiryhmän henkilöstöä, koska tällöin tulevat lasta koskevat tärkeät asiat heti

esille ja ne on helpompi huomioida lapsen tullessa varahoitoon. Tapaamisen antina oli se, että lapseen ja hänen tapoihin siellä tutustui lapsen omassa päivähoitoympäristössä. Tässä koettiin riittäväksi kirjaamiseksi vasun kopioiminen päiväkodille sekä vasun päivittäminen jatkossa.

Kolmannella vasu-pohjaisella kotikäynnillä oli mukana perhepäivähoitaja, kotiryhmän lastentarhanopettaja ja lapset. Käynti tapahtui klo 9.00 -12.00 välillä. Tapaaminen vaati kotiryhmän henkilöltä työaikajärjestelyjä ja toisesta työyksiköstä sijaisen käynnin ajaksi. Valmistautuminen tapahtui niin, että lastentarhanopettaja luki lapsen vasun läpi ja muisteli mitä yhteisessä vasu-keskustelussa oli juteltu. Lisäksi hän mietti etukäteen mitä asioita hän aikoi havainnoida esim. päiväjärjestys, työtavat, kasvunkansiot, lapsen haavainnointi jne.

Lastentarhanopettajan mukaan oli jännittävää mennä toisen kotiin ja vaikea pysyä koko ajan vain sivustaseuraajana. Hän keskittyi havainnoimaan enimmäkseen sitä lasta, josta vasu oli tehty; miten ruokailutilanteessa (syökö omalla lusikalla, juoko mukista..), entä ulkoilun aikana (toimiiko toisten kanssa, vai onko rattaissa..). Lapset käyttäytyivät hänen mukaansa perhepäivähoidossa eri tavalla kuin päiväkodissa ja oli hyvä nähdä heidät omassa hoitopaikassaan.

Käynnin lopuksi keskusteltiin hoitokäytännöistä sekä hoitoryhmän lapsesta, jolla on kielenkehityksen vaikeutta. Kotiryhmän henkilö antoi tähän tilanteeseen käytännön vinkkejä vetämänsä Kili-ryhmän pohjalta. Keskustelua herätti myös yhteistyön teko päiväkodin ja perhepäivähoidon välillä.

Käynnin antina oli kotiryhmän lastentarhanopettajan mielestä tutustuminen lapsiin ja perhepäivähoitajan työtapaan, yhteistyöpohjan luominen sekä tieto siitä, miten näitä lapsia hoidetaan. Esille nousi myös pedagoginen keskustelu perhepäivähoitajan kanssa. Keskustelun syventämisen kannalta lastentarhanopettaja pitäisi hyvänä esim. kirjausvihkoa, johon voisi laittaa ylös keskusteltavia asioita.

Seuraavana päivänä perhepäivähoitaja tuli lapsineen päiväkodille ja pienin lapsista tuli ensimmäistä kertaa tutustumiskäynnille kotiryhmäänsä. Keskustelua oli tarkoitus jatkaa lasten mentyä päivälevolle, mutta käytännössä se ei onnistunut (jäi alle puoleen tuntiin), koska lasten nukkumaanmeno ei sujunut odotetusti.

Palautekeskustelussa lastentarhanopettaja keskittyi antamaan perhepäivähoitajalle palautetta hänen työtavoistaan ja aamupäivän sujumisesta kokonaisuudessaan. Lisäkeskustelua herätti lapsi, joka tarvitsee tukea puheenkehitykseen. Tämä lapsi osallistui omana kotiryhmään tutustumispäivänään lastentarhanopettajan vetämään Kili-ryhmään. Kili-ryhmän vetämisestä juteltiin lisää, koska se oli käynnistymässä kahden perhepäivähoitajan parityöskentelykokeiluna.

Palautekeskustelussa lastentarhanopettaja keskittyi positiivisten asioiden esille tuomiseen. Kokeilun toimivuuteen liittyvässä arvioinnissaan lastentarhanopettaja pohti ongelmaa siitä, kuinka ottaa rakentavalla tavalla esille myös mahdollisia kehittämisen kohteita. Kritiikin esittäminen toisen työtavoista tuntuu hankalalta.

”Annoin perhepäivähoitajalle palautetta työtavoista ja aamupäivän sujumisesta positiivisessa hengessä. Kritiikin esittäminen toisen työstä tuntuu hankalalta. Pitää tarkasti miettiä miten asiat esittää.” KOTIRYHMÄN LTO

Saman ongelma liittyy perhepäivähoidon ohjaukseen yleisemminkin. Ohjaajat kokevat osaltaan vaikeaksi puuttua perhepäivähoitajien työn epäkohtiin (vrt. Parrila 2002).

Aluepäiväkodinjohtajan toteuttama pidennetty pedagoginen ohjauskäynti

Kokeilun aikana aluepäiväkodin johtaja teki yhden hoitajan luokse myös ns. pidennetyn pedagogisen ohjauskäynnin, jonka yhteydessä aluejohtaja oli mukana hoitajan arkipäivän toiminnoissa koko aamupäivän klo: 8.00 -13.00 välillä. Ohjaaja tuli käynnille etukäteen sopimatta, ettei hoitaja turhaan jännittäisi tulevaa tapaamista.

”Otimme aamulla lapsia vastaan, leikimme, hoitaja teki ruokaa, kylvimme rairuohoa ja ulkoilimme. Söimme lounaan ja hoitaja nukutti lapset. Pidimme palautekeskustelun kun lapset olivat nukkumassa”. ALUEPÄIVÄKODIN JOHTAJA

Palautteen mukaan aluepäiväkodinjohtaja sai käynnin aikana hyvän kuvan lapsiryhmästä ja sen toiminnasta sekä lasten kaverisuhteista. Samalla hahmottui myös hoitajan työkäytännöt, vuorovaikutus lasten kanssa sekä asenne työhön ja suunnitteluun ja toteutukseen. Ohjauskäynnin aikana aluepäiväkodin johtaja ja hoitaja keskustelivat muun muassa seuraavista teemoista:

- *erityislapsen puuhat päivän aikana*
- *hoitajan toiminnan suunnittelu*
- *miten hoitaja toiminnassa näkyy vasu, millaisia toimintoja hän järjestää lapsille ja miten toteuttaa niitä erityislapsen kanssa*
- *hoitajan suhteet lasten perheisiin ja yhteistyö heidän kanssa*
- *perhepäivähoitajien keskinäiset suhteet ja kanssakäyminen heidän kanssaan*
- *sekä miten lapset reagoivat aluepäiväkodinjohtajan käyntiin.*

Iltapäivällä toteutuneessa yhteisessä keskustelussa aluepäiväkodinjohtaja antoi hoitajalle palautetta aamupäivän toiminnasta: miten hoitaja työskenteli, miten huomioi lapset ja vanhemmat, näkyikö suunnittelu työssä jne. Keskustelua käytiin myös hoitajan toiveista työnsä suhteen ja muun muassa parityöskentely Kili-ryhmän vetämisessä nousi uutena työmuotona esille, kun kahdella hoitajalla on kielenkehityksen tukea tarvitsevia lapsia ryhmässään. Yhteisessä keskustelussa asetettiin uusia konkreettisia tavoitteita hoitajan työlle. Kokonaisuudessaan arvioiden pidennetty pedagoginen ohjauskäynti, sen aikana tehdyt havainnot ja yhteinen keskusteleminen hoitajan työstä arkityön äärellä oli positiivinen kokemus sekä hoitajalle että aluepäiväkodin johtajalle. Perhepäivähoitaja sai työnsä varmuutta ja koki että työstä saatu palaute koski nimenomaan sitä arkityötä ja niitä työtapoja joiden mukaan hän muutoinkin toimii. Aluepäiväkodin johtajan mukaan käynti toimi samalla tietynlaisena kehityskeskusteluna, joka avasi uusia näkymiä hoitajan työhön sekä esimiehelle että hoitajalle itselleen.

Kokeilujen annin pohdintaa

Tässä artikkelissa on kuvattu kahta erillistä, mutta samalla toisiinsa linkittyvää kehittämiskokeilua. *Muuntuva Vasu-kokeilun* yleistavoitteena oli kehittää päivähoiton käytössä olevaa Lapsen Vasu-lomaketta toimivammaksi vanhempien ja henkilöstön näkökulmasta siten, että vasu palvelisi paremmin sekä kasvatustieteellisten että perhepäivähoidon kotikäyntien perustana. *Vasu kotikäynnin perustana* -kokeilussa haettiin uudenlaisia pedagogisen vuorovaikutuksen kanavia ja muotoja perhepäivähoitajan, kotiryh-

män ja vanhempien välille. Kokeiluun sisältyi myös aluepäiväkodin johtajan toteuttama pedagoginen ohjauskäynti hoitajan luokse. Kokonaisuudessaan arvioiden kokeilun toteutuminen ja tulokset kuvastavat vielä osittaista hämmennystä siitä, kenelle pedagogisen ohjauksen vastuu kuuluu, mitä päiväkodin kotiryhmän ja perhepäivähoitajan välinen pedagoginen vuorovaikutus ja yhteinen työn kehittäminen voisi parhaimmillaan olla ja mikä on aluepäiväkodin johtajan rooli pedagogisessa ohjauksessa ja vuorovaikutuksen mahdollistamisessa.

Uutena toimintamuotona kokeilussa kokeiltiin *perhepäivähoitolapsen vasun laatimista yhteistyössä kotiryhmän, perhepäivähoitajan ja vanhempien välillä*. Tästä yhteistyömuodosta saatiin pelkästään positiivista palautetta kaikilta osapuolilta. Vanhemmat kokivat että yhteinen vasukeskustelu palvelee hyvin tutustumisena puolin ja toisin. Samalla lasta koskeva tieto siirtyy sekä päiväkodin kotiryhmään että perhepäivähoitajalle. Toimintakäytännön jatkumisen kannalta on kuitenkin tärkeää pohtia, kuinka monen hoitajan lapsen kotiryhmä voi olla yhdessä päiväkotiryhmässä ja kuinka monen perhepäivähoitolapsen vasukeskusteluihin päiväkodin henkilöstöllä on resursseja osallistua. Varahoitoa käsittelevässä artikkelissa (luku 12) rajataan kotiryhmätoiminnan kannalta järkeväksi maksimissaan kahden hoitajan lapset yhtä päiväkotiryhmää kohden. Tällöin perhepäivähoitolaisten vasukeskusteluja olisi kolme yhtä päiväkotihenkilöä kohden, mikä on vielä hallittavissa oleva määrä. Siihen, miten mielekkäinä päiväkotihenkilöstö tämän kaltaisen yhteistyön kokee, vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka hyvin perhepäivähoitaja hoitolapsineen on löytänyt paikkansa omasta kotiryhmästään. Pitääkö päiväkodin henkilöstö omaan ryhmäänsä linkittyviä perhepäivähoitajia työyhteisönsä jäseninä ja perhepäivähoitolapsia yhteisenä työn kohteena. Tämä vaikuttaa luonnollisesti myös siihen, minkälaista muuta yhteistä työn kehittämistä perhepäivähoidon ja päiväkodin kotiryhmien välille syntyy.

Tässä kokeilussa kokeiltiin myös *päiväkodin kotiryhmän tekemiä vasupohjaisia kotikäyntejä hoitajan luokse*. Kotikäynnit koettiin antoisina, mutta niiden järjestäminen vaatii resursseja ja järkevää suunnittelua: milloin ja miltä pohjalta käynnit on järkevää toteuttaa. Tärkeää on myös harjaantua rehelliseen palautteen antamiseen puolin ja toisin. Kokeilussa päiväkodin henkilökunta koki osittain hankalana mennä hoitajan kotiin havainnoimaan hänen työtään ja antamaan siitä palautetta. Tämän kaltaisen arvioinnin- ja työn kehittämisen kulttuuri on meillä vielä suhteellisen vierasta ja siihen tottuminen vaatii aikaa puolin ja toisin. Jatkossa on tärkeää vielä selkiyttää, mikä lisäarvo on päiväkodin kotiryhmän toteuttamalla kotikäynnillä suhteessa aluepäiväkodin johtajan tekemään kotikäyntiin. Onko kotikäynneillä erilainen tavoite ja tarvitaanko molempia? Tässä kokeilussa aluepäiväkodinjohtajan tekemä pedagoginen ohjauskäynti oli tavoitteeltaan enemmänkin kehityskeskustelun kaltainen. Päiväkodin kotiryhmän tekemillä kotikäynneillä keskityttiin puolestaan lapsikohtaiseen havainnointiin ja konkreettiseen tiedon vaihtoon lapsiryhmää ja lasten vasuja koskien.

Kokeilun aikana havaittiin hyväksi käytännöksi myös perhepäivähoitajan ja hoitolaisten koko päivän mittaiset vierailut päiväkotiryhmässä. Päiväkotihenkilöstö koki, että tuolloin on helpompi antaa palautetta perhepäivähoitajan työtavoista ja keskustella lapsista, koska päiväkodilta löytyy vertailukohtaa. Perhepäivähoidon ”villi pikkuinen” voikin päiväkotilasten joukossa näyttää aivan tavalliselta. Käynnin aikana perhepäivähoitajalla on myös mahdollisuus siirtää varahoitolapsia koskevaa tietoa suoraan kotiryhmään. Käyntiin on mahdollista liittää myös tavoitteellisempia kasvatuskeskusteluja päiväkotihenkilöstön ja perhepäivähoitajan välillä sekä lasten vasun tekeminen päiväkodilla esi-

merkiksi vanhempien hakiessa lastaan iltapäivällä. Tällöin vanhemmat voivat samalla tavata kotiryhmän työntekijöitä ja tutustua päiväkodin tiloihin. Huomattavaa kuitenkin on, että aina perhepäivähoitajan ei ole mahdollista lähteä päiväkotiin esim. uuden itkuisen lapsen kanssa. Tällöin on tärkeää että kotikäynnit suuntautuvat päiväkodilta hoitajan luokse eikä päinvastoin.

Lasten vasujen uudistamiseen liittyvässä kokeilussa havaittiin, että lasten vasujen kautta on mahdollisuus päästä sisälle lapsen ja perheen arkeen ja rakentaa sitä kautta yhdessä vanhempien kanssa päivähoidosta kunkin lapsen yksilöllisiä tarpeita vastaava kokonaisuus. Uuden vasun myötä työntekijöiden ja vanhempien rooleja on mahdollisuus tarkastella uudesta näkökulmasta. Vanhemmat ovat lapsensa arjen ensisijaisia asiantuntijoita ja vasu on välikappale tämän tiedon siirtämisessä päivähoitoon. Henkilöstö on avainasemassa siinä, miten vasujen merkityksellisyys hahmottuu lasten vanhemmille. Väli-tyykö vanhemmille tunne siitä, että yhteisellä vasukeskustelulla ja laaditulla lapsen vasulla on todellista vaikutusta päivähoidon arkeen.

Lähteet

Parrila S (2006) Alueellistaminen päivähoidon esimiestyön muutoksena – mistä mihin ollaan menossa ja millä edellytyksin. Teoksessa: S Parrila (toim.) 2006. Perhepäivähoidon kehittämissaasteita. STM:n selvityksiä 2006:17.

10 Yhteinen asiakkuus – toimiva varahoito

Marja-Liisa Tolonen, aluepäiväkodin johtaja, Kiimingin kunta
Virpi Mikkonen, vs. aluepäiväkodin johtaja, Kolamäen alueen

Johdanto

Kiimingin kunnan PERHO-hankkeen muutoslaboratorion® yksi kokeilu kohdistettiin perhepäivähoidon varahoidon ja erityisesti varahoidon tutustumiskäytäntöjen kehittämiseen. Kokeilu linkittyy Perho-hankkeen aikana syntyneisiin muihin kokeiluihin, joiden myötä Kiimingin perhepäivähoitolasten varahoito on pääsääntöisesti nimetty ns. päiväkodin kotiryhmiin²¹. Varahoidon tutustumiskäytäntöjen kehittämiseen nimettiin oma työryhmä, jossa oli mukana Viitanmäen ja Kolamäen päivähoitoalueet. Viitanmäen päivähoitoalueeseen kuuluu kaksiosastoinen päiväkotiki, kuusi omassa kodissaan työskentelevää perhepäivähoitajaa, ryhmäperhepäivähoitokoti sekä vuorohoitoryhmäperhepäiväkotiki, johon koko kunnan vuorohoito on keskitetty. Päiväkodissa on osastoa kohden kolmella hoitajalla kotiryhmä. Kolamäen alueella on tällä hetkellä kaksi kunnallista päiväkotikiä, avoin päiväkotiki ja noin 14 perhepäivähoitajaa. Viiden hoitajan kotiryhmä on järjestetty päiväkodin kahdelle osastolle. Yhdeksän perhepäivähoitajan lasten varahoito on yksityisessä päiväkodissa, joka sijaitsee noin 10 - 12 kilometrin päässä. Varahoidon kehittämistyöryhmässä olivat aluejohtajien lisäksi mukana perhepäivähoitajiki, ryhmäperhepäivähoitajiki sekä päiväkodista päivähoitajiki. Kokeilun yleistavoitteena oli saada varahoito arjessa toimivaksi ja lapsen hoitoa ja kasvatusta tukevaksi. Varahoito haluttiin tehdä tutuksi ja turvalliseksi sekä lapselle, vanhemmille että työntekijöille.

Kokeilun taustaa ja tavoitteet

Kiimingin kunnan päivähoidon alueellistaminen tapahtui vuonna 2004, jolloin muodostettiin seitsemän päivähoitoaluetta. Vuonna 2005 alueita oli enää kuusi. Ennen alueellistamista perhepäivähoito toimi täysin irrallisena päiväkotitoiminnasta. Perhepäivähoidon varahoito oli järjestetty perinteisesti toisille hoitajille. Perhepäivähoitajien ryhmät olivat jatkuvasti ylisuuria varahoidossa olevien lasten vuoksi. Ei ollut epätavallista, että perhepäivähoitajiki saattoi hoitaa kuutta, jopa seitsemää lasta yhtä aikaa. Sairaslomien pitkittyessä tai hoitajien sairastuessa yhtä aikaa tilanne oli useimmiten kestämaton ja hoitajat uupuivat työtaakan alla. Vanhemmilla saattoi aamuisin olla epäselvää, minne veisivät lapsen varahoitoon, sillä heille nimetty varahoitajiki olikin jo täystyöllistetty.

Vuonna 2000 aloitettiin varahoidon kokeilu Nassikan päiväkodissa, jossa toimi kaksi osastoa. Toinen oli normaali 21 lapsen päiväkotiosasto ja toinen oli ryhmisosasto. Ryhmisosasto toimi Jäälän alueen 26 perhepäivähoitajan varahoitopaikkana. Osastoon oli jätetty muutama tyhjä paikka varahoitoon tuleville lapsille, mutta käytännössä tämä tarkoitti sitä, että osastolla oli usein liian paljon lapsia. Koska osasto ei voinut aina tarjota varahoitoa kaikille tarvisijoille, rinnalla käytettiin vanhaa mallia eli hoitajat toimivat myös varahoitajina toisilleen. Nassikan päiväkodin ryhmis oli kuitenkin tukikohta hoitajille ja he pääsivät tutustumaan päiväkodin arkeen työntekijöinä esimerkiksi silloin, kun

²¹ ks. tarkemmin artikkeli Kotiryhmäkokeilun mahdollisuudet ja rajat

lapset olivat lomalla tai muuten estyneitä tulemaan hoitoon. Nassikan päiväkodin mallissa nähtiin paljon hyvää ja kehittelemisen arvoista. Suurimmaksi ongelmaksi nousi hoitajien liian suuri määrä yhtä ryhmää kohti. Nassikan kokeilun ja alueellistamisen myötä perhepäivähoidon varahoito päätettiin siirtää koko kunnassa pääsääntöisesti päiväkodeihin.

Ongelmalliseksi varahoidon siirtämisen päiväkodeihin teki se, että varahoidon toimivuutta päiväkodeissa ei juurikaan suunniteltu tai pohdittu etukäteen. Siirtäminen tapahtui lähinnä siten, että päiväkodin henkilöstölle tiedotettiin, kenen hoitajan lapsia oli nimetty mihinkin ryhmään ja mitkä olivat kutakin lasta koskevat tärkeimmät tiedot. Perhepäivähoitolaisten vanhemmille ilmoitettiin, että lapsen varahoitopaikkana toimii päiväkotit, annettiin yhteystiedot ja toivottiin, että perheet kävisivät tutustumassa päiväkotit etukäteen ennen varsinaisen varahoidon tarvetta.

PERHO-hankkeen muutoslaboratorion® alkaessa syksyllä 2005 havaittiin suhteellisen pian että varahoito aiheutti ongelmia sekä päiväkodeille, perhepäivähoitajille että perheille. Vanhemmat eivät käyneet etukäteen tutustumassa lastensa varahoitopaikkaan ja suhtautuivat varahoitoon pääasiassa negatiivisesti. Perhepäivähoitajan poissaolojen aikana suuri osa vanhemmista halusi järjestää varahoidon itse, eivätkä halunneet tuoda lastaan päiväkotit varahoitoon. Päiväkodin henkilöstö koki varahoitolapset arjen häiriöinä, joiden tulo päiväkotit sekoitti normaalin päiväjärjestyksen.

”Kaikki kävi niinku niin yht’äkkiä että se oli niinku niin että nyt alko tämmönen ja sit saman tien toiselle puolelle tuli viijeksi viikoksi varahoitolapsia ja sittekö ne on niin pieniä et ku meillähän on täällä kolme vuotta ikä-ikäraja suurin piirtein niin sit yht’äkkiä tulee semmosta vuojen vanhaa ni kyllä me oltiin vähän hukassa. Ku meillä on tuokiot sillai suunniteltu että meil on viisvuotiaat omana ryhmänä, kolme-nelivuotiaat omana ryhmänä ja sit sieltä yht’äkkiä tulee varahojosta viis lasta ja ne tulee siihen yks vuotiaat siihen sun ryhmään ku sä oot suunnitellu jonku jumppatuokion ni pittää mieltä miten se sitte totteutuu että ne oli semmosia mitä ei niinku osannu aatellakkaa ennen ku ne sitte kohilleen.”
PÄIVÄKODIN TYÖNTEKIJÄ

Muutoslaboratorion® työkokouksissa pohdimme yhteisesti varahoidon ongelmatiikkaa ja päätimme käynnistää oman kokeilun varahoidon toimivuuden kehittämiseksi. Kokeilun punaiseksi langaksi otettiin myös muilla alueilla kehitteillä ollut ajatus ns. kotiryhmätoiminnasta, jossa jokaiselle perhepäivähoitajalle nimetään lähipäiväkodista oman kotiryhmä, jonka kanssa hoitaja lapsineen tekee tiivistettyä yhteistyötä. Varahoitokokeilussa kotiryhmätoiminnan kehittämisen tarkastelukohteeksi otettiin nimenomaan varahoito ja varahoidon tutustumiskäytäntöjen kehittäminen yhteistyössä hoitajan, kotiryhmän ja perheiden kanssa.

Kokeilun yleistavoitteeksi muodostui *varahoitokäytäntöjen kehittäminen arjessa toimivaksi ja lapsen hoitoa ja kasvatusta tukevaksi*. Yleistavoitetta tukevat tarkennut tavoitteet määritettiin seuraavasti:

- varahoidon tutustumiskäytäntöjen kehittäminen
- varahoitoa koskevan tiedon kulun kehittäminen
- yhteistyön kehittäminen perhepäivähoitajan ja kotiryhmän välillä

Vanhemmille suunnattu kysely varahoidon toimivuudesta kokeilun alussa

Kokeilun alkuvaiheessa keväällä 2006 tehtiin kysely perhepäivähoitolasten vanhemmil- le varahoidon toimivuudesta ja kehittämishaasteista. Kysely kohdennettiin Kirkonkylän kolmelle päivähoitoalueelle ja siihen vastasi 15 perhettä. Perheiltä kysyttiin seuraavia asioita:

1. Miten lapsenne varahoito järjestyy hoitajanne äkillisen poissaolon aikana?
- mikäli järjestätte itse, miten ja miksi?
2. Jos käytätte kunnan osoittamaa varahoitopaikkaa, miten järjestelyt ovat toimineet?
3. Mitä haluatte sanoa meille varahoidon järjestämisen kehittämiseksi?

Kyselyyn osallistuneista perheistä suurin osa ilmoitti, että järjestävät lapsensa hoidon itse varahoidon tarpeen ilmetessä. Syiksi siihen, miksi varahoito halutaan järjestää itse, vanhemmat ilmoittivat muun muassa sen, etteivät he halua viedä lastaan vieraaseen paikkaan päiväkodille. Osalla vanhemmista oli myös huonoja kokemuksia päiväkodilla toteutuneesta varahoidosta.

”Varahoito on päiväkodilla. Jos pystymme, hoidamme poissaolon aikana lapsen itse tai pyrimme ainakin mahdollisimman lyhyeen päivään. Lapsemme ei pidä päiväkodista ja itselläni huonoa kokemusta...” VANHEMPI

”lapsen hoito järjestetään itse, jos vanhempien ja isovanhempien työt mahdollistavat sen ja jos kysymyksessä on lyhyestä varahoidon tarpeesta. Näin lapsen ei tarvitse mennä vieraaseen hoitoympäristöön muutaman päivän takia.” VANHEMPI

”olen haluton viemään lastani päiväkotiin / lapsemme ei pidä päiväkodista.” VANHEMPI

Vanhempien vastaukset jakaantuivat aika selkeästi kahteen ryhmään: sellaisiin vanhempiin, jotka kokivat varahoidon päiväkodilla myönteiseksi ja sellaisiin, jotka eivät halunneet edes kokeilla päiväkodilla toteutuvaa varahoitoa ja suhtautuivat siihen negatiivisesti. Päiväkodilla toteutuvaan varahoitoon myönteisesti suhtautuvat vanhemmat korostivat hyvänä asiana muun muassa sitä, että varahoitopaikka on pysyvä ja varahoidon ilmetessä tietää aina suoraan mihin lapsi täytyy viedä.

”varahoito toimii hienosti. Tiedetään heti aamulla, minne mennään. Aina sama paikka. Joko me viemme lapset päiväkotiin tai hoitaja itse.” VANHEMPI

”Meidän mielestä hyvin. On tärkeä, että paikka on aina sama. Lapset viihtyvät oikein hyvin ja sehän on meille tärkeä mittari.” VANHEMPI

Toisaalta vastauksista ilmeni selvästi myös kehittämisen kohteita, joihin varahoitokokeilussa oli syytä pureutua.

”...päiväkotihenkilökunnalta toivoisin erilaista suhtautumista varahoitolapsen ja vanhempaan, joita eri hoitoympäristöön tulo jännittää / pelottaa. Myös päivän kulusta kertominen on tärkeää. Ensimmäisellä varahoitokerralla olisi myös voinut kertoa talon tavoista ja näyttää paikkoja.” VANHEMPI

”On hieno asia, että lapset pääsevät hoitajan kanssa päiväkotiin esim. askartelemaan. Varahoitopaikka pysyy lapselle tuttuna. Vanhempana toivoisin, että varahoitopaikka olisi meille myös yhtä tuttu. Nyt en tunne hoitajia, enkä oikein mitään muutakaan. Aamulla hässäkässä ei ehdi kuin pyörähtää eteisessä ja illalla haetaan ulkoa. Siinä ei oikein tutuksi tulla. Mikä se hyvä tapa olisi tutustua.”
VANHEMPI

”Varahoitolapsiin tutustuminen ja yksilöllisyyden huomioiminen. Vanhemmille palautetta päivän kulusta...”. VANHEMPI

”Kaikkien lasten tulee olla samanarvoisia. Ei saa olla” nuita” ja meitä.” VANHEMPI

Kyselystä saadut tulokset osoittivat, että kaikkien osapuolten tutustuminen toisiinsa on varahoidon onnistumisessa tärkeää. Samoin tutustuminen päiväkodin toimintaympäristöön. Lisäksi vanhemmat korostivat palautteen saannin merkitystä hoitopäivän kulusta. Tältä pohjalta työryhmämme lähti tarkastelemaan ja kehittämään varahoittoa.

Kokeilun toteutuminen

Ensimmäinen vaihe kokeilussamme oli *varahoittoa koskevan ohjeistuksen laatiminen vanhemmille sekä varahoitokäytäntöjen selkeyttäminen päiväkodin henkilökunnalle ja perhepäivähoitajille*. Tavoitteenamme oli, että kaikilla tulee olla yhtenevä tieto varahoitokäytännöistä. Varahoito-ohjeistus laadittiin sillä ajatuksella, että ohje annetaan vanhemmille kirjallisena heti hoitosuhteen alussa.

Yhtenä lähtökohtana kokeilussamme oli se, että perhepäivähoitajan lapsiryhmää ei hajoteta varahoidon yhteydessä, vaan ryhmä menee kokonaisuudessaan samaan päiväkotiosastoon. Tällä luotaisiin turvallisuutta lapsen kasvulle ja kehitykselle. Perhepäivähoitajille ja heidän hoitolapsilleen nimettiin *oma kotiryhmä päiväkodista*. Kustakin päiväkodin kotiryhmästä nimettiin edelleen jokaiselle perhepäivähoitolapselle ns. *oma hoitaja*, joka on yhteydessä lapsen vanhempiin sopiakseen heidän kanssaan ajankohdan aloituskeskustelulle ja tutustumiskäynneille. Vanhempien yhteystiedot siirtyvät päiväkotiin Päivitämme tietoja -kaavakkeen välityksellä, jonka hoitaja toimittaa täytettynä päiväkotiin. Päiväkodin kotiryhmän omahoitaja ja perhepäivähoitolapsen vanhemmat käyvät *varahoidon aloituskeskustelun*, jonka yhteydessä vanhempia pyydetään kertomaan omasta lapsestaan ja hänen hoitoon liittyvistä tärkeistä asioista. Kotiryhmään nimetty lapsen oma hoitaja kertoo samalla päiväkodin käytännöistä ja toiminnasta.

Varahoitoon tutustuminen on hyvä aloittaa mahdollisimman pian sen jälkeen, kun lapsi on sopeutunut varsinaiseen hoitopaikkaansa perhepäivähoitajan luona. Tutustumisjakson aikana luodaan yhteinen pohja vanhempien ja henkilökunnan väliselle yhteistyölle ja kasvatuskumppanuudelle.

Hoitokauden alettua perhepäivähoitaja jatkaa lapsiryhmänsä kanssa tutustumista päiväkodin kotiryhmään ja sen toimintaan, jotta mahdollisen varahoidon syntyessä lapsi tuntisi olonsa mahdollisimman turvalliseksi ja henkilökunta tuntisi lapsen ja hänen tarpeensa paremmin. Nämä hoitajan ja lapsiryhmän tutustumiset ovat osa kotiryhmätoimintaan

sisältyvää arkea²², johon liittyy muun muassa ulkoilut päiväkodin pihalla, pienryhmätoiminta päiväkodissa, yhteiset tapahtumat ja hoitajan ja hänen lapsiryhmänsä koko päivänkin mittaiset vierailut päiväkodilla. Myös päiväkodin oma hoitaja voi vierailla ryhmänsä lasten kanssa perhepäivähoitajan luona ja tutustua lapseen eri ympäristössä.

Varahoitokäytäntöjen kehittämiseksi otettiin käyttöön myös niin sanottu *reppuvihko*, johon vanhemmilta toivottiin etusivulle ”lapsen käyttöohjeiden” kirjoittamista. Vihkon avulla haluttiin varmistaa tiedon kulku päivän tapahtumista, koska päiväkodissa lasta hoitaa useampi aikuinen päivän aikana kuin perhepäivähoidossa.

Uuden hoitokauden alussa syksyllä 2006 pidimme kaikilla kolmella alueella *vanhempainillat varahoidosta*, joissa olivat mukana vanhemmat, perhepäivähoitajat ja päiväkodin henkilökunta. Iltojen järjestämistä pidettiin tärkeänä jo senkin vuoksi, että perhepäivähoitoon oli tullut paljon uusia asiakkaita. Näissä illoissa selvitimme vanhemmille, varahoitokäytäntöjen toteutumisen periaatteet päiväkodin kotiryhmissä. Samalla he saivat tutustua päiväkotiin, oman lapsensa kotiryhmän henkilöstöön sekä lapselle nimettyyn omahoitajaan, joka toimi samalla varahoidon yhdyshenkilönä. Vanhempainiltojen aikana sovittiin jo yhteisiä aikoja jolloin vanhemmat tulisivat tutustumaan lapsensa kanssa omaan kotiryhmäänsä. Päiväkodin henkilökunta piti vanhempainiltoja erittäin tärkeänä ensimmäisen kontaktin syntymiseksi varahoitolasten vanhempiin.

Yhteenvedona varahoidon kehittämiseen tähtäävässä kokeiltiin seuraavia uusia käytäntöjä

- *jokaiselle perhepäivähoitajalle ja hänen hoitoryhmälleen nimettiin lähipäiväkodilta oma kotiryhmä, joka toimi samalla koko hoitajan ryhmän lasten varahoitopaikkana*
- *kotiryhmästä nimettiin kullekin perhepäivähoitajan hoitolapselle ns. omahoitaja, joka toimi samalla lapsen varahoidon yhdyshenkilönä*
- *perhepäivähoitolasten vanhemmille laadittiin varahoitoa koskeva ohjeistus, joka jaettiin uusille vanhemmille heti hoitosuhteen alussa. Ohjeistus sisältää tiedot varahoitopaikkana toimivasta päiväkodista, nimetystä kotiryhmästä ja varahoidon yhdyshenkilöstä sekä varahoitoon liittyvistä tutustumis- ym. käytännöistä.*
- *varahoidon yhdyshenkilön (omahoitaja) ja vanhempien välinen varahoidon aloituskeskustelu ja tutustumiskäynti*
- *perhepäivähoitajan ja hänen lapsiryhmänsä sekä päiväkodin kotiryhmän välinen tehostettu yhteistyö*
- *perhepäivähoidon yhteinen vanhempainilta, jossa mukana myös kotiryhmän henkilöstöä*

Seuraavassa on arvioitu kokeilun toimivuutta sekä henkilöstön, vanhempien että lasten näkökulmasta.

Kokeilun arviointia

Yleisesti arvioiden varahoitokokeilu on onnistunut hieman eri tavoin eri päivähoitoalu-

²² ks. tarkemmin artikkeli Kotiryhmäkokeilun mahdollisuudet ja rajat

eilla. Alueilla, jossa varahoidon tarve on ollut suhteellisen vähäistä, järjestely on toiminut hyvin. Päiväkodin omilla lapsilla on saattanut olla samaan aikaan poissaoloja, jolloin ryhmäkootkaan eivät ole kasvaneet liian suuriksi. Riittävän tutustumisen johdosta lasten on ollut helppo tulla päiväkotiin ja he ovat sopeutuneet kotiryhmäänsä hyvin.

Ongelmalliseksi varahoidon toteutuminen päiväkodin kotiryhmissä on osoittautunut tilanteissa, jolloin henkilökuntaa sekä päiväkodeissa että perhepäivähoidossa on poissa yhtä aikaa paljon ja osa poissaoloista muodostuu pitkäaikaisiksi. Näissä tilanteissa saatetaan joutua turvautumaan lisäresursseihin ja tekemään poikkeuksia varahoidon toteuttamisessa. Tämä herättää vanhemmissa helposti närkästyttä, koska vanhemmat arvostavat päiväkodilla toteutuvassa varahoidossa nimenomaan sen pysyvyyttä.

Maantieteelliset olosuhteet asettavat myös oman rajoituksensa ns. kotiryhmä ajattelulle. Kolamäen alueella on noin kymmenen hoitajaa, jotka asuvat 8-12 kilometrin päässä lähimmästä kunnallisesta päiväkodista. Alueella on kyllä yksi yksityinen päiväkotiki, mutta sen kanssa kunnalla ei ole sopimusta varahoidon järjestämisestä. Kokeilun myötä alueelle haluttiin kuitenkin samantyyppinen varahoitojärjestelmä kuin muillakin alueilla. Niinpä tämän alueen perheiden lapsille varahoitopaikka osoitettiin noin 10 kilometrin päässä olevasta uudesta yksityisestä päiväkodista. Positiivisena alueen vanhemmat ja hoitajat näkevät sen, että varahoitopaikka on ennalta tiedossa. Huonoa asiassa on etäisyys päiväkodista ja se että yksityinen palvelun tuottaja ei ole mukana perhepäivähoidon varahoidon kehittämiskokeilussa. Osa vanhemmista onkin syksyn aikana halunnut, että varahoito järjestetään jos se vain on mahdollista, jonkun toisen hoitajan luona eli on haluttu palata vanhaan käytäntöön ja sitä kautta laittomiin ryhmiin.

Esiopetusryhmän toimiminen kotiryhmänä on myös koettu ongelmallisena etenkin silloin jos hoitajalla on aivan pieniä hoidettavia. Tästä saimme vanhemmilta varsin negatiivista palautetta. Esiopetusryhmässä on usein aivan erilainen päivärytmi kuin muilla päiväkotiosastoilla ja välttämättä esimerkiksi päiväunia ei nukuta laisinkaan.

Kokeilu henkilöstön näkökulmasta

Jotta varahoito toimisi täydellisesti, se vaatii henkilökunnalta palveluhenkisyttä ja kykyä nähdä varahoito voimavarana, joka piristää arkirutiineja ja antaa uutta näkökulmaa sekä päiväkotilapsille että henkilöstölle. Päiväkotihenkilöstön on tärkeää oppia hahmotamaan perhepäivähoitaja lapsiryhmineen osana päiväkotiyhteisöä. Ei pelkästään varahoidon kautta muotoutuvana lisätyönä ja päiväkotiarjen häiriöinä. Varahoidon toimivuus edellyttää päiväkotihenkilöstöltä joustavuutta ja kykyä muuttaa päivän suunnitelma kulloisenkin tilanteen mukaiseksi. Kaaos syntyy varmasti, mikäli päivä pyritään viemään läpi ennakkosuunnitelmien mukaisesti huomioimatta ryhmään tulleita pieniä perhepäivähoitolapsia.

Varahoitokokeilun myötä perhepäivähoitajien ja päiväkodin henkilökunnan tasa-arvoinen kollegiaalisuus on kasvanut ja matka kohti yhteistä päivähoitoa on alkanut. Lisääntyneen yhteistyön kautta perhepäivähoitajien arvostus omaa työtä kohtaan on lisääntynyt ja vahvistunut. Yhteistyö on vaatinut perhepäivähoitajilta suurta rohkeutta ja vahvaa ammatillisuutta asettua ylpeästi päiväkodin henkilökunnan rinnalle kertomaan omista odotuksistaan yhteistyön ja varahoidon toimivuuden suhteen. Toisaalta päiväkodin henkilökunta on oppinut näkemään ja ymmärtämään perhepäivähoidon hienouden ja

omaleimaisuuden lämpimänä ja kodinomaisena hoitomuotona, jossa omahoitajuus on hioutunut timantin kirkkaaksi.

Vanhempien näkökulman kartoitus varahoidon onnistumisesta syksyllä 2006

Saadaksemme vanhemmilta laaja-alaista tietoa ja kokemuksia varahoidon toimivuudesta kokeilun jälkeen, teimme marraskuussa 2006 kaikille Kiimingin kunnan perhepäivähoidolasten vanhemmille kyselyn varahoidosta. Kysely haluttiin kohdentaa tässä vaiheessa nimenomaan kaikille kunnan perhepäivähoidolasten vanhemmille, koska varahoitokokeiluun sisältyneet periaatteet oli syksyyn 2006 mennessä otettu käyttöön samankaltaisina koko kunnan alueella.

Kysyimme vanhemmilta seuraavia asioita:

- Oletteko käyttäneet lapsellenne osoitettua varahoitopaikkaa päiväkodilta?
- Jos olette, miten varahoito on mielestänne toteutunut?
- Jos ette, miksi ette ja miten olette siinä tapauksessa hoitaneet lapsenne hoitojärjestelyt?
- Oletteko saaneet mielestänne riittävästi tietoa lapsenne varahoitokäytännöistä?
- Oletteko tutustuneet lapsenne kanssa varahoitoyksikköön (kotiryhmään) ja sen henkilöstöön ennen varahoidon tarpeen syntymistä ja oliko tutustuminen mielestänne riittävä?
- Onko perhepäivähoidon varahoidon toteutuminen päiväkodin kotiryhmässä mielestänne toimiva ratkaisu? Perustelkaa.
- Miten ja missä toivoisitte varahoidon toimivan?
- Mitä mieltä olette perhepäivähoidajien ja päiväkotien välisen yhteistyön tiivistämisestä?
- Onko teillä toiveita tai ehdotuksia varahoidon ja /tai yhteistyön kehittämiseksi edelleen?

Kysely lähetettiin 93:lle perheelle ja vastauksia saimme 64:ltä perheeltä. Kyselyn toteuttamisajankohtana syksy ei ollut paras mahdollinen, koska lähellekään kaikki perheet eivät olleet vielä tarvinneet varahoitopaikkaa. Osa lapsista oli kuitenkin jo ollut päiväkodin kotiryhmässä varahoidossa ja vanhemmilta saatu palaute oli pääasiassa myönteistä.

”Varahoito toteutunut hyvin, lapset ovat tykänneet.” VANHEMPI

Joitakin varauksellisempiakin palautteita kuitenkin löytyi. Osa vanhemmista koki lapsen viemisen päiväkotiin hankalaiksi lapsen arkuuden ja ujouden vuoksi, osa taas tartuntatautien pelossa.

” kyllä kerran, mutta pääsääntöisesti yritämme järjestää hoidon jotenkin muutoin hoitajan ollessa pois töistä. Hoito varahoitopaikassa onnistui ihan hyvin, mutta järjestämme hoidon mahdollisuuksien mukaan itse, koska lapsemme on hieman ujo ja arka, jolloin ”uusi” hoitopaikka ei tunnu hänestä ”seikkailulta”, vaan olo on hieman väkinäistä.” VANHEMPI

”Muutamina yksittäisinä hoitajan sairaspäivinä olemme mieluummin itse hoitaneet lapsia kotona, jotta päiväkodista ei tulisi lisää tartuntatauteja. Työt ovat tällöin joustaneet.” VANHEMPI

Lähes kaikki vanhemmat pitivät varahoitoa koskevaa tiedottamista riittävänä. Varahoidon tiimoilta järjestetty vanhempainilta koettiin myös erittäin hyvänä ja tarpeellisena. Suurin osa vanhemmista oli jo käynyt lastensa kanssa tutustumassa varahoitoyksikköön ja piti tutustumista riittävänä. Osittain tutustuminen oli tapahtunut perhepäivähoitajan ja hänen ryhmänsä päiväkotivierailujen aikana. Muutamalla oli hoitosuhde niin alussa, etteivät vielä olleet ennättäneet käydä tutustumassa.

”Tänä vuonna on annettu tiedotteet hyvin kotiin, niin kesähoidosta kuin muidenkin hoitojen osalta.” VANHEMPI

Kysyimme vanhempien mielipidettä perusteluineen myös siitä, onko perhepäivähoidon varahoidon toteutuminen päiväkodin kotiryhmässä toimiva ratkaisu. Useimmat perheet olivat päiväkodin kannalla, koska tällöin varahoitopaikka pysyy aina samana. Toisen perhepäivähoitajan luona toteutuvaa varahoitoa kritisoitiin muun muassa sen vuoksi, että perhepäivähoitajan ryhmä saattaa kasvaa turhan suureksi.

”Kyllä on. Jos varahoito olisi järjestetty esim. jonkun muun perhepäivähoitajan luona ja hoitaja olisi vielä eri joka kerta, niin se olisi lapselle vaikea tilanne. Lisäksi päiväkoti tulee tutuksi jo askartelupäivien aikana.” VANHEMPI

”Mieluummin varahoitopaikkana pitää päiväkodin toisen perhepäivähoitajan sijaan, sillä isompaan yksikköön ”lisä lapset” mahtuvat mukaan paremmin. Perhepäivähoidossa kun saattaisi olla yhtä aikuista kohti vaikkapa kahdeksan lasta, mikä on jo liikaa.” VANHEMPI

Vanhemmat kokivat varahoidon toimivuuden kannalta erityisen hyvänä sen, että perhepäivähoitaja ja kotiryhmä tekevät säännöllistä yhteistyötä jolloin varahoitopaikka tulee lapselle tutuksi.

”Kyllä on, koska lapset ovat käyneet perhepäivähoitajan kanssa säännöllisesti päiväkodilla. On paikka ja henkilökunta lapsille jo tuttu ja se on tärkeää, ettei ole vieras ja outo paikka.” VANHEMPI

”Kyllä. Sopivan matkan päässä ja lapset käyvät muutenkin varahoitopaikassa leikkimässä niin lapsi tottuu paikkaan”

Kysymykseen siitä, miten ja missä vanhemmat toivoisivat varahoidon toimivan, edelleen useat vanhemmat vastasivat että päiväkodissa. Osa vanhemmista korosti, että mikäli varahoito toimii päiväkodilla sen on oltava nimenomaan lähipäiväkoti. Muutamassa vastauksessa mainittiin varahoidon vaihtoehtoina toinen perhepäivähoitaja.

”Nykyinen käytäntö varmasti hyvä, vaikka emme vielä sitä juurikaan ”joutu-neet” käyttämään. VANHEMPI

”Päiväkodin kotiryhmässä, mutta varahoito toisella pph:lla olisi myös ihan hyvä vaihtoehto.” VANHEMPI

”Tarha sopii ainakin meille ihan hyvin.” VANHEMPI

Vanhemmat kokivat perhepäivähoidon ja päiväkotien välisen yhteistyön tiivistämisen pääasiassa hyvänä asiana. Yhteistyön kautta varahoitopaikka tulee lapselle tutuksi ja perhepäivähoidon arki monipuolistuu ja rikastuu. Osa vanhemmista nosti esiin myös henkilöstön oppimisen toinen toisiltaan, mikä koituu lapsen parhaaksi.

”Minun mielestäni on hyvä juttu. Lapsi tottuu olemaan molemmissa ryhmissä eli isossa ja pienessä. Ja asioista, joihin täytyy ” puuttua ”, tulee monta eri mielihetkiä. / Hyvä, että tulee varahoitopaikka tutummaksi lapselle. / Kyllä siten, että myös perhepäivähoitajan hoidossa olevat lapset voisivat säännöllisesti käydä päiväkodissa leikkimässä, askartelemassa ym. / Yhteistyö täytyy toimia ja varahoitopaikkana toimiva päiväkoti pitää olla lapselle tuttu ympäristö jo valmiiksi. jokaviikkoinen yhteydenpito päiväkotiin olisi suotava, jotta päiväkodin ns. oman ryhmän hoitajatkin olisivat riittävän tuttuja”. VANHEMPI

”Hyvä asia. Lasten on aina helpompi tulla jo tuttuun päiväkotiin. Pph:t ja päiväkodin henkilökunta voisivat jakaa ideoita – oppia toinen toisiltaan, toimia yhdessä lasten parhaaksi.” VANHEMPI

”Hyvä asia, koska ne molemmat tekevät kuitenkin loppujen lopuksi samaa työtä.” VANHEMPI

” Mukavaa. Tuo vaihtelua niin lasten kuin hoitajankin arkeen Lapset tykkää myös siitä, kun saa olla välillä isommassa ryhmässä.” VANHEMPI

”Minun mielestäni se on hyvä juttu. Lapsi tottuu olemaan molemmissa ryhmissä eli isossa ja pienessä ja asioista joihin täytyy puuttua tulee monta eri mielihetkiä.” VANHEMPI

Toiveina varahoidon ja yhteistyön edelleen kehittämiseksi vanhemmat nostivat esiin muun muassa tiedon saamisen lapsen päivän kulusta ja lasten pitämisen samanarvoisina. Osa vanhemmista nosti esiin myös yhteisen toiminnan lisäämisen esimerkiksi erilaisten tapahtumien ja musiikki, liikunta ja kuvalliseen ilmaisuun liittyvän toimintatuokioiden muodossa.

”Yhteistä toimintaa päiväkodin porukalle ja perhepäivähoitajalle ja hänen hoitolapsilleen esim. musiikin, kuvaamataidon tai liikunnan muodoissa, yhteiset tapahtumat.” VANHEMPI

”Ryhmät saattavat tulla isoiksi varahoidossa, joten ottakaa huomioon tämä henkilökunnan määrässä varahoitopaikoissa, että jokainen lapsi saa tarvittavan hoidon.” VANHEMPI

”Mielestäni olisi hyvä jo vakituisen hoidon alkuvaiheessa tutustua varahoitopaikkaan ja tehdä sielläkin kotiryhmän hoitajan kanssa ”hoitosuunnitelma”, jossa käydään läpi toiveita, lapsen yksilöllisyyttä ja muita lapsen ja perheen kannalta merkittäviä asioita. Varahoidon tarve tulee yleensä yhtäkkiä eikä sitten ehdi käsitellä kaikkia asioita.” VANHEMPI

Muutama vanhemmista painotti, että yhteistyö nykyisessä muodossaan on riittävää ja on tärkeää huomioida, ettei päiväkodilla käyminen muodostu perhepäivähoidon rauhallista päivärytmiä liikaa hajottavaksi toiminnaksi.

” Nyt riittävää, ei perhepäivähoidon tarkoitus ole kuitenkaan jatkuva ”ramppaaminen” esim. päiväkodilla.” VANHEMPI

” Yleensä ottaen perhepäivähoidon seuranta ja yhteisöllisyys muun päivähoidon kanssa on tärkeää. Vanhempina olemme kuitenkin arvostaneet erityisesti perhepäivähoitopaikan rauhallista päivärytmiä ja kodinomaista tunnelmaa. ” VANHEMPI

Pohdinta

Kokeilu tuotti paitsi uudenlaisia käytäntöjä varahoidon toimivuuden kehittämiseksi, myös tärkeää tietoa siitä, mitä vanhemmat ajattelevat perhepäivähoidon varahoidon toimivuudesta ja kehittämisestä. Toisin kuin ehkä yleisesti luullaan, suurin osa vanhemmista piti varahoidon toteutumista päiväkodin kotiryhmissä hyvänä ratkaisuna. Tietysti joukossa oli myös niitä vanhempia, jotka mieluummin järjestävät lapsensa varahoidon itse, mutta näin on myös silloin, kun varahoito toteutuu joko erillisissä yksiköissä tai muiden perhepäivähoitajien varassa.

Kiimingin varahoitokokeilusta saadun palautteen mukaan päiväkotien kotiryhmissä toteutuvat varahoito voidaan saada toimivaksi mutta tietyin reunaehdoin ja toimintakäytännöin. Kiimingissä näiksi reunaehdoiksi ja toimintakäytännöiksi määritettiin seuraavat asiat:

- *yhtä päiväkotiryhmää kohden korkeintaan kahden perhepäivähoitajan lapset*
- *pitkät, yli viikon kestävät varahoidon tarpeet järjestellään tapauskohtaisesti.*
- *perhepäivähoitolasten vanhemmille lähetetään varahoitoa koskeva ohjeistus, heti hoitosuhteen alussa. Ohjeistus sisältää tiedot varahoitopaikkana toimivasta päiväkodista, nimetystä kotiryhmästä ja varahoidon yhdyshenkilöstä sekä varahoitoon liittyvistä tutustumis- ym. käytännöistä.*
- *syksyllä perhepäivähoidon vanhemmille järjestetään varahoitoyksikkönä toimivissa päiväkodeissa vanhempainillat, joiden aikana vanhemmille kerrotaan varahoitokäytännöistä ja tutustutaan varahoitohenkilöstöön*
- *perhepäivähoitolapsen vanhemmat tutustuvat lapsensa kanssa omaan kotiryhmäänsä (varahoitopaikkaan) suhteellisen pian hoitosuhteen alettua*
- *perhepäivähoitaja toteuttaa säännöllistä yhteistyötä eri muodoissaan kotiryhmän kanssa, jolloin kotiryhmän lapsen ja aikuiset tulevat perhepäivähoidon lapsille tutuiksi*

Varahoidon toteutumiseen päiväkodin kotiryhmissä suhtaudutaan monessa kunnassa vielä suhteellisen varauksellisesti, mutta nykyisten taloudellisten resurssien puitteissa ainakin Kiimingissä tämä malli on lähes ainoa mahdollisuus toteuttaa varahoitoa päivähoitoasetuksen sallimissa rajoissa. Päivähoitoasetus sallii lapsiryhmäkoon satunnaisen ylityksen päiväkodeissa, mutta ei perhepäivähoidossa. Tämä tekee toisten hoitajien varassa toimivan varahoidon mahdottomaksi.

11 Perhepäivähoitohenkilöstön osaamisen haasteet – valtakunnallisen osaamiskartoituksen tuloksia

*Kirsi Alila, ylitarkastaja, Sosiaali- ja terveysministeriö
Sanna Parrila, projektipäällikkö, Verve*

Johdanto

Tässä artikkelissa kuvataan tiivistetysti valtakunnallisen perhepäivähoitohenkilöstölle suunnatun osaamiskartoituksen tuloksia. Osaamiskartoitus toteutettiin Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskuksen (SOCCA) ja Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskuksen, nykyisen Verven (PERHO-hanke) välisenä yhteistyönä. Osaamiskartoitusaineisto kerättiin 24.5 - 18.9.2006 välisenä aikana internet-pohjaisena kyselynä siten, että yksittäiset hoitajat ja esimiehet saivat käydä täyttämässä kyselylomakkeen suoraan Merikosken ja/tai SOCCAn internet-sivuilla. Kyselyssä käytettiin pohjana Digium Enterprise tutkimus- ja tiedonkeruuohjelmaa. Hoitajat ovat voineet vastata kyselyyn myös paperilomakkeiden avulla siten, että kuntaan nimetty vastuuhenkilö on syöttänyt hoitajien paperilomakkeille tallentamat tiedot valtakunnalliseen ohjelmaan. Valtakunnallisen aineiston kerääminen toteutettiin yhteistyössä sosiaalialan osaamiskeskusten varhaiskasvatusverkoston (VOSKE) kanssa niin, että he tiedottivat asiasta kuntia ja tarjosivat kunnille mahdollisuuden ilmoittautua kyselyyn. Kuntien ja osaamiskeskusten osallistumista motivoitiin lupaamalla heille eriteltyt tulokset oman kunnan ja alueen tuloksista. Muu tiedottaminen osaamiskartoituksesta tapahtui Stakesin Varttua -portaalien ja Kuntaliiton kotisivujen kautta sekä erilaissa kuntatapaamisissa ja -seminaareissa.

Osaamiskartoituksessa käytetty työmenetelmä on kehitetty alun perin Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskuksen (SOCCA) toimesta, jossa kehittämistyöstä vastasi varhaiskasvatuksen erityissuunnittelija Kirsi Alila. Työväline pilotoitiin pääkaupunkiseudulla kevään 2005 aikana. Mukana kehittämistyössä ja pilotoinnissa oli pääkaupunkiseudun perhepäivähoidon kehittämisverkosto sekä korkeakouluharjoittelija Lila Harjämäki, jonka gradu pääkaupunkiseudun tuloksista valmistuu keväällä 2007.

Työvälineen jatkokehittely ja muokkaaminen valtakunnalliseksi osaamiskartoitukseksi tapahtui SOCCAn ja Merikosken (PERHO-hanke) välisenä yhteistyönä kevään 2006 aikana. Valtakunnallisen osaamiskartoituksen suunnitteluun ja työvälineen jatkokehittelyyn saatiin arvokkaita asiantuntijakommentteja erikoistutkija Liisa Heinämäeltä Stakesista sekä yliopettaja Marjo Metsämäeltä Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Tutkimusavustajina valtakunnallisen osaamiskartoituksen tulosten koonnissa toimi KK Sanna Ojala, SOCCasta ja korkeakouluharjoittelija Laura Määttä, Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskuksesta. Kaunis kiitos Liisa, Marjo, Laura ja Sanna!

Osaamiskartoituksen viitekehys perustuu ajankohtaisiin varhaiskasvatusta ja perhepäivähoitoa koskeviin asiakirjoihin, tutkimuksiin ja säädöksiin. Tärkeimpinä tausta-asiakirjoina ovat toimineet Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Stakes 2003, 2005), Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteet (2006), Parrilan väitöskirja (2002), Perho-hankkeen julkaisut (Parrila 2005, 2006), sosiaalihuollon uudistettu täydennyskoulutusvelvoite (710/1982) ja päivähoitoselvitys (STM 2005).

Perhepäivähoitajien osaamiskartoituslomakkeessa oli yhteensä 63 ja esimiesten lomakkeessa 87 kysymystä. Lomakkeet jakaantuivat sisällöllisesti neljään erilliseen osaan: 1) *taustatiedot*, 2) *osaamiskartoitus ja täydennyskoulutustarve*, 3) *täydennyskoulutukseen osallistuminen* ja 4) *palaute kyselyyn osallistumisesta*. Suurin osa kysymyksistä oli suljettuna monivalintakysymyksiä liittyen vastaajia koskeviin taustatietoihin sekä osaamisen ja täydennyskoulutushalukkuuden arviointiin. Lisäksi lomakkeissa oli muutamia avoimia kysymyksiä. Osaamiskartoituksessa käytetyt lomakkeet julkaistaan kokonaisuudessaan tämän julkaisun liitteinä²³.

Seuraavassa käsitellään ensin yleisiä osaamiskartoituksen vastausmääriä ja sen jälkeen omina kokonaisuuksina perhepäivähoidon esimiesten osaamiskartoituksen tulokset ja perhepäivähoitajien tulokset. Artikkelin lopuksi tehdään vielä yhteenveto osaamiskartoituksen tuloksista kokonaisuudessaan sekä arvioidaan käytetyn osaamiskartoitustyövälineen toimivuutta.

Valtakunnallisen perhepäivähoidon osaamiskartoituksen vastausmäärät

Valtakunnalliseen perhepäivähoidon osaamiskartoitukseen osallistui yhteensä 179 kuntaa, joka on 42 % kaikista Manner-Suomen kunnista. Hoitajien ja esimiesten vastauksia saatiin kaikkiaan 3 449 kappaletta. Kuntia, joista vastasi vain perhepäivähoitajia oli 41 ja kuntia, joista vastasi vain perhepäivähoidon esimiehiä oli 17. Sekä hoitajilta että esimiehiltä saatiin vastauksia 121 kunnasta. Vastanneiden kuntien sijoittumista voi tarkastella artikkelin liitteessä²⁴.

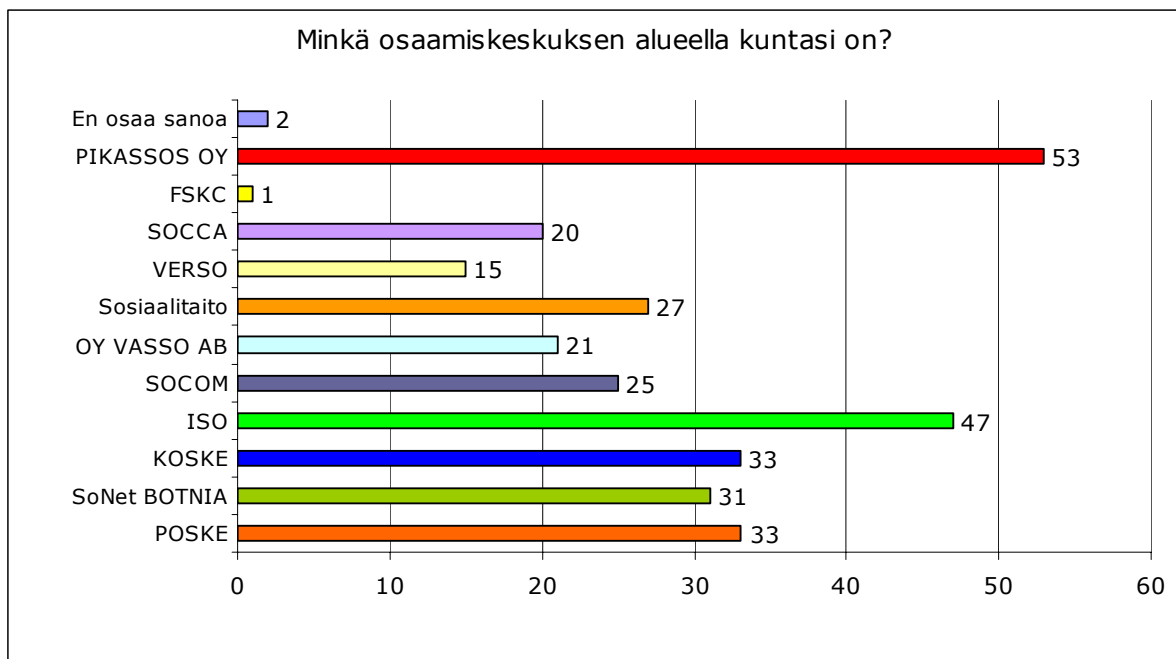
Perhepäivähoidon esimiesten osaamiskartoituksen tulokset

Taustatiedot

Perhepäivähoidon esimiesten osaamiskartoitukseen osallistui yhteensä 315 esimiestä 135 eri kunnan alueelta. Vastaajamäärä vaihteli yhdestä yhdeksääntoista esimieheen kuntaa kohti. Yleisimmin yhden kunnan alueelta vastasi yhdestä viiteen esimiestä. Läänintasolla tarkasteltuna osallistumisaktiivisuus oli suurinta Länsi-Suomen läänin alueella (45 %) ja heikointa Oulun ja Lapin lääneissä (9 %). Osaamiskeskukset eriteltyinä osaamiskartoitukseen osallistuneet esimiehet jakaantuivat seuraavasti.

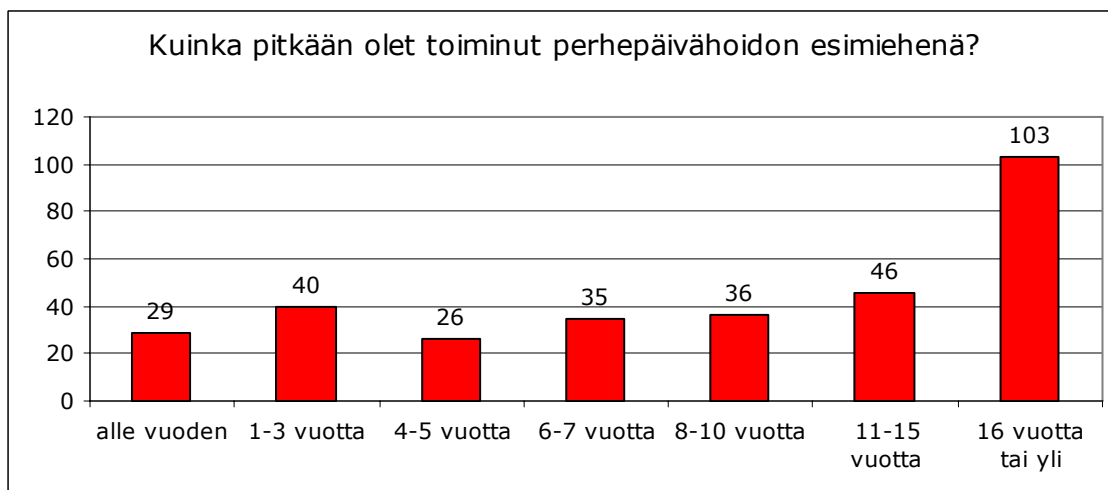
²³ Liite 1. Perhepäivähoidon esimiesten osaamiskartoitus, liite 2. Perhepäivähoitajien osaamiskartoitus.

²⁴ Liite 3. Perhepäivähoidon valtakunnalliseen osaamiskartoitukseen osallistuneet kunnat.



Kuvio 1. Esimiesten vastausten jakaantuminen osaamiskeskuksittain.

Osaamiskartoitukseen osallistuneista esimiehistä suurin osa (98 %) oli naisia. Miehä kyselyyn osallistui yhteensä kuusi. Vastaajista suurin osa (49 %) oli iältään yli 40 vuotta mutta alle 50 vuotta. Alle 30-vuotiaita esimiehiä aineistossa oli ainoastaan 3 %. Tulos vastaa päivähoitohenkilöstön keski-ikää, joka on tällä hetkellä 44 vuotta²⁵. Lähes puolet (47 %) kyselyyn vastanneista esimiehistä oli toiminut perhepäivähoidon esimiehenä yli yksitoista vuotta. Alle kolmen vuoden työkokemus perhepäivähoidon esimiehisyydestä oli noin 22 % kyselyyn vastanneista esimiehistä.



Kuvio 2. Esimiesten työkokemus perhepäivähoidon esimiehenä toimimisesta

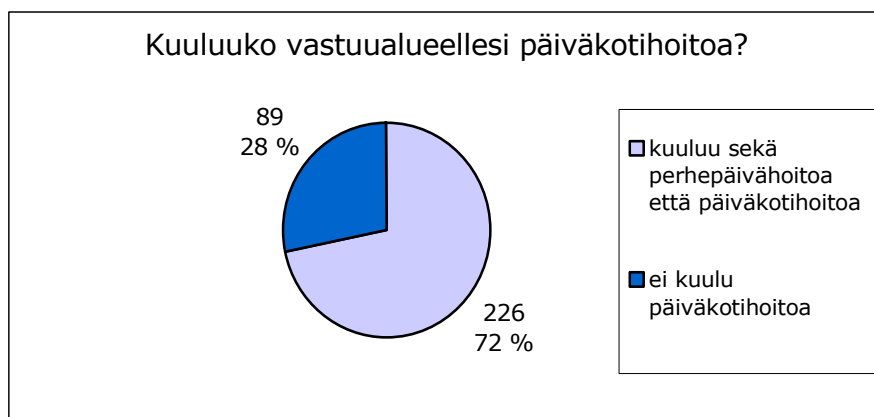
²⁵ <http://www.kuntatyonantajat.fi/>

Koulutustaustaltaan esimiehistä suurin osa oli joko lastentarhanopettajia (63 %) tai sosiaalikasvattajia/sosionomeja (28 %). Kasvatustieteen tai varhaiskasvatuksen maisteritutkinnon oli suorittanut reilut 3 % esimiehistä.

Huolestuttavaa esimiesten taustatieto-osuuteen liittyvissä tuloksissa on se, että esimiehistä 62 % oli aloittanut työnsä perhepäivähoidon esimiehenä ilman työhön perehdytystä. Lisäksi 45 % esimiehistä ilmoitti, ettei ollut saanut mitään lisäkoulutusta esimiehenä toimimiseen. Puutteet työhön perehdyttämisessä ja perhepäivähoidon esimiestyöhön liittyvässä koulutuksessa on noussut esiin myös Perho-hankkeen aiemmissa tuloksissa (Parrila 2005, Parrila 2006a). Tyypillisimmillään ongelma näyttyy alueellistamiskehityksen yhteydessä, jonka seurauksena suuri osa päiväkodin johtajista on joutunut ottamaan vastuulleen myös oman alueensa perhepäivähoidon ohjaamisen ja johtamisen. Yhdistelmävirkoihin siirtyneiden johtajien perehdytys on ollut puutteellista tai puuttunut lähes kokonaan. Osa vanhoista ohjaajista vei osaamisensa mukanaan ja uudet alueelliset yhdistelmäjohtajat saivat aloittaa työnsä lähes tyhjästä. Perehdytystä on vaikeuttanut se, ettei ole ollut mitään yhteisesti sovittua tapaa toteuttaa perhepäivähoidon johtamista ja ohjausta.

”...ja lähtökohta oli se, että astun virkaan ja rupeen töihin ilman mitään perehdytystä. Ja tota silloinen esimies ei osannut kertoa mitään, sano että kysy kollegoilta ja se on ollut sit semmosta kollegoille soittelua alusta lähtien..” PERHEPÄIVÄHOIDON ESIMIES. (Parrila 2006a.)

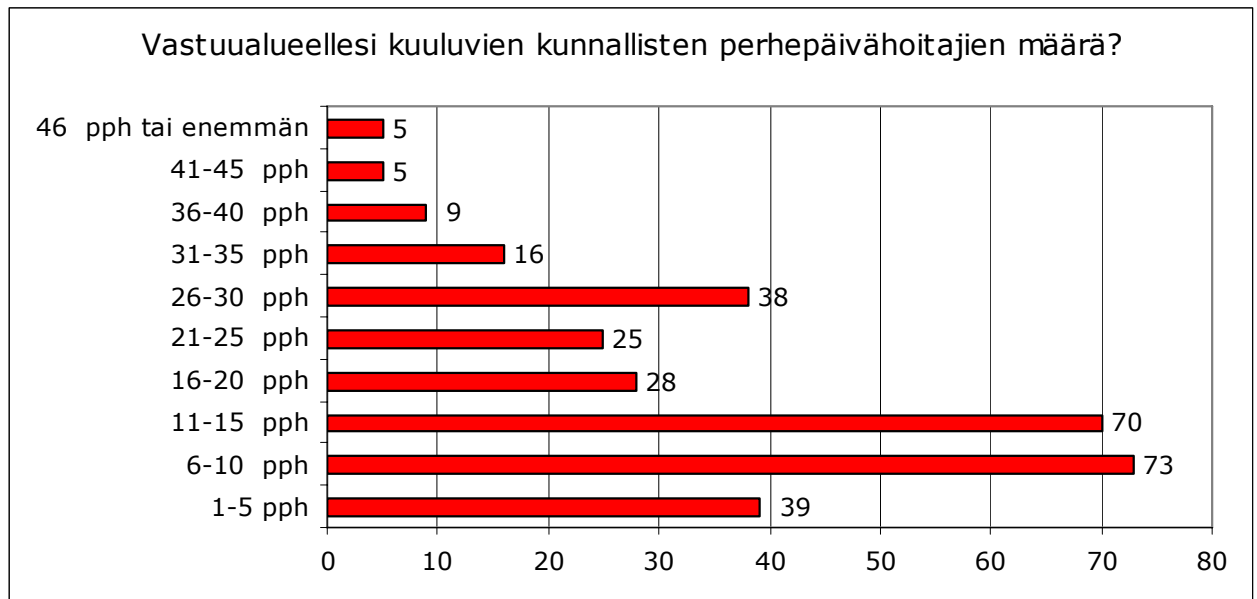
Osaamiskartoitukseen osallistuneista esimiehistä 72 % oli johdettavaan sekä perhepäivähoitoa että päiväkotihoitoa.



Kuvio 3. Esimiesten vastualueet suhteessa hoitomuotoihin

Tulos kertoo siitä, että yhä useammassa kunnassa on siirrytty alueelliseen päivähoitoorganisaatioon, jossa saman esimiehen alaisuuteen kuuluu kaikki alueen päivähoitomuodot. Parrilan (2002) tutkimuksessa yhdistelmäviroissa toimi vasta 23 % tutkimukseen osallistuneista esimiehistä. Eri hoitomuotojen yhtäaikainen johtaminen asettaa uudenlaisia haasteita esimiesten osaamiselle, mikä näkyi myös osaamiskartoitukseen ja täydennyskoulutustarpeeseen liittyvissä tuloksissa.

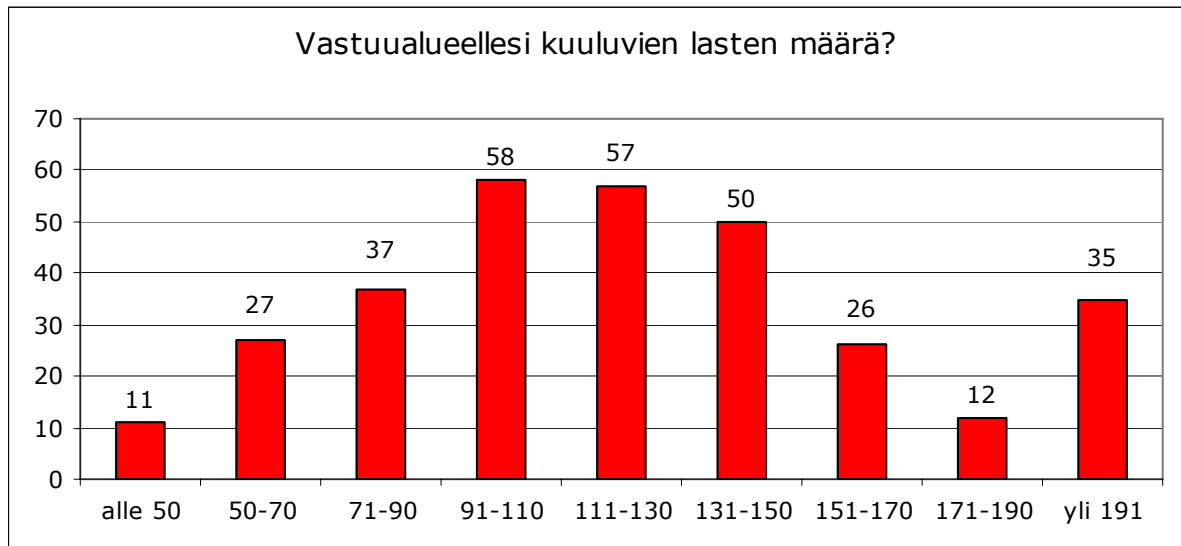
Esimiesten vastuualueelle kuuluvien kunnallisten perhepäivähoitajien määrä vaihteli alle viidestä hoitajasta yli 46 hoitajaan esimiestä kohden.



Kuvio 4. Esimiesten vastuualueelle kuuluvien kunnallisten perhepäivähoitajien määrä.

Yleisimmillään yhden esimiehen vastuualueelle kuului 6 - 15 hoitajaa. Hoitajien vähäinen määrä kertoo siitä, että suurimmalla osalla esimiehistä on kunnallisten perhepäivähoitajien lisäksi vastuullaan myös iso määrä muita hoitomuotoja tai tehtäviä, kuten kunnallisia päiväkotia, yksityistä päiväkotihoidon ja/tai perhepäivähoitoa, koululaisten aamu- ja iltapäivähoitoa, esiopetusta, leikkitoimintaa, vara- ja vuoroa, erityispäivähoitoa, lastenhoidon tuki- ja maksupäätösasioita sekä muita yksittäisiä tehtäväalueita. Tyypillisimmillään yhden esimiehen vastuulle kuului kotona työtä tekevien perhepäivähoitajien lisäksi 1 - 2 kunnallista päiväkotia ja 1 - 2 ryhmäperhepäiväkotia. Yksityisen päivähoito-osuuden näkyminen esimiesten työkokonaisuuksissa siten, että 45 % perhepäivähoito-osuudesta vastuualueelle kuului myös yksityisiä perhepäivähoitajia, 13 % yksityistä päiväkotihoidon ja 6 % yksityistä ryhmäperhepäivähoitoa. Yksityisen ryhmäperhepäivähoito-osuuden näyttää joissakin kunnissa selkeästi kasvaneen; kolmellatoista esimiehellä oli vastuullaan 1 - 2 yksityistä ryhmäperhepäiväkotia, kahdella esimiehellä 3 - 4 ja yhdellä jopa 5 yksityistä ryhmäperhepäiväkotia.

Esimesten vastuualueelle kuuluvien lasten määrä oli suurimmalla osalla esimiehistä 90 - 150 lapsen välillä. Suurimmillaan esimesten (n=35) vastuualueelle kuuluu lähemmäs 200 lasta.



Kuvio 5. Esimiesten vastuualueelle kuuluvien lasten määrä

Perho-hankkeen ensimmäisen vaiheen tulosten mukaan (Parrila 2005) esimiehet pitävät ohjauksen kehittämässä keskeisenä ohjaajan työtehtävien rajaamista ja selkiyttämistä määrällisesti ja sisällöllisesti. Ohjaajat kaipaavat muun muassa valtakunnallista ohjeistusta siihen, montako ohjattavaa yhden esimiehen vastuulla voi olla. Tällaisen ohjeistuksen antaminen on lähes mahdotonta, kun huomioi esimiestyön organisoinnin ja työtehtävien kirjon. Valtakunnallista ohjeistusta tärkeämpää on tehdä esimiesten työkokonaisuudet kuntatasolla näkyviksi²⁶ auki kirjoittamalla muun muassa seuraavat asiat:

- *montako alaista ja mitä hoitomuotoja kullakin esimiehellä on johdettavanaan*
- *miten johdettava organisaatio on fyysisesti sijoittunut*
- *mitä työkokonaisuuksia²⁷ esimiehen työ pitää sisällään*
- *mitä työtehtäviä kuhunkin työkokonaisuuteen liittyy*
- *paljonko työaika kunkin työtehtävän toteuttamiseen kuluu esimerkiksi puolivuositain suhteutettuna alaisten ja asiakkaiden määrään*
- *miten työaika jakaantuu suhteessa eri työkokonaisuuksiin*
- *mikä on laskennallisen työajan(mitä pitäisi tehdä) suhde todentuneeseen työaikaan(mitä ehtii tehdä) jne.*

Ainostaan yksityiskohtaisen sisällöllisen ja ajallisen työtehtäväänalyysin kautta on mahdollista hahmottaa, mihin esimiehen työaika todellisuudessa kuluu ja mihin sen pitäisi kulua.

²⁶ tämän kaltaista näkyväksi tekemistä on kuvattu pedagogisen johtamisen osalta luvussa 2.

²⁷ osaamiskartoituksessa käytettiin jaottelua oman työn arviointi ja kehittäminen, pedagoginen johtajuus, talous ja henkilöstöhallinto, moniammatillinen yhteistyö ja asiakaspalvelu

Osaamiskartoitus ja täydennyskoulutustarve

Tarve esimiesten työtehtävien rajaamiseen ja priorisointiin sekä työkokonaisuuden hallintaan ja työajan käytön tasapuoliseen kohdentamiseen nousi esiin myös osaamiskartoituksessa alueina, joihin esimiehet kokivat tarvitsevänsä vahvistusta.

Esimiesten osaamista ja täydennyskoulutustarvetta kartoittavat kysymykset jakaantuivat neljään erilliseen osaamisalueeseen: 1) *oman työn arviointi ja kehittäminen*, 2) *talous- ja henkilöstöhallinto*, 3) *pedagoginen johtaminen* ja 4) *moniammatillinen yhteistyö ja asiakaspalvelu*. Jokaiseen osaamisalueeseen liittyi vaihteleva määrä aluetta avaavia kysymyksiä, joiden suhteen esimiesten piti arvioida omaa osaamistaan. Seuraavassa kuvataan kunkin osaamisalueen tulokset nostamalla esiin keskiarvojen perusteella osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet kullakin osaamisalueella erikseen.

Oman työn arvioinnin ja kehittämisen osa-alueella esimiesten osaamisen heikoimmiksi ja vahvimmiksi alueiksi muodostuivat seuraavat alueet:

OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET	OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET
1. <i>Oman työn dokumentointi (ka 2,35)</i>	1. <i>Oman ammatillisen kehityksen ja kehitysvaiheiden tunteminen (ka 2,88)</i>
2. <i>Työtehtävien rajaaminen ja priorisointi (ka 2,50)</i>	2. <i>Oman työn suunnitteleminen ja organisoiminen (ka 2,84)</i>
3. <i>Varhaiskasvatuksen kehittäminen (vasu-työ, laadunhallinta...) (ka 2,51)</i>	3. <i>Jatkuva itsensä kehittäminen (alan kirjallisuus, koulutus, tietotekniikka...) (ka 2,70)</i>
4. <i>Työkokonaisuuden hallinta ja työajan käytön tasapuolinen kohdentaminen (ka 2,55)</i>	4. <i>Oman työn arviointi (ka 2,69) ja Työhyvinvoinnin edellytysten tunteminen ja edistäminen (ka 2,69)</i>

Taulukko 1. Esimiesten osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet oman työn arvioinnin ja kehittämisen osa-alueella

Esimiehet, joiden vastuualueelle kuuluu päiväkotihoitoa²⁸ arvioivat osaamisensa jonkin verran heikommaksi kuin esimiehet, joiden vastuualueelle ei kuulu päiväkotihoitoa²⁹ suhteessa oman työn suunnitteluun ja organisoimiseen, työkokonaisuuden hallintaan ja työajan käytön tasapuoliseen kohdentamiseen sekä oman työn dokumentointiin.

Perinteisiä ohjaajia vahvemmaksi alueelliset esimiehet arvioivat oman osaamisensa suhteessa oman työn arviointiin, oman ammatillisen kehityksen ja kehitysvaiheiden tuntemiseen, omien ammatillisten vahvuuksien tuntemiseen, varhaiskasvatuksen kehityksen seuraamiseen ja uuden tiedon hyödyntämiseen esimiestyössä sekä varhaiskasvatuksen kehittämiseen.

²⁸ toisin sanoen alueelliset esimiehet, joita aineistossa oli 211

²⁹ ns. perinteiset ohjaajat, joita aineistossa oli 104

Ristiriitaista tuloksissa on se, että osaamisen heikoimmiksi alueiksi määrittyi *työtehtävien rajaaminen ja priorisointi sekä työkokonaisuuden hallinta ja työajan käytön tasapuolinen kohdentaminen*. Samaan aikaan kuitenkin *oman työn suunnitteleminen ja organisoiminen* arvioitiin osaamisen vahvaksi alueeksi. Tämä saattaa kertoa osaltaan siitä, että esimiehet eivät täysin hahmota työtehtävien rajaamisen ja priorisoinnin, työkokonaisuuden hallinnan ja työajan tasapuolisen kohdentamisen olevan nimenomaan niitä perusprosesseja, joiden onnistunut toteuttaminen edellyttää tarkkaa oman työn suunnittelua ja organisointia.

Esimiehen työajankäyttöön ja kohdentamiseen liittyvät ongelmat nousevat esiin myös muissa Perho-hankkeen aikana kerätyissä esimiesaineistoissa (Parrila 2005, 2006b, Parrila ja Vähänen 2006). Etenkin alueellisilla esimiehillä on vaikeuksia hahmottaa, suunnitella ja organisoida omaa työajan käyttöä siten, että työaika jakaantuisi tasapuolisesti eri yksiköiden kesken. Työajan kohdentumista ja suunnittelua määrittää vahvimmin nimenomaan se yksikkö, jossa esimies toimii.

Talous- ja henkilöstöhallinnon alueelle kohdentui osaamiskartoituksessa yhteensä yksitoista alakohtaa, joista esimiehet arvioivat osaamisensa heikoimmiksi ja vahvimmiksi alueiksi seuraavat:

OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET	OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET
1. <i>Perhepäivähoidon toimintaympäristöön liittyvien säädösten tunteminen (mm. EU-säädökset) (ka 2,21)</i>	1. <i>Perhepäivähoidon toimintaan liittyvien säädösten tunteminen (mm. ryhmäkoko, pätevyysvaatimukset) (ka 2,97)</i>
2. <i>Palvelujen suunnitteluun liittyvän tiedon hallitseminen (mm. lapsilukuennuste) (ka 2,38)</i>	2. <i>Uusien työntekijöiden rekrytointi (ka 2,83)</i>
3. <i>Viestintä ja AV-tekniikan hallitseminen (ka 2,40)</i>	3. <i>Päätöksentekoprosessin hallitseminen (päätösruutiinit, esitysten laadinta päättäjille) (ka 2,81)</i>
4. <i>Tietojärjestelmien ja -ohjelmistojen hallitseminen (ka 2,46)</i>	4. <i>Työsuhteen perustamisprosessin tunteminen (ka 2,81)</i>

Taulukko 2. Esimiesten osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet talous- ja henkilöstöhallinnon osa-alueella

Alueelliset esimiehet arvioivat oman osaamisensa perinteisiä esimiehiä hieman heikommaksi perhepäivähoidon toimintaan liittyvien säädösten tuntemisessa, perhepäivähoidon palvelusuhteen ehtojen tuntemisessa ja työsuhteen perustamisprosessin tuntemisessä. Muilta osin alue-esimiehet arvioivat oman osaamisensa hieman korkeammaksi kuin perinteiset ohjaajat. Mielenkiintoista *talous- ja henkilöstöhallinnon* tuloksissa oli uusien työntekijöiden rekrytointiin liittyvän osaamisen arvioiminen vahvaksi, vaikka samaan aikaan kuntakentältä tulee viestiä siitä, että uusien hoitajien rekrytointi ja saaminen alalle on yksi suurimmista ongelmista tällä hetkellä.

Pedagogisen johtamisen osa-alue oli osaamiskartoituksessa kaikkein laajin, sisältäen yhteensä 21 yksittäistä kysymystä. Pedagogisen johtamisen alueella osaamisen heikoimmiksi ja vahvimmiksi alueiksi muodostuivat seuraavat alueet:

OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET	OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET
1. Vasun toteutumisen arviointi perhepäivähoidossa (ka 2,29)	1. Perhepäivähoitajan työn ja sen erityispiirteiden tunteminen (ka 3,12)
2. Kotikäyntien suunnitelmallinen ja tavoitteellinen toteuttaminen (ka 2,33)	2. Varhaiskasvatuksen yleisten päämäärien tunteminen (ka 3,10)
3. Perhepäivähoitajien täydennyskoulutuksen suunnittelu ja organisointi (ka 2,42)	3. Oman kasvatusta ja oppimiskäsityksen tiedostaminen (ka 3,06)
4. Osallistuminen kunnan strategia-työhön (ka 2,44)	4. Varhaiskasvatuksen keskeisten periaatteiden tunteminen (Vasu) (ka 3,05)

Taulukko 3. Esimiesten osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet pedagogisen johtamisen osa-alueella

Oman kasvatusta ja oppimiskäsityksen tiedostamisen nouseminen näin vahvana osaamisena esiin oli yllättävää verrattuna Parrilan (2002) tutkimukseen, johon osallistuneista ohjaajista suurin osa ei kyennyt erittelemään omaa lapsi- ja kasvatuskäsitystään eikä kasvatuksen päämäärää. Parrilan (2002) tutkimuksessa ohjaajat selittivät omaan kasvatustietoisuuteen liittyviä puutteita muun muassa sillä, ettei työssä jää aikaa oman kasvatustietoisuuden pohtimiseen.

Merkittävää pedagogisen johtamisen alueen tuloksissa on myös vasun toteutumisen arvioinnin nouseminen heikoimmaksi osaamisen alueeksi. Tämä kertoo siitä, että kunnissa on kyllä tartuttu aktiivisesti kunnallisten varhaiskasvatussuunnitelmien luomiseen³⁰, mutta arvioinnin näkökulma on tästä prosessista osittain unohdettu. Vasun työstämisen yhteydessä olisi tärkeää samalla miettiä, miten vasuun kirjattujen asioiden siirtyminen käytännön työhön varmistetaan ts. miten arvioidaan toimimmeko niin kuin olemme suunnitelleet toimivamme. Tämän julkaisun luvussa 3 (Parrila ja Heikkinen) esitellään käyttökokemuksia Perho-hankkeen aikana kehitellystä ohjaajien ja hoitajien käyttöön tarkoitettua konkreettista työvälineestä, jonka yhtenä lähtökohtana on vasun toteutumisen arviointi. Työvälineen saama positiivinen palaute kertoo ohjaajien kaipaavan konkreettisia välineitä ja tukea sekä vasun toteutumisen arviointiin että ohjaustoimintaan yleisesti.

Moniammatillisen yhteistyön ja asiakaspalvelun osaamisalueella nousi kasvatuskumppanuuteen liittyvät kysymykset vahvasti esiin nimenomaan osaamisen heikoimpina osaamisalueina niin esimiehillä kuin hoitajillakin³¹.

³⁰ <http://varttua.stakes.fi>. Kuntavasujen tilanne 4.1.2006: 321 kunnassa (77,2 %) kuntavasu valmis tai se on tekeillä. 61 kuntaa (14,7 %) ilmoitti kuntavasun olevan suunnitteilla. Lähivuosina kuntavasu on valmis 91,8 % Suomen kunnista.

³¹ hoitajilla osaamisalueen nimi oli yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot

OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET	OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET
2. <i>Vanhempien osallisuus toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa (ka 2,25)</i>	1. <i>Yhteistyö perhepäivähoitajien kanssa (ka 3,15)</i>
3. <i>Viestintätaidot (ka 2,81)</i>	2. <i>Vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot (ka 3,13)</i>
4. <i>Yhteistyö ja kasvatuskumppanuus perheiden kanssa (ka 2,87)</i>	3. <i>Yhteistyö muun päivähoidon henkilöstön kanssa (ka 3,12)</i>
5. <i>Työskentely moniammatillisessa yhteistyöverkostossa (ka 2,87)</i>	4. <i>Yhteistyö lähimmän esimiehen kanssa (ka 3,08)</i>

Taulukko 4. Esimiesten osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet moniammatillisen yhteistyön ja asiakaspalvelun osa-alueella

Esimiehet kokivat osaamisensa heikoimpana suhteessa vanhempien osallisuuteen toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Stakes 2003, 2005) vanhempien osallisuudella tarkoitetaan muun muassa mahdollisuutta vaikuttaa yksikkötason varhaiskasvatussuunnitelman sisältöön ja osallistua sen arviointiin yhdessä muiden vanhempien kanssa. Tähän kunnissa tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Samoin siihen, miten vanhemmille viestitetään eritasoisten varhaiskasvatussuunnitelmien merkityksestä. Luvussa 9 kuvataan Perho-hankkeen Kiimingin kokeilua, jossa kehitettiin lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa suuntaan, jossa vanhempien asiantuntemus ja osallisuus pääsisi paremmin esiin. Kokeilun yhteydessä vanhemmille tehty kysely osoitti, ettei kaikille vanhemmille ole lainkaan selkeää se, mikä merkitys lapsen varhaiskasvatussuunnitelmalla on päivähoitotyössä ja miksi niitä tehdään. Tämän merkityksen kirkastaminen on sekä esimiesten että henkilöstön vastuulla.

Kokonaisuudessaan perhepäivähoidon esimiesten osaamiskartoituksen tulosten yhteenvedona voidaan todeta osaamisen yleistason olevan esimiesten oman arvioin mukaan suhteellisen hyvän. Tästä huolimatta iso osa esimiehistä kokee tarvitsevansa osaamiselleen joko paljon tai jonkin verran vahvistusta kaikilla osaamiskartoitukseen sisältyneillä eri osaamisalueilla (ks. taulukko 5).

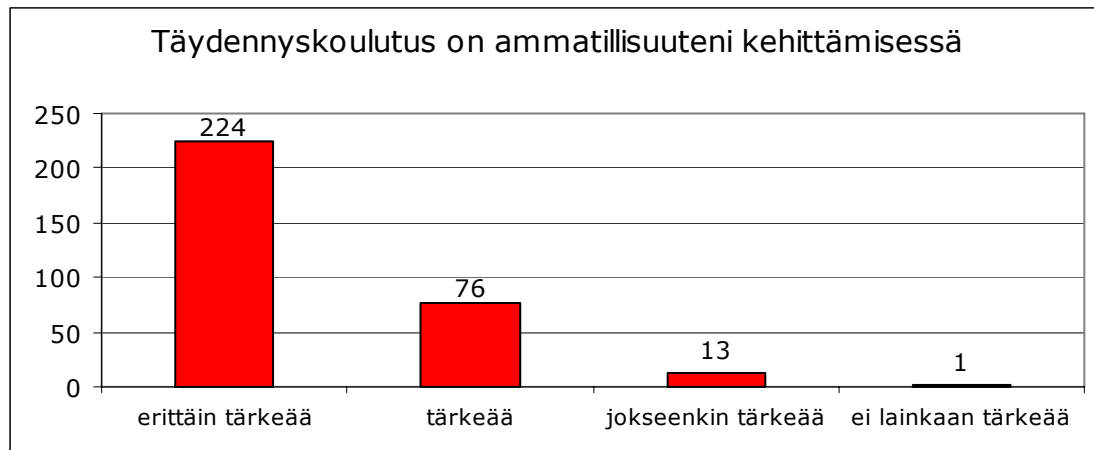
Osaamisalueet	Osaaminen tarvitsee paljon tai jonkin verran vahvistusta
Oman työn arviointi ja kehittäminen	= 41 % esimiehistä
Talous- ja henkilöstöhallinto	= 45 % esimiehistä
Pedagoginen johtaminen	= 39 % esimiehistä
Moniammatillinen yhteistyö ja asiakaspalvelu	= 23% esimiehistä

Taulukko 5. Yhteenvedo esimiesten osaamisen tuen tarpeista

Täydennyskoulutushalukkuus ja täydennyskoulutukseen osallistuminen

Osaamiskartoituksessa kysyttiin kunkin kysymyksen kohdalla paitsi arviota omasta osaamisesta, myös täydennyskoulutushalukkuutta suhteessa kuhunkin osaamisalueeseen. Täydennyskoulutushalukkuutta kysyttiin myös avoimena kysymyksenä³². Lisäksi osaamiskartoituksen kolmannessa osassa kysyttiin osallistujien arviota täydennyskoulutuksen merkityksestä ammatillisuuden kehittämisessä, arvioita saamansa täydennyskoulutuksen määrällisestä riittävyydestä sekä tyytyväisyyttä saadun täydennyskoulutuksen sisältöön.

Esimiehistä 96 % piti täydennyskoulutusta ammatillisuuden kehittämisessä erittäin tärkeänä tai tärkeänä.



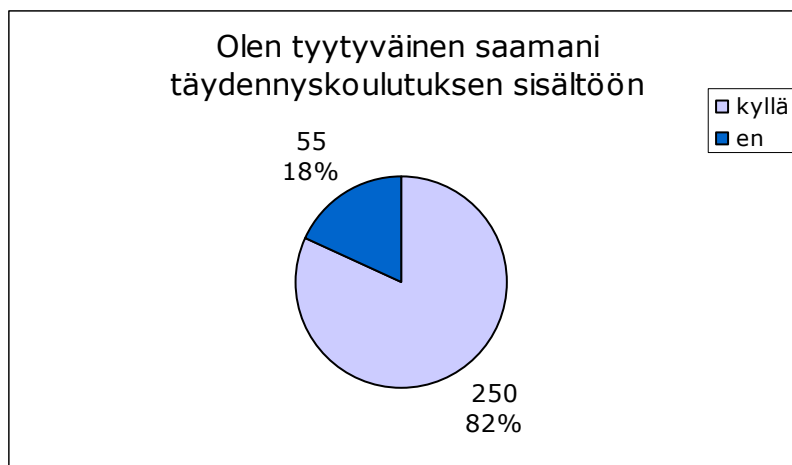
Kuvio 6. Täydennyskoulutuksen merkitys ammatillisuuden kehittämisessä

Yksi esimies, joka oli vastannut, ettei täydennyskoulutus ole ammatillisuuden kehittämisessä lainkaan tärkeää, perusteli vastaustaan seuraavasti:

30 v urani lähestyy loppuaan osa-aikaeläkkeen merkeissä. Olen jo oppinut sen, mihin pystyn!

Esimiehistä 82 % ilmoitti olevansa tyytyväinen saamansa täydennyskoulutuksen sisältöön ja vastaavasti 18 % ilmoitti, ettei ole tyytyväinen.

³² Kysymys 26. Mihin muihin asioihin tai osaamisen alueisiin haluaisit täydennyskoulutusta?



Kuvio 7. Esimiesten tyytyväisyys saamansa täydennyskoulutuksen sisältöön

Tyytymättömyyden syinä esimiehet toivat esiin muun muassa koulutusten hajanaisuuden, yleisluonteisuuden ja määrällisen vähyyden. Osassa kuntia henkilöstön täydennyskoulutukselta tuntuu puuttuvan selkeä suunnitelma ja koulutustarpeen mukainen kohdentaminen.

”Koulutukseen pääseminen on ollut vaikeaa. Meillä ei ole ollut pitkäjähtäimen koulutussuunnitelmaa, siksi tunne että on otettu sitä mitä on saatu tai on tarjottu.”

”Täydennyskoulutus ollut ”sirpaleista”, systemaattisuus on puuttunut”

Esimiehet kaipaavat koulutusta, joka pureutuisi nimenomaan perhepäivähoitoon ja perhepäivähoidon johtamiseen liittyviin kysymyksiin ja/tai omiin henkilökohtaisiin ammatillisen kehityksen haasteisiin.

”Nimenomaan perhepäivähoitoon liittyvää täydennyskoulutusta ei ole paljon ollut tarjolla.”

”Mielestäni olen saanut melko harvoin täydennyskoulutusta ns. täsmäkoulutuksena eli juuri siihen missä on suurin tarve”

Osaamiskartoituksen eri osa-alueilla esimiesten koulutushalukkuus jakaantui sisällöllisesti seuraavasti:

Osaamisalueet	Eniten täydennyskoulutushalukkuutta
Oman työn arviointi- ja kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Varhaiskasvatuksen kehittäminen (vasutyö, laadunhallinta) • Varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen ja uuden tiedon hyödyntäminen esimiestyössä • Työhyvinvoinnin edellytysten tunteminen ja edistäminen
Talous- ja henkilöstöhallinto	<ul style="list-style-type: none"> • Perhepäivähoidon toimintaympäristöön liittyvien säädösten tunteminen (mm. ryhmäko, pätevyysvaatimukset) • Perhepäivähoidon palvelusuhteen ehtojen tunteminen (mm. palkkaus, työaikasäädökset) • Tietojärjestelmien ja -ohjelmistojen hallitseminen
Pedagoginen johtaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagogiseen johtamiseen liittyvien ohjaus- ja työmenetelmien hallitseminen • Perhepäivähoitajan ammatillisen kehityksen suunnitelmallinen tukeminen • Vasun toteutumisen arviointi perhepäivähoitajissa
Moniammatillinen yhteistyö ja asiakaspalvelu	<ul style="list-style-type: none"> • Vanhempien osallisuus toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa • Viestintätaidot • Yhteistyö ja kasvatuskumppanuus perheiden kanssa

Taulukko 6. Esimiesten koulutushalukkuus suhteessa osaamisalueisiin

Täydennyskoulutushalukkuus ei vastannut täysin osaamiskartoituksessa heikoimmiksi arvioituja osa-alueita. Oman työn arvioinnin- ja kehittämisen alueella heikoimmiksi arvioituista osaamisen alueista ainoastaan varhaiskasvatuksen kehittäminen (vasutyö, laadunhallinta) ja pedagogisen johtamisen alueella vasun toteutumisen arviointi nousivat esiin myös alueina, johon kohdistui eniten täydennyskoulutushalukkuutta.

Ainoastaan talous- ja henkilöstöhallinnon alueella ja moniammatillisen yhteistyön ja asiakaspalvelun alueella samat osaamisen alueet nousivat esiin sekä heikoimpana osaamisen alueena että eniten täydennyskoulutushalukkuutta esiintyvänä osaamisen alueena.

Kaikkiin osaamiskartoituksen neljään eri kokonaisuuteen suhteutettuna eniten täydennyskoulutushalukkuutta oli seuraavilla alueilla:

1. *Varhaiskasvatuksen kehittäminen (vasutyö, laadunhallinta)*
2. *Pedagogiseen johtamiseen liittyvien ohjaus- ja työmenetelmien hallitseminen*
3. *Perhepäivähoitajan ammatillisen kehityksen suunnitelmallinen tukeminen*
4. *Vasun toteutumisen arviointi perhepäivähoitajissa*
5. *Varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen ja uuden tiedon hyödyntäminen esimiestyössä*

Varhaiskasvatuksen kehittäminen osa-alueella on vaikea arvioida kuinka paljon suluissa olevat maininnat vasutyöstä ja laadunhallinnasta ovat ohjanneet vastaajia ja kuinka paljon vastaajat ovat näiden lisäksi pohtineet myös omaa osaamistaan suhteessa kehittämiseen ja kehittämisen johtamiseen yleensä. Vasutyö ja laadunhallinta ovat koulutustee-

moina olleet vahvasti esillä varhaiskasvatuksen kentällä viimeisten vuosien aikana. Vähemmän on tarjottu koulutusta kehittämistoiminnan ja siihen sisältyvien muutosprosessien johtamiseen³³, joka kuitenkin on onnistumisen perusta myös vasu- ja laadunhallintatyölle.

Avoimen kysymykseen ”*mihin muihin asioihin tai osaamisenalueisiin haluaisit täydennyskoulutusta*” oli vastannut 83 esimiestä. Suurin osa vastanneista halusi lisää koulutusta nimenomaan johtamiseen ja perhepäivähoidon ohjaukseen. Näiden lisäksi koulutushalukkuutta oli muun muassa varhaiskasvatussuunnitelmatyöhön, muutoksenhallintaan, ajankäytön hallintaan, ristiriitatilanteiden ratkaisemiseen, erilaisiin sopimus- ja säädösasioihin, työssä jaksamisen ja ikäjohtamisen kysymyksiin sekä tietotekniikkaan.

Täydennyskoulutuksen sisällöllistä kehittämistä suuremmaksi haasteeksi nousi tulosten mukaan täydennyskoulutuksen määrällisen riittävyyden turvaaminen. Esimiehistä 41 % piti tähän asti saamaansa täydennyskoulutusta määrällisesti riittämättömänä. Osa esimiehistä painotti, että täydennyskoulutus on puuttunut kokonaan tai sitä on ollut niin vähän, että kaikki koulutus on tarpeen.

”Varsinaista täydennyskoulutusta olen hankkinut omalla ajalla ja kustannuksella, työnantajan panostusta kaipaisin.

” Paitsi, että työnantaja ei ole kouluttanut vaan olen itse kouluttanut itseäni.”

”Sitä ei ole ollut”

Osaamiskartoituksen lopuksi kysyttiin esimiehiltä vielä palautetta kyselyyn vastaamisesta sekä avoimena kysymyksenä: *mitä muuta haluaisit sanoa?*

Kyselyyn vastaamisen oli reilut 85 % esimiehistä kokenut helppona ja vajaat 15 % vaikeana. Esimiehiä, joista kyselyyn vastaaminen oli tuntunut vaikealta, oli yhteensä 13. Viiden esimiehen mielestä vaikeus johtui siitä, että kysely vei liikaa aikaa, neljän esimiehen mielestä siitä, että kysymykset olivat vaikeasti ymmärrettäviä ja kahden esimiehen mielestä siitä, että kyselyn täyttäminen tietokoneelta oli vaikeaa. Yksi esimies näki vaikeutena sen, ettei ollut ymmärtänyt kyselyn tarkoitusta ja yksi sen ettei aihe ollut kiinnostava tai hyödyllinen.

Mitä muuta haluaisit sanoa -kysymykseen oli vastannut 95 esimiestä. Vastauksissa toistui määrällisesti vahvimmin seuraavat teemat:

1. *Osaamiskartoituksen toimivuuteen, merkityksellisyyteen ja kyselyyn vastaamiseen liittyvät pohdinnat (42 mainintaa)*
2. *Perhepäivähoitoon kohdistuvien kehittämishankkeiden, täydennyskoulutuksen ja valtakunnallisen keskustelun merkitys (31)*
3. *Perhepäivähoidon ohjaajan työhön ja toimenkuvaan liittyvät pohdinnat (29)*
4. *Täydennyskoulutukseen ja kehittämiseen liittyvät ongelmat (11)*
5. *Perhepäivähoidon asema päiväkotihoidon rinnalla (6)*

³³ ks. myös luku 1

Osaamiskartoituksen toimivuuteen ja kyselyyn vastaamiseen liittyvissä vastauksissa kritisoitiin muun muassa osaamiskartoituksen jokaisen eri alueen kohdalla kysytyä täydennyskoulutushalukkuutta, kysymysten määrällistä laajuutta sekä sitä, ettei kysely antanut mahdollisuutta selittää vastaustaan laajemmin. Pelkkä numeerinen vastaus koettiin liian strukturoituna. Vaikeana koettiin myös oman osaamisen arviointi suhteessa annettuun skaalaan.

”Vaikka kyselyyn oli helppo vastata, niin mielestäni tuntui vaikealta laittaa missään kohdassa osaaminen erittäin vahvaksi. Koen kuitenkin olevani ammattilainen työssäni, mutta kehitettävää löytyy ja en ole ylitse muiden”.

”Vaikka vastaaminen sinänsä oli helppoa, oli välillä vaikeaa tulkita kysymysten sisältöä ja verrata sitä omaan työhön. Ei myöskään ollut itsestään selvää, koska osaamiseni on erittäin hyvää (mitkä ovat kriteerit).”

Osaamiskartoituksen merkityksellisyyteen liittyvissä vastauksissa korostettiin osaamiskartoituksen hyödyllisyyttä sekä kuntatason täydennyskoulutustarpeiden esiin nostamisessa että omaan työn ja osaamisen jäsentämisessä. Osa esimiehistä korosti osaamiskartoitukseen liittyvien eri osa-alueiden kautta hahmottuvan hyvin, kuinka paljon asioita ja osaamista perhepäivähoidon esimieheltä edellytetään.

”Kyselyyn vastaaminen lisää ahdistusta siitä mitä kaikkea meidän tässä työssä tulisi hallita. Miten heppoisesti tähän työhön suostutaan.”

Perhepäivähoitoon kohdistuvien kehittämishankkeiden, täydennyskoulutuksen ja valtakunnallisen keskustelun merkityksen nosti esiin reilut 30 esimiestä. Vastauksissa korostettiin sekä yleisesti perhepäivähoitoon kohdistuvan täydennyskoulutuksen, kehittämishankkeiden ja keskustelun merkitystä, että nostettiin esiin joitakin yksittäisiä kehittämishankkeita ja/tai koulutuksia, jotka vastaajat olivat kokeneet merkityksellisinä. Osa esimiehistä (n=11) halusi tuoda esiin myös täydennyskoulutukseen ja kehittämistyöhön liittyviä ongelmia, kuten taloudellisten resurssien niukkuuden ja kehittämistyön pirstaloituneisuuden.

”Projektit ja kehittäminen ovat tärkeitä asioita, mutta tärkeintä on rauha tehdä työtä. Kunnan edustajien pitäisi tarkkaan harkita, mihin lähdetään mukaan, mikä on työn kannalta olennaista ja merkittävää. Välillä on sellainen tunne, että juostaan kaiken uuden perässä, jolloin asiat kääntyvät helposti itseään vastaan.”

Perhepäivähoidon ohjaajan työhön ja toimenkuvaan liittyvissä vastauksissa (n=29) korostettiin ennen kaikkea esimiehen työn kuvan ja vastuun laajuutta, jatkuvaa kiireen tuntoa sekä ajan puutetta pedagogiseen ohjaukseen.

”Kysymys ei ole niinkään osaamisesta, vaan ajan riittämättömyydestä. Perhepäivähoitajille jää liian vähän aikaa. Haluaisin tehdä paljon enemmän, mutta aika ei riitä.”

”Omalta osaltani toimenkuvani on ollut syksyyn 2006 saakka sellainen, että perhepäivähoidon ohjaukseen (kotikäynnit, pedagoginen ohjaaminen yms.) ei ole ollut aikaa.”

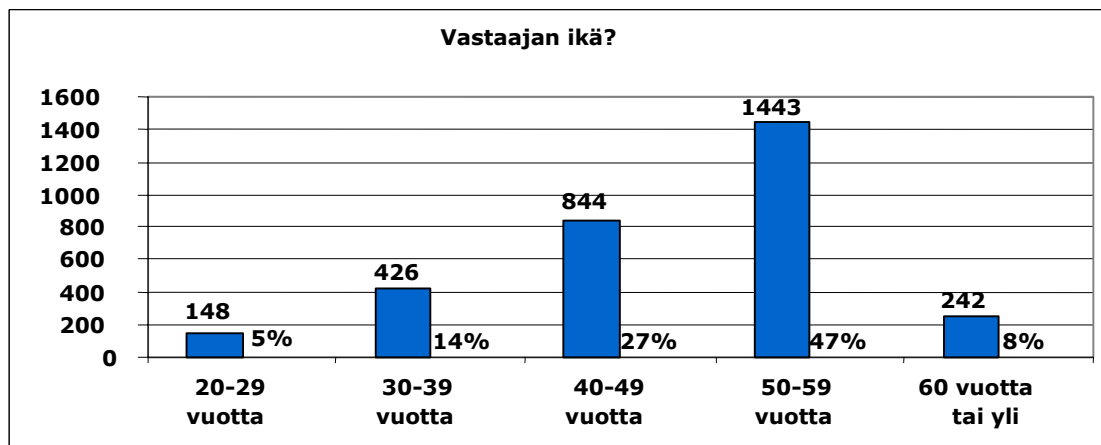
Samat ongelmat ovat nousseet esiin kaikissa Perho-hankkeen esimiesaineistoissa (Parri-la 2005, 2006). Esimiehet kaipaavat valtakunnallista ohjeistusta siihen, mitä esimiehen työnkuvaan voi kuulua sekä määrällisesti että sisällöllisesti.

Perhepäivähoitajien osaamiskartoituksen tulokset

Taustatiedot

Perhepäivähoitajien kyselyyn vastasi kaikkiaan 3 134 hoitajaa 156 kunnasta. Kartoitus kattaa 38 % kaikista Manner-Suomen kunnista ja 21 % maamme perhepäivähoitajista³⁴. Vastausten määrä vaihteli 1 - 137 vastauksen välillä kuntaa kohden. Yleisin vastausmäärä yhden kunnan osalta oli yhdestä kymmeneen lomaketta (72 kuntaa). Yli 40 vastauksen kunta oli 19. Kahdesta kunnasta saatiin yli 100 hoitajan vastaukset. Keskiarvoisesti hoitajien vastauksia kuntaa kohden oli aineistossa 20 kappaletta.

Melkein kaikki vastanneista hoitajista oli oletetusti naisia. Miehiä vastasi viisi, joka määrällisesti vastaa 0.2 prosenttia kaikista hoitajien vastauksista. Lähes puolet (47 %) vastanneista hoitajista kuuluu ikäluokkaan 50 - 59 vuotta. Ikäluokassa 40 - 49 vuotta on vastaajia 27 %, 30 - 39-vuotiaita vastaajia löytyy 14 %. Yli 60-vuotiaita vastaajia on 8 %. Nuorempia eli 20 - 29-vuotiaita hoitajia oli kyselyyn vastanneiden joukossa viisi prosenttia.



Kuvio 8. Vastanneiden perhepäivähoitajien ikä

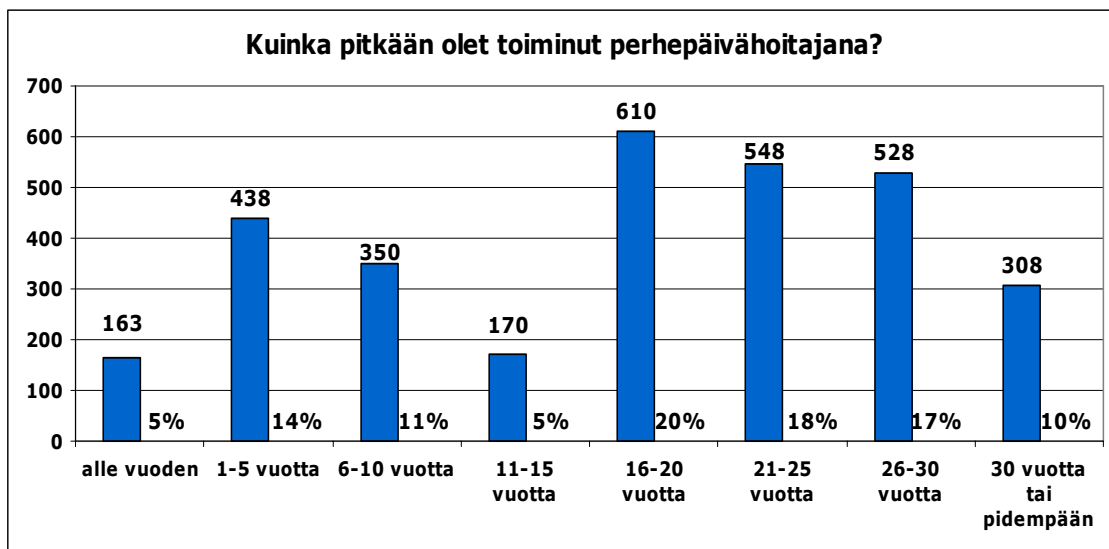
Vastanneet perhepäivähoitajat jakaantuvat aika tasaisesti erikokoisiin kuntiin, tosin lähes puolet (46 %) vastanneista oli 20 001 – 100 000 asukkaan kunnasta. Vajaa viidennes (18 %) vastaajista ilmoitti olevansa kotoisin 2001 – 6000 asukkaan kunnasta. Suurin osa vastanneista hoitajista asui joko Länsi-Suomen (47 %) tai Etelä-Suomen (27 %),

³⁴ Perhepäivähoitajia 14 846 lokakuussa 2004 (Lasten päivähoiton tilannekatsaus 2006)

länin alueella. Itä-Suomen länissä vastaajista asuu 15 % ja Oulun länissä 8 %. Lapin länin asuinalueeseen ilmoittaa 4 % vastaajista.

Lomakkeessa kysyttiin, minkä sosiaalialan osaamiskeskuksen alueella vastanneen hoitajan kotikunta sijaitsee. Vastauksia tuli kaikkien osaamiskeskusten osalta. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskuksen SOCCAn alueella osallistuminen on ollut vähäistä siitä syystä, että Vantaan, Helsingin, Kauniaisten ja Espoon osalta on valmistumassa pro gradu -työ³⁵ samasta aiheesta. Vastanneista hoitajista 21% toimii Pikassoksen³⁶, 16 % ISON³⁷ ja 14 % SonetBotnian³⁸ alueella. Yllättävän vähän eli vain kolme prosenttia (n=87) vastaajista hoitajista ei tiennyt minkä sosiaalialan osaamiskeskuksen alueella he toimivat. Tämä kertonee siitä, että osaamiskeskustyö alkaa olla tuttua myös perhepäivähoitajien keskuudessa.

Vastaajista suurin osa oli toiminut ammatissaan jo hyvin pitkään. Viidennes (20 %) vastaajista kertoo toimineensa perhepäivähoitajana 16 - 20 vuotta, lähes yhtä moni 21 - 25 vuotta (18 %) tai 25 - 30 vuotta (17 %). Neljätolista prosenttia vastaajista kertoi toimineensa hoitajana vasta 1 - 5 vuotta.



Kuvio 9. Hoitajien toimiminen perhepäivähoitajana vuosissa

Suurin osa vastaajista kertoi toimivansa hoitajana omassa kodissaan (78 %) tai ryhmäperhepäivähoidossa (16 %). Lapsen kotona (2 %), päiväkodissa (1 %) tai muualla (2 %) työskentelee vain pieni määrä vastaajista. Muutama vastaaja ilmoittaa toimivansa kiertävänä perhepäivähoitajana (5), toisen hoitajan kodissa (2 vastaajaa) ja yksi hoitaja kolmiperhepäivähoidossa. Myös päivähoidon ja/tai esiopetuksen avustavissa tehtävissä ja leikkitoiminnassa toimii muutamia hoitajia (7 vastaajaa).

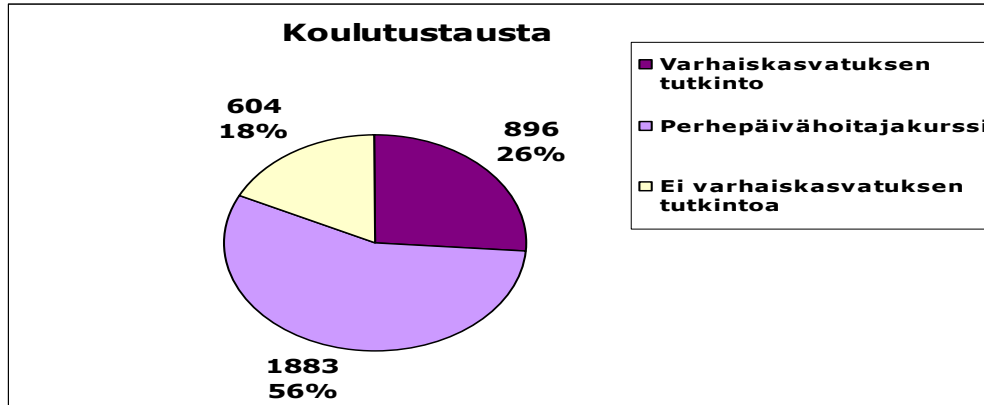
³⁵ Lila Harjamäki, Helsingin yliopisto.

³⁶ Pirkanmaan, Kanta-Hämeen ja Satakunnan alueen sosiaalialan osaamiskeskus.

³⁷ Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

³⁸ Pohjanmaan maakuntien sosiaalialan osaamiskeskus.

Perhepäivähoitajien koulutustausta on osaamiskartoituksen tulosten mukaan edelleen kirjava (vrt. Parrila 2002). Ainoastaan 26 % tutkimukseen osallistuneista hoitajista oli varhaiskasvatuksen tutkinto. Näistä 14 % (458 vastaajaa) oli suorittanut perhepäivähoitajan ammattitutkinnon ja loput 12 % jonkin muun varhaiskasvatusalan tutkinnon, esimerkiksi lähihoitaja, päivähoitaja tai lastentarhanopettaja.



Kuvio 10. Perhepäivähoitajien koulutustausta

Ammatillisen perhepäivähoitajakurssin oli suorittanut 56 % vastaajista. Vajaa viidennes kyselyyn vastanneista perhepäivähoitajista toimi työssään jonkun muun alan ammatillisen koulutuksen saaneena (11 %) tai kokonaan ilman ammatillista koulutusta (8 %).

Muun alan koulutuksista suurimmaksi luokaksi muodostui aineistossa *keittiö- ja kotitalousalankoulutus*³⁹, jonka omaavia henkilöitä oli aineistossa 144. Seuraavaksi suurimmat luokat muodostivat *kaupanalan*⁴⁰ (n=68), *terveydenhoitoalan* (n=56), *vaatetusalan* (n=39) ja *hotelli- ja ravintola-alan* (n=17) koulutuksen saaneet henkilöt. Myös *maa- ja metsätalouseläälle ja/tai puutarha-alalle* (n=11) koulutettuja henkilöitä sekä *partureita, kampaajia ja kosmetologeja* (n=8) löytyi vastanneiden joukosta. Yksittäisten ammattinimikkeiden tasolla tarkasteltuna oli mielenkiintoista huomata, että perhepäivähoitajana toimii muun muassa prosessinhoitaja, vartija, varastonhoitaja, rakennuspiirtäjä, diakoni, sähköasentaja, kemian laborantti, matkaopas ja musiikkipedagogi.

Yhteenvetona voidaan todeta että suurelta osalta hoitajista (74 %) puuttuu virallinen varhaiskasvatusalan tutkinto. Tähän vaikuttaa omalta osaltaan se, että nykyisen kelpoisuuslain⁴¹ mukaan perhepäivähoitajan tehtävään riittää soveltuva ammattitutkinto tai muu soveltuva koulutus. Ammattitutkinto ei siis ole ”pakollinen” vaan työnantaja voi määritellä, mikä koulutus täyttää muun soveltuvan koulutuksen kriteerit ja riittää perhepäivähoitajan työn osaamisen perustaksi. Jatkossa tulee pohtia, pitäisikö kelpoisuuslakia muuttaa niin, että esimerkiksi uusilta perhepäivähoitajalta edellytettäisiin jatkossa ammattitutkinnon suorittamista. Tätä kelpoisuuslain tiukentamista puoltaa se, että varhaiskasvatustyö on nykyisin entistä vaativampaa. Toisaalta tulisi tarkastella myös perhepäivä-

³⁹ kuten keittäjiä, kokkeja, emäntiä, keittiöapulaisia, kotiaivustajia, kodinhoitajia ja siivoojia.

⁴⁰ kuten tradenomeja, merkonomeja, merkantteja, sihteereitä, myyjiä ja sairaanhoitajia, perus- ja apuhoitajia, hammashoitajia, fysioterapeutteja, terveydenhoitajia, kuntohoitajia, hierojia sekä toimintaterapeutteja.

⁴¹ Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista 272/2005, 11 §.

vähoitajakurssien nykytilannetta määrällisesti ja sisällöllisesti sekä arvioida niiden vas-
taavuutta perhepäivähoitajan työn vaatimuksiin ja ammattitutkinnon suorittamiseen.

Kyselyssä selvitettiin myös niiden perhepäivähoitajien, jotka eivät olleet suorittaneet
perhepäivähoitajan ammattitutkintoa, mielipidettä ammattitutkinnon suorittamisen tar-
peellisuudesta. Kysymykseen vastasi 2 040 hoitajaa. Vastaajista suurin osa (77 %) ei
pitänyt ammattitutkinnon suorittamista tarpeellisenä. Vain kuusi prosenttia hoitajista
(n=116) ilmoitti, että ammattitutkinnon suorittaminen on tarpeellista. Pieni osa vastaa-
jista suorittaa tutkintoa parhaillaan (n=77) tai suunnittelee lähtevänsä suorittamaan tut-
kinnon viiden vuoden sisällä (n= 211). Muutama vastaajista (n=40) ei tiennyt, mikä
ammattitutkinto on ja 19 hoitajaa kommentoi, että työnantaja edellyttää tutkinnon suo-
rittamista.

Perhepäivähoitajien korkea ikä ja lähestyvä eläkkeelle jääminen oli määrällisesti eniten
mainittu syy (436 vastausta) siihen, miksi ammattitutkintoa ei koettu tarpeelliseksi suo-
ritttaa. Seuraavaksi yleisimpänä syynä tuotiin esiin pitkä työkokemus (n= 283) ja aikai-
sempi muu koulutus ja/tai täydennyskoulutus(n= 229). Iso osa vastaajista oli sitä mieltä,
että pitkä työkokemus ja työuran aikana saadut muut koulutukset antavat riittävän am-
matillisen pätevyyden perhepäivähoitajan työhön eikä ammattitutkintoa tarvita. Vastaa-
jista 16 ilmoitti, että riittävä pätevyys työhön on syntynyt omien lasten kasvattamisen
kautta.

”Tekemäni työvuodet ovat antaneet tarvitsemani pätevyyden”

”19 vuotta takana tätä työtä, eiköhän siinä ole ammattitutkintoa tarpeeksi”

*”Jos en lastenhoitoa ole oppinut jo elämäkoulussa, niin ei sitten opi missään
muussakaan koulussa”*

*”Äitinä ja ennenkin lasten parissa olleena luulen osaavani antaa lapsille perus-
kasvatusta ym. tarpeet täyttämään”*

Näissä vastauksissa näkyy vielä vahvana perhepäivähoitotyön rinnastaminen kotiäidin
tarjoamaan ei-ammattilliseen hoivaan, jolloin perhepäivähoitajan pätevyudeksi katsotaan
riittävän oman äitiyden tai muun hoivakokemuksen. Sama näkökulma nousi esiin myös
Parrilan (2002) väitöstutkimuksessa. Yksi keskeinen ero kotiäitiyden ja perhepäivähoi-
totyön välillä on kuitenkin se, että perhepäivähoitajan tulee toteuttaa työtään tiettyjen
yhteiskunnallisesti asetettujen säädösten, tavoitteiden ja linjausten mukaisesti, jotka on
asetettu lasten oikeuksien ja hoidon laadun turvaamiseksi. Tämä edellyttää paitsi amma-
tillista tietoisuutta noiden säädösten, tavoitteiden ja linjausten sisällöistä, myös kykyä
toimia niiden mukaisesti. Kärjistäen voisi väittää, että ne hoitajat jotka olettavat, että
perhepäivähoitotyön osaamisen perustaksi riittää oma äitiys, eivät tunne niitä yhteis-
kunnallisia asiakirjoja ja ammatillisia vaatimuksia, joita perhepäivähoitotyöltä tänä päi-
vänä edellytetään.

Osa vastaajista (n= 56) ilmoitti omaavansa riittävän vahvan ammattitaidon perustele-
matta sen tarkemmin, mistä tuo ammattitaito oli muodostunut. Työn tilapäisyydellä
ammattitutkinnon tarpeettomuutta perusteli 38 vastaajaa ja henkilökohtaisilla syillä 19
vastaajaa. Henkilökohtaisina syinä mainittiin sekä terveydelliset syyt että yleinen voi-
mavarojen riittämättömyys. Ammattitutkintoa pidettiin vaativana koulutuksena, jonka
suorittamiseen työn ohella ei riitä voimia.

”Vaativa koulutus! Voimavarat ei riitä työn ohella opiskeluun.”

”Ammattitutkinto on hyvä ja tärkeä mutta liian rankka 3-vuotisena ilta- ja viikonloppukoulutuksena yli 50-vuotiaille.”

Syynä ammattitutkinnon suorittamattomuuteen mainittiin myös se, että tutkinnon suorittaminen ei vaikuta palkkukseen eikä pätevytyymiseen päiväkodin työtehtäviin (n=19).

”Suorittamalla palkka ei kuitenkaan nouse eikä mahdollisuus työskennellä esim. päiväkodissa mahdollistu”

”Palkkauksen pitäisi parantua ammattitutkinnon suorittamisen jälkeen tuntuvasti”

Osa vastaajista piti ammattitutkinnon suorittamista turhana tai jopa uhkana kodinomaiselle perhepäivähoidolle. Vastaavia näkökulmia nousi esiin myös Parrilan 2002 tutkimuksessa. Perhepäivähoitajat kokevat, että perhepäivähoitotyön koulutuksen kautta tapahtuva ammatillistuminen ja yleinen työn suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden lisääminen tekevät perhepäivähoidosta ”päiväkotimaista” mikä on vastaan hoitomuodon ominta olemusta. Näkemys liittyy jo edellä mainittuun rinnastukseen perhepäivähoidosta kotiäitiyteen kytkeytyvänä hoivatyönä.

”...eikä ennenkään lapsia ole hoidettu minkään ammattitutkinnon pohjalta”

”Pärjään hyvin ilman tutkintoakin (pelkkä tutkinto ei tee kenestäkään soveltuvaa lasten hoitoalalle) Olen itse oppinut ja lukenut kasvatusalan kirjallisuutta erittäin paljon. Lisänä vielä juuri se tekee hoidosta kodinomaista ettei mennä jo ihan päiväkodin puolelle”

”Meille vanhemmille hoitajille kertynyt hiljainen tieto tulisi ammattitutkinnon kautta arvostetummaksi.”

Kuten viimeinen lainaus osoittaa, muutamien vastaajien mielestä ammattitutkinnon suorittaminen on tarpeellista ja hyödyllistä vaikka työvuosia olisi takana enemmänkin. Ammattitutkinnon suorittaminen tuo enemmän arvostusta työlle ja antaa mahdollisuuden oman taidon ja osaamisen osoittamiseen.

Osaamiskartoitus ja täydennyskoulutustarve

Perhepäivähoitajien lomakkeessa osaamisen ja täydennyskoulutushalukkuuden arvioiminen tapahtui kolmen eri osa-alueen kautta: 1) *oman työn arviointi ja kehittäminen*, 2) *yhteistyö ja vuorovaikutus* ja 3) *varhaiskasvatus*. Jokaiseen osaamisalueeseen liittyi vaihteleva määrä (10 - 20) alueen teemaan liittyviä kysymyksiä, joiden suhteen hoitajat arvioivat omaa osaamistaan ja halukkuuttaan hakeutua täydennyskoulutukseen. Seuraavassa kuvataan kunkin osaamisalueen tulokset nostamalla esiin keskiarvojen perusteella osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet kussakin osaamisalueessa erikseen. Lomakkeessa oli myös osaamiseen liittyen kaksi avointa kysymystä.

Kun tarkastelee vastauksia yleisesti osaamisalueittain (oheisen taulukon 7 rivit), huomataan, että kaikissa kolmessa osaamisalueessa vastaajat ilmoittavat osaamisensa olevan pääsääntöisesti vahvaa (asteikon arvo 3). Tämä vastausluokka on selkeästi suurin jokai-

nessa osaamisalueessa. Kaikkien osaamisalueiden prosenttijakaumat ovat myös hyvin samansuuntaisia, vain muutaman prosenttiyksikön vaihteluja löytyy. Asteikko ”*osaaminen on erittäin vahvaa*” on myös kaikkien osaamisalueiden osalta huomattavasti suurempi kuin ”*osaaminen tarvitsee paljon vahvistusta*” -luokka. Osaamisessa on siis hoitajien oman arvioinnin mukaisesti huomattavasti enemmän vahvuutta kuin vahvistuksen tarvetta.

%	1= osaaminen tarvitsee paljon vahvistusta	2= osaaminen tarvitsee jonkin verran vahvistusta	3= osaaminen on vahvaa	4= osaaminen on erittäin vahvaa
Oman työn arviointi ja kehittäminen	6 %	30 %	53 %	11 %
Yhteistyö ja vuorovaikutus	3 %	28 %	56 %	13 %
Varhaiskasvatus	2 %	26 %	56 %	16 %

Taulukko 7. Yhteenveto perhepäivähoitajien osaamisarvioista

Osaamista voidaan tarkastella myös osaamisen vahvuuden tai vahvistamisen suunnasta (taulukon pystysuorat sarakkeet). Vastanneiden hoitajien osaaminen tarvitsee eniten vahvistusta oman työn arvioinnin ja kehittämisen osa-alueella. Kaikki prosenttiarvot ovat kuitenkin tässä sarakkeessa hyvin pieniä. Osaaminen ”*tarvitsee jonkin verran vahvistusta*” sarakkeessa on tasaisia prosenttiarvoja kaikilla eri osa-alueilla (26 – 30 %). Prosentuaalisesti eniten ”*osaaminen on erittäin vahvaa*” vastauksia sijoittuu varhaiskasvatuksen alueelle ja vastaavasti vähiten oman työn arviointi ja kehittäminen alueelle. Yhteistyö ja vuorovaikutus sekä varhaiskasvatus alueet saavat eniten vastauksia ”*osaaminen on vahvaa*” sarakkeessa. Prosenttijakaumat ovat jälleen tasaisia.

Oman työn arviointi ja kehittäminen osa-alueella hoitajien osaamisen vahvimiksi ja heikoimmiksi alueiksi muodostuivat keskiarvojen⁴²mukaan seuraavat teemat:

⁴² Keskiarvo voi olla välillä 1 - 4 osaamisen arviointiasteikon mukaisesti.

<i>OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET</i>	<i>OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET</i>
<i>1. ATK –taitojen hallitseminen (ka 1,86)</i>	<i>1. Omien ammatillisten vahvuuksien tunnistaminen (ka 2,96)</i>
<i>2. Varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen (ka 2,53)</i>	<i>2. Työn suunnitteleminen ja tavoitteiden asettaminen (ka 2,92)</i>
<i>3. Työn kirjaamistaitojen hallitseminen (ka 2,62)</i>	<i>3. Oman työn arvioiminen (ka 2,85)</i>
<i>4. Varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen ja tunteminen (ka 2,70)</i>	<i>4. Työhyvinvoinnin edellytysten tunteminen ja edistäminen omassa työssä (ka 2,82)</i>

Taulukko 8. Perhepäivähoitajien osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet oman työn arvioinnin ja kehittämisen osa-alueella

Atk-taitojen hallitsemiseen liittyvän osaamisen kokeminen näin heikoksi ei ollut yllättävää ja asiaan on kunnissa tärkeää tarttua. Hoitajien atk-taitojen kehittämällä voidaan tehostaa sekä hoitajan ja ohjaajan välistä, että hoitajan ja vanhempien välistä tiedon kulua⁴³. Atk-taitojen lisääminen voi madaltaa myös hoitajien kynnystä lähteä suorittamaan perhepäivähoitajan ammattitutkintoa, sillä suuri osa opiskeluun liittyvistä töistä tehdään tänä päivänä sähköisesti.

Mielenkiintoista oman työn arviointiin ja kehittämiseen liittyvissä tuloksissa on oman työn suunnitteluun ja tavoitteiden asettamiseen liittyvän osaamisen kokeminen keskimäärin vahvana alueena. Parrilan (2002) tutkimuksessa perhepäivähoitotyön tavoitteellisuuden ja suunnitelmallisuuden lisääminen nousi esiin nimenomaan yhtenä keskeisenä kehittämisaikana, jonka erityisesti lasten vanhemmat nostivat esiin. Mielenkiintoista tuloksissa on myös se, että samaan aikaan hoitajat arvioivat osaamisensa vahvaksi työn suunnitteluun ja tavoitteiden asettamiseen alueella ja heikoksi varhaiskasvatussuunnitelman laatimisen sekä työn kirjaamistaitojen alueella. Edellisethän liittyvät oleellisesti myös oman työn suunnitteluun ja tavoitteiden asettamiseen.

Tuloksissa kiinnittää huomion myös se ristiriitainen seikka, että vaikka kartoituksen avoimissa kysymyksissä korostetaan vahvasti oman osaamisen itsearvioinnin vaikeutta, kuitenkin *oman työn arvioinnin ja kehittämisen* osa-alueella osaaminen koettiin vahvimpana nimenomaan suhteessa omien ammatillisten vahvuuksien tunnistamiseen.

Yhteistyön ja vuorovaikutuksen osaamisalueella hoitajat arvioivat oman osaamisensa vahvimmiksi ja heikoimmiksi alueiksi keskiarvojen mukaisesti seuraavat seikat:

⁴³ ks. luku 7. Sähköisen viestinnän mahdollisuudet ohjauksen kehittämisessä

<i>OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET</i>	<i>OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET</i>
<i>1. Oman lapsiryhmän vanhemmille suunnatun vanhempainillan toteuttaminen (ka 2,44)</i>	<i>1. Vuorovaikutus lasten kanssa (ka 3,31)</i>
<i>2. Vanhempien mukaan ottaminen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen (ka 2,58)</i>	<i>2. Vuorovaikutus vanhempien kanssa (ka 3,13)</i>
<i>3. Yhteistyö muiden lapsi- ja perhepäiväpalvelutoimijoiden kanssa (mm. neuvola, lastensuojelu...) (ka 2,62)</i>	<i>3. Vanhemmilta saadun palautteen vastaanottaminen ja hyödyntäminen (ka 2,99)</i>
<i>4. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen yhteistyössä vanhempien kanssa (ka 2,67)</i>	<i>4. Yhteistyö muun päivähoitohenkilöstön kanssa (ka 2,89)</i>

Taulukko 9. Perhepäivähoitajien osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet yhteistyön ja vuorovaikutuksen osa-alueella

Tulokset osoittavat hyvin sen, että perhepäivähoitajat kokevat hallitsevansa hyvin vuorovaikutuksen lasten ja vanhempien kanssa yleisellä tasolla, mutta tarvitsevat osaamiselleen vahvistusta nimenomaan ammatillisen yhteistyön muotojen ja kasvatuskumppanuuden rakentamisessa.

Heikoimman osaamisen alueen joukosta yhteistyö muiden lapsi- ja perhepalvelutoimijoiden kanssa kertoo siitä, että perhepäivähoitaja pääsääntöisesti työskentelee yksin ja yhteistyö muiden toimijoiden kanssa tapahtuu tarvittaessa useimmiten esimiehen kautta. Yhteistyö muihin lapsi- ja perhepalvelutoimijoihin kaipaa tiivistämistä ja perhepäivähoitajan aktiivista osallistumista siihen oman työnsä ja ammattitaitonsa näkökulmasta. Yhteistyö muun päivähoitohenkilöstön kanssa koetaan sitä vastoin vahvuutena. Tulos kertonee siitä, että perhepäivähoidon ja päiväkotihoidon välinen yhteistyö on tiivistynyt eivätkä hoitajat koe sitä enää vieraaksi toimintatavaksi. Toisaalta aineiston avoimista vastauksista nousee kyllä esiin myös huoli siitä, että yhteistyö päiväkotien kanssa johtaa ennen pitkää perhepäivähoidon sulautumiseen osaksi päiväkotihoidoa.

Mielenkiintoista tuloksissa oli hoitajien arvioivan vanhemmilta saadun palautteen vastaanottamisen ja hyödyntämisen nimenomaan osaamisen vahvana alueena, samoin kuin vuorovaikutuksen vanhempien kanssa. Samalla kuitenkin vanhempien mukaan ottaminen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen koettiin heikon osaamisen alueena. Eikö vanhempien palaute yleensä koske nimenomaan niitä päivähoidon käytäntöjä ja lasta koskevia asioita, jotka ovat perusta toiminnan suunnittelulle ja toteutukselle. Pohdittavaksi myös jää, minkälaista palautetta hoitajat vanhemmilta saavat ja miten he sitä hyödyntävät omassa työssään. Parrilan (2002) tutkimuksessa vanhemmat kokivat perhepäivähoidossa nimenomaan ongelmallisena sen, että hoitajat henkilökohtaistavat saamansa palautteen liian herkästi eivätkä kykene suhtautumaan siihen riittävän ammatillisesti.

Varhaiskasvatuksen osaamisalue oli kaikista kolmesta alueesta kaikkein laajin. Se sisälsi yhteensä 20 alakohtaa, joiden suhteen hoitajien tuli arvioida omaa osaamistaan. Keskiarvojen perusteella heikoimmiksi ja vahvimmiksi osaamisen alueiksi nousivat seuraavat alueet:

<i>OSAAMISEN HEIKOIMMAT ALUEET</i>	<i>OSAAMISEN VAHVIMMAT ALUEET</i>
<i>1. Allergisen, erityistä ruokavaliota noudattavan ja/tai sairaan lapsen hoito, kasvatus ja opetus (ka 2,64)</i>	<i>1. Lapsen turvallisuudesta huolehtiminen (ympäristö, ihmissuhteet) (ka 3,29)</i>
<i>2. Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatus ja opetus (ka 2,44)</i>	<i>2. Lapsen perustarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen (ka 3,25)</i>
<i>3. Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito- kasvatus ja opetus (ka 2,09)</i>	<i>3. Lapsen yksilöllisyyden huomioiminen toiminnassa (ikä, kehitys, luonteenpiirteet)(ka 3,12)</i>
<i>4. Lapsen kehityksen etenemisen havainnointi ja dokumentointi (ka 2,70)</i>	<i>4. Lapsiryhmän ohjaaminen (ka 3,11)</i>

Taulukko 10. Perhepäivähoitajien osaamisen heikoimmat ja vahvimmat alueet varhaiskasvatuksen osa-alueella

Mielenkiintoista tuloksissa on se, että kolme heikointa osaamisen aluetta liittyvät suoraan perhepäivähoitajan ammattitutkinnon valinnaisiin tutkinnon osiin (Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon perusteet 2006). Tästä huolimatta hoitajien halukkuus suorittaa perhepäivähoitajien ammattitutkintoa oli vähäistä.

Heikoimmista osa-alueista neljäs eli lapsen kehityksen etenemisen havainnointi ja dokumentointi liittyy lapsen varhaiskasvatuksen tukemiseen ja myös varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen. Tämä on osaamisen heikkoutena looginen kahden aikaisemman taulukon heikkouksien kanssa.

Kun koko osaamiskartoituksen tuloksia katsotaan yhteen, perhepäivähoitajien viisi vahvinta ja heikointa osaamisaluetta määrittävät seuraavan taulukon mukaisesti. Taulukossa on kuvattu myös viisi aluetta, johon hoitajat halusivat keskimääräisesti eniten täydennyskoulutusta.

<i>Viisi vahvinta osaamisaluetta</i>	<i>Viisi heikointa osaamisaluetta</i>	<i>Viisi tärkeintä täydennyskoulutusaluetta</i>
<i>Vuorovaikutus lasten kanssa</i>	<i>Atk-taitojen hallitseminen(mm. tietokoneen käyttö)</i>	<i>Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatus ja opetus</i>
<i>Lapsen turvallisuudesta huolehtiminen</i>	<i>Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatus ja opetus</i>	<i>Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatus ja opetus</i>
<i>Lapsen perustarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen</i>	<i>Oman lapsiryhmän vanhemmille suunnatun vanhempainillan toteuttaminen</i>	<i>Atk –taitojen hallitseminen</i>
<i>Vuorovaikutus vanhempien kanssa</i>	<i>Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatus ja opetus</i>	<i>Tapaturmatilanteissa toimiminen</i>
<i>Lapsen yksilöllisyyden huomioiminen toiminnassa</i>	<i>Varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen osallistuminen (perhepäivähoidon vasu)</i>	<i>Allergisen, erityistä ruokavaliota noudattavan ja/tai sairaan lapsen hoito, kasvatus ja opetus</i>

Taulukko 11. Perhepäivähoitajien viisi vahvinta ja heikointa osaamisaluetta

Täydennyskoulutushalukkuus kohdentui suhteellisen hyvin nimenomaan niille alueille, joissa osaaminen arvioitiin heikoksi. Poikkeuksen teki lasten turvallisuudesta huolehtiminen, jonka suhteen osaaminen arvioitiin vahvaksi, vaikka samaan aikaan haluttiin täydennyskoulutusta tapaturmatilanteissa toimimiseen.

Perhepäivähoitajien osaamiskartoituksen yhteenvedona voidaan todeta, että vaikka hoitajien yleistaso osaamisessa on heidän oman arvionsa mukaan vahva, niin merkittävä määrä hoitajista koki kuitenkin tarvitsevansa osaamiselleen joko paljon tai jonkin verran vahvistusta kaikilla osaamisalueilla.

Osaamisalue	Osaaminen tarvitsee <i>paljon</i> tai <i>jonkin verran</i> vahvistusta
Oman työn arviointi ja kehittäminen	= 36 % perhepäivähoitajista
Yhteistyö ja vuorovaikutus	= 31 % perhepäivähoitajista
Varhaiskasvatus	= 28 % perhepäivähoitajista

Taulukko 12. Määrällinen yhteenvedo hoitajien osaamisen tuen tarpeesta

Osaamiskartoitukseen sisältyi myös avoin kysymys siitä, mitä muita ammatillisia vahvuuksia vastaajilla omasta mielestään on. Tähän kysymykseen saatiin 1026 vastausta ja lähes 1700 erilaista mainintaa. Vastausten perusteella ammatilliset vahvuudet ovat syntyneet muun muassa

- *oman ammattitaustan kautta (esimerkiksi keittäjän koulutus),*
- *erilaisten kurssien ja täydennyskoulutuksen kautta (muun muassa erityislasten kasvatus),*
- *oman harrastuksen tai elämäntavan kautta (esimerkiksi kierrätys ja liikunnallisuus) ja*
- *oman elämän- ja/tai työkokemuksen kautta (omat lapset ja pitkä työkokemus hoitajana).*

Ammatillisista vahvuuksista muodostui analyysin jälkeen neljäosainen luokitus:

1. *Ammatilliset tiedot ja taidot*
2. *Hoitajan luonteenpiirteet ja henkilökohtaiset ominaisuudet*
3. *Hoitajan pitkä työkokemus*
4. *Hoitajan halu kehittää itseään ja työtään.*

Erilaiset *tiedot ja taidot* nousivat esiin suurimpana ammatillisten vahvuuksien luokkana, johon liittyviä mainintoja oli aineistossa yhteensä 1 052. Tietoina ja taitoina mainittiin muun muassa kotitaloustaidot (n=213), yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot (n=188), kädentaidot (n=148, taiteellisuus ja musikaalisuus (n=147), erityiskasvatus ja lapsen yksilöllinen huomioiminen (n=103), liikunnallisuus (n=93) ja suunnittelu- ja organisointikyky (n=42). Lisäksi vastauksissa mainitaan ympäristökasvatus (32), lapsen kasvun tukeminen (n=22), omat lapset ja lapsenlapset (n=20) ja hoitajan kielellinen osaaminen

(n=20). Muutoksen hallitseminen (n=11) on myös ammatillinen vahvuus joidenkin hoitajien mielestä, samoin maalaisjärki (n=8) ja vanhempien kasvatuksen tukeminen (n=5).

”Olen ensimmäiseltä koulutukseltani kokki, joten lapset saavat monipuolista, vaihtelevaa ja terveellistä ruokaa”

”Tulen toimeen erilaisten lasten ja vanhempien kanssa”

”Pitkäaikainen KÄYTÄNNÖN kokemus ammatissa eri-ikäisten lasten parissa + neljän oman lapsen kasvatust.”

”Hyvät organisointitaidot, mielestäni osaan laittaa asiat tärkeysjärjestykseen ja tehdä tärkeän ja olennaisen.”

Hoitajan luonteenpiirteisiin ja/tai ominaisuuksiin liittyviä ammatillisia vahvuuksia nousi esiin 447 maininnassa. Hoitajat pitivät ammatillisena vahvuutena muun muassa rauhallisuutta, kärsivällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä (n=119), mielikuvitusta, luovuutta ja idearikkautta (n=77) sekä äidillisyyttä ja lapsirakkautta (n=48). Myös joustavuutta ja muuntautumiskykyä arvostetaan (n=48), samoin huumorintajua, leikkisyyttä ja lapsenmielisyyttä (n=45). Positiivisuus ja iloisuus (n=37) sekä sosiaalisuus (n=36), empaattisuus (n=30), jämäkkyys ja jämäptiys (n=7) katsotaan ammatillisiksi vahvuuksiksi.

”Rajat ja rakkaus, äidillisyyys, lapsen on helppo tulla syliin, luottaa.”

Kolmanneksi ja neljänneksi luokaksi ammatillisissa vahvuuksissa muodostuivat hoitajan pitkä työkokemus (140 mainintaa) ja halu kehittää työtä ja oman itsensä kehittämisen (31 mainintaa). Itsensä kehittämisessä tärkeinä asioina mainitaan tiedon hankkiminen ja uuden oppiminen.

”43 vuotta lasten parissa työskentelyä.”

”Olen kiinnostunut oman työni kehittämisestä ja yhteistyöni päivähoiton muiden ammattilaisten kanssa antaa mahdollisuuden jatkuvaan kehittämiseen.”

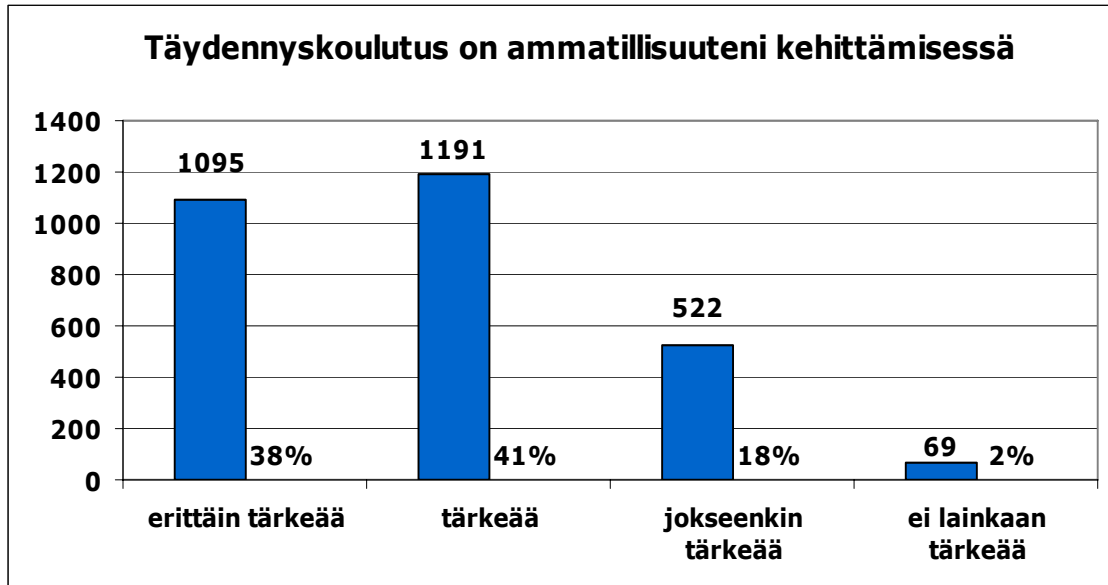
Täydennyskoulutushalukkuus ja täydennyskoulutukseen osallistuminen

Osaamiskartoituksessa kysyttiin hoitajilta kunkin kysymyksen kohdalla paitsi arviota omasta osaamisesta, myös täydennyskoulutushalukkuutta suhteessa kuhunkin osaamisalueeseen. Täydennyskoulutushalukkuutta kysyttiin myös avoimena kysymyksenä⁴⁴. Lisäksi osaamiskartoituksen kolmannessa osassa kysyttiin osallistujien arviota täydennyskoulutuksen merkityksestä ammatillisuuden kehittämisessä, arviota saamansa täydennyskoulutuksen määrällisestä riittävydestä ja tyytyväisyyttä saadun täydennyskoulutuksen sisältöön.

Hoitajista suurin osa piti täydennyskoulutusta tärkeänä (41%) tai erittäin tärkeänä (38%) oman ammatillisuutensa kehittämisessä. Vajaa viidennes (18%) piti täydennyskoulutus-

⁴⁴ Kysymys 15. Mihin muihin asioihin tai osaamisen alueisiin haluaisit täydennyskoulutusta?

ta jokseenkin tärkeänä ja vain muutama prosentti (2%) koki, että täydennyskoulutus ei ole lainkaan tärkeää.



Kuvio 11. Täydennyskoulutuksen tärkeys ammatillisuuden kehittämisessä

Vastanneista hoitajista suurin osa koki, että täydennyskoulutus oli ollut määrällisesti riittävää (76 %). Hoitajat olivat pääsääntöisesti (87 %) myös tyytyväisiä saamansa täydennyskoulutuksen sisältöön. Ne vastaajista, jotka ilmoittivat olevansa tyytymättömiä saamaansa täydennyskoulutukseen (276 mainintaa) kertoivat syyksi koulutuksen sisältöön (169), saatavuuteen ja määrään (99) sekä koulutuksen ajankohtaan (8) liittyviä syitä. Sisällöllistä tyytymättömyyttä aiheutti suurimmilta osin se, että koulutukset ovat olleet liian päiväkotipainotteisia eikä perhepäivähoitoon kohdennettua koulutusta ole ollut tarpeeksi. Lisäksi koettiin, että koulutukset olivat usein sisällöllisesti vanhan toistoa ja liian tuttua asiaa, itsestäänselvyyksien kertaamista. Koulutus ei ole aina vastannut odotuksia tai niitä tarpeita, joita sille on asetettu. Koulutus on ollut myös vaikeaa, liian teoreettista ja käytännönläheisyys on puuttunut.

” Ei vuosikausiin mitään uutta tai tärkeää.”

”Vanhojen asioiden kertausta uusilla hienoilla nimillä.”

”Useimmat koulutukset on suunnattu päiväkodeille. Perhepäivähoitaja on saanut vain vähän hyödynnettävää tietoa näistä koulutuksista.”

”Enemmän perhepäivähoitajille suunnattua koulutusta.”

”Käsitellään turhia teoreettisia asioita kuten vasu.”

”Osa on ollut liian teoreettista, korkealentoista pohdintaa. Enemmän käytännön juttuja, ruokaohjeita, leikkejä, askarteluohjeita, uusia materiaaleja.”

Useat vastaajat kertoivat, että koulutusta ei ole ollut lainkaan tai sitä on ollut liian vähän saatavilla.

” En ole koskaan ollut täydennyskoulutuksessa.”

Muutamassa vastauksessa annettiin kehittämissuhteita täydennyskoulutuksen järjestämiseen. Vastaajien mukaan koulutuksen suunnittelun tulisi olla pitkäjänteisempää ja koulutusta tulisi suunnitella enemmän jokaisen hoitajan yksilökohtaiset tarpeet huomioiden. Hoitajat voisivat vastausten mukaan myös kouluttaa enemmän toinen toisiaan. Hoitajat toivovat myös voivansa osallistua enemmän koulutusten suunnitteluun ja koulutus päätösten tekemiseen.

” Koulutussuunnitelmat tulisi tehdä useammaksi vuodeksi eteenpäin.”

” Koulutus olisi suunnattava enemmän yksilökohtaisten tarpeiden mukaisesti.”

”Mikseivät hoitajat voisi esimerkiksi tiimeittäin kouluttaa toisiaan omien vahvuusalueittensa mukaisesti”

” Ohjaajat päättävät aivan liikaa, mitä koulutuksia tulee eikä kaikista informoida hoitajia”

Hoitajat jakaantuivat kahteen ”leiriin” kommentoidessaan suhdettaan täydennyskoulutukseen. Osa vastaajista (73) kertoi tarvitsevansa ja haluavansa koulutusta kaikista mahdollisista ja mahdollisimman paljon. Toisaalta 40 hoitajaa ilmoitti, ettei tarvitse ollenkaan tällä hetkellä täydennyskoulutusta. Usein syyksi mainittiin se, että vastaaja opiskelee tai on juuri opiskellut esimerkiksi lähihoitajaksi tai perhepäivähoitajan ammattitutkinnon. Myös se mainittiin, että koulutusta on jo nykyisellään ihan tarpeeksi, koulutusta ei muuten vain tarvita tai se koetaan kokonaan turhaksi ammatissa toimimisen näkökulmasta.

”Kaikki koulutusalueet ovat tärkeitä. Aina on uutta opittavaa joka asiasta.”

”En halua koulutusta enää mihinkään. Työ on minua kouluttanut ja tunnenkin olevani pätevä työssäni. Kohta jään eläkkeellekin ja tunnen koulutuksen olevan turhaa.”

Mihin osaamisen alueeseen hoitajat haluavat saada lisää koulutusta? Tätä selvitettiin sekä osana osaamiskartoitusta että avoimessa kysymyksessä. Osaamiskartoituksen eri osa-alueilla hoitajien täydennyskoulutushalukkuus jakaantui keskiarvojen⁴⁵ mukaan seuraavasti:

⁴⁵ Keskiarvo välillä 1-2 täydennyskoulutushalukkuutta mittaavan asteikon mukaisesti.

OSAAMISALUEET	ENITEN TÄYDENNYSKOULUTUS- HALUKKUUTTA
Oman työn arviointi ja kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • ATK –taitojen hallitseminen (1,42) • Varhaiskasvatuksen kehityksen seuraaminen ja tunteminen (1,47) • Varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen (1,51) • Työn muutoksiin ja uusiin vaatimuksiin vastaaminen (1,55)
Yhteistyö ja vuorovaikutus	<ul style="list-style-type: none"> • Vanhempien kanssa syntyvien ristiriitatilanteidenratkaiseminen (1,57) • Lapsen vasun laatiminen yhdessä vanhempien kanssa (1,57) • Vanhempien mukaan ottaminen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen (1,63) • Yhteistyö muiden lapsi- ja perhepalvelutoimijoiden kanssa (1,64)
Varhaiskasvatus	<ul style="list-style-type: none"> • Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatus ja opetus (1,35) • Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatus ja opetus (1,32) • Allergisen, erityistä ruokavaliota noudattavan ja/tai sairaan lapsen hoito, kasvatus ja opetus (1,42) • Tapaturmatilanteissa toimiminen (1,42).

Taulukko 13. Hoitajien täydennyskoulutushalukkuus suhteessa osaamisalueisiin

Kaikkiin osaamiskartoituksen eri alueisiin suhteutettuna perhepäivähoitajat halusivat eniten täydennyskoulutusta seuraaviin viiteen alueeseen:

1. Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatus ja opetus
2. Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatus ja opetus
3. Atk –taitojen hallitseminen
4. Tapaturmatilanteissa toimiminen
5. Allergisen, erityistä ruokavaliota noudattavan ja/tai sairaan lapsen hoito, kasvatus ja opetus.

Avoimen täydennyskoulutusta koskevan kysymyksen vastauksissa (634 mainintaa) erottui selkeästi kaksi muita suurempaa luokkaa. Perhepäivähoitajat ilmoittivat haluavansa eniten lisää koulutusta *erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoitoon* (n=174) ja *varhaiskasvatustoiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen* (n=158). *Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoitoon* liittyvä koulutus nostettiin useimmissa vastauksissa esiin yleisellä tasolla (n=94). Joissakin vastauksessa koulutushalukkuus kohdentui tiettyihin erityisen tuen teemoihin kuten, lasten käytöshäiriöihin (n=32), erilaisiin sairauksiin ja vammaisuuteen (n=15) ja viittomiin (n=11). Monikulttuurisuuteen liittyvän koulutustarpeen nosti esiin 22 vastaajaa. *Varhaiskasvatustoiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen* liittyen hoitajat toivovat ennen kaikkea (n=139) ohjeita erilaisiin toimintatuokioihin kuten askarteluihin, leikkeihin, lauluihin, liikuntaan, kädentaitoihin ja ilmaisutaitoihin. Koulutushalukkuutta oli myös vasun laatimiseen ryhmälle ja/tai lapselle sekä toiminnan suunnitteluun ja organisointiin yleensä.

Kolmanneksi eniten koulutustarvetta oli *ruuan valmistamiseen* (n=84) ja neljänneksi eniten *ensiaputaitoihin ja tapaturmatilanteissa toimimiseen* (n=79). Ruuan valmistukseen liittyen haluttiin koulutusta muun muassa allergioista ja erityisruokavalioiden, terveellisestä ruokavaliosta sekä uusista ruokavinkkejä nopeista ja helpoista aterioista. Myös koulutusta uusista ruokaohjeistuksista kaivataan, samoin tietoa hygieniapassista.

Viidenneksi eniten (n=78) koulutustoiveita esitettiin *yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoihin* liittyen, kuten vaikeiden tilanteiden kohtaamiseen ja puheeksi ottamiseen vanhempien kanssa, varhaiseen puuttumiseen sekä yleensä yhteistyöhön vanhempien kanssa. *Atk-taitoihin* liittyvän koulutustarpeen nosti esiin 56 hoitajaa, *työssä jaksamiseen ja omaan työhyvinvointiin* ja/tai työnohjauksen liittyvän koulutuksen 37 hoitajaa. Sama määrä (n=37) hoitajaa ilmoitti haluavansa koulutusta *lapsen kehityksen tukemiseen ja dokumentointiin*. Lapsen kehitykseen liittyvistä teemoista nousi esiin lapsen kielellinen ja motorinen kehitys sekä yleisesti psykologia ja kehityspsykologia. Myös eri-ikäisten lasten kasvatusta mainitaan vastauksissa samoin kuin lapsen kehityksen havainnointiin, kasvun kansioihin ja lapsen toimintasuunnitelman laatimiseen liittyvä koulutus. Muutama hoitaja ilmoittaa haluavansa koulutusta myös *palkkaus- ja työehtoihin*.

Hoitajat kokivat kyselyyn vastaamisen pääsääntöisesti helpoksi (77 %). Lomaketta laadittaessa haluttiin selvittää myös syitä, miksi vastaaminen kyselyyn mahdollisesti koettaisiin vaikeaksi. Lomakkeen valmiiksi annetuista vastausluokista huolimatta vain suhteellisen pieni osa (137/546) lomakkeen vaikeaksi kokeneista perhepäivähoitajista vastasi näihin vaihtoehtoihin. Näiden vastaajien mielestä pääsyy vastaamisen vaikeuteen oli se, että kysymykset olivat vaikeasti ymmärrettäviä (61 vastausta). Joidenkin vastaajien mukaan kyselyn tarkoitus jäi epäselväksi (22), kysely vei liikaa aikaa (19) tai sen ulkoasu ei ollut selkeä (15). Täyttäminen tietokoneelta koettiin myös vaikeaksi (10), ohjeet olivat epäselviä (6) ja muutaman vastaajan mielestä aihe ei ollut ollenkaan kiinnostava ja/tai hyödyllinen(4).



Kuvio 12. Kysymyksiin vastaamisen vaikeus

Avoim arena: mitä muuta hoitajat halusivat sanoa?

Lomakkeen viimeisessä avoimessa kysymyksessä hoitajat saivat kirjoittaa avoimesti mitä halusivat tuoda esiin osaamiskartoituksesta tai muusta haluamastaan asiasta. Suurin osa kommenteista liittyi *työhön* (n=187), pääasiassa palkkauksen huonouteen suhteessa työn vaativuuteen. Palkkauksen koettiin korreloivan suoraan ammatin arvostukseen yhteiskunnassa. Hoitajat kommentoivat pitävänsä kovasti työstään ja usealla työ onkin ”sydämen asia”.

”Palkka pieni vastuuseen nähden niin kuin ei arvostettaisi ammattia pätkäkään.”

”Hyvä työ mutta huono palkka.”

”Mielestäni perhepäivähoidon ammattitutkinnon suorittaneille tulisi maksaa reilusti parempi palkka, mikä motivoisi kaikki suorittamaan kyseisen tutkinnon. Näin hoitajien ammattipätevyys huomattavasti paranisi.”

Paljon kirjoituksia tuli myös liittyen *täydennyskoulutukseen* (n=178). Kommentit liittyivät paitsi hoitajien eläköitymiseen ja ikääntymiseen niin myös täydennyskoulutuksen ajankohtaan. Toiveet koulutuksen ajankohdasta menevät ristiin. Joissakin kommenteissa toivotaan koulutusta iltaisin ja/tai viikonloppuisin, jotta hoitolapsia ei tarvitsisi viedä varahoitopaikkaan. Osa vastaajista taas toivoo koulutusta nimenomaan työpäivien ajaksi, koska iltaisin työpäivän jälkeen ei jaksakaan keskittyä koulutukseen tai viikonloput halutaan levätä ja olla oman perheen parissa.

”TÄRKEÄÄ! Koulutusta ei iltaisin tai viikonloppuisin vapaa-ajalla. 10 - 12 tunnin työpäivän jälkeen ei ole kovin vastaanottavainen. Tieto menee hukkaan kun on liian uupunut.”

”Koulutukset mieluummin viikonloppuna koska illalla on usein iltalapsia hoidossa.”

Itsearviointin vaikeuden otti esiin lähes sata vastaajaa (n=95) kommenteissaan. Vastauksissa otettiin kantaa yleisen itsearviointin vaikeuden lisäksi jonkin verran osaamiskartoituksen arviointiasteikkoon. Neliportaisuuteen olisi haluttu keskimäinen vaihtoehto lisää, joka olisi kuvannut ”kohtalaista” osaamista tai vaihtoehtoa ”en osaa sanoa”. Hoitajat kokivat myös, että selkeää ja yksinkertaista vastausta kysymyksiin ei ole. Osa kysymyksistä koettiin vaikeiksi ja osa taas helpoiksi.

Moni vastaaja kertoi, että oman osaamisen ”kehuminen” ja sen esiin tuominen on vaikeaa. Joidenkin mielestä omaa osaamista arvioidaan liian kriittisesti. Arviointiin ei myöskään olla kovin tottuneita. Hoitajat kommentoivat että arviointi on vaikeaa joko työkokemuksesta (pitkä ja/tai lyhyt) tai lyhyestä koulutuksesta johtuen. Myös omaa työtä koskevan henkilökohtaisen palautteen vähäisyyden vuoksi on vaikeaa arvioida omaa osaamistaan.

Muutama hoitaja myös kommentoi, että oman osaamisen ja yleensä asioiden esittäminen ja käsitteleminen paperilla on vaikeaa, paperitöiden tekeminen ei pitäisi kuulua olennkaan perhepäivähoitoon.

”Tarkkaan ottaen kyselyyn vastaaminen oli vaikeaa. Se nimittäin aiheutti syvälistä pohdintaa: missä menee vahvan ja erittäin vahvan raja, tarkoittaako erittäin vahva täydellistä, jonka ei enää tarvitse kehittyä; vertaanko itseäni muihin hoitajiin (tai olettamaani keskivertohoitajaan) vai ihanteeseeni (olen luonteeltani perfektionisti); onko siis tavoitteeni (tai työnantajan tavoite) että hallitsen kaikki osa-alueet erittäin vahvasti....?”

”Kysymyksiin vastaaminen oli vaikeaa, koska en ajattele olenko hyvä vai huono, teen työtäni sydämeistäni ja kaikki taitoni likoon pannen. Tuntuu itsekehulta laittaa paperille itsestään hyvää arviota.”

Yksityiset perhepäivähoitajat kommentoivat kokevansa koulutuksiin hakeutumisen taloudellisesti ja varahoidon vaikean järjestämisen vuoksi mahdottomaksi. Yksityiset hoitajat kokevat olevansa eriarvoisessa asemassa kunnallisten hoitajien kanssa, koska täydennyskoulutukset ja ammattitutkinto pitää suorittaa omalla kustannuksella eivätkä kunnat ole tarjonneet mahdollisuutta osallistua kunnallisiin koulutuksiin. Muutama vastaaja kommentoi, että yksityisillä hoitajille tulisi antaa enemmän näkyvyyttä kunnallisten hoitajien rinnalla.

Perhepäivähoito päivähoiton hoitomuotona puhutti muutamia hoitajia (n=23). Hoitajat haluavat säilyttää perhepäivähoidon omaleimaisuuden muiden päivähoitomuotojen rinnalla. Perhepäivähoidosta ei kommenttien mukaan haluta ”laitosmaisia kuten päiväkodit”. Perhepäivähoidon erilaisuutta palveluna haluttiin korostaa ja joissakin kommentteissa koettiin, että koulutuksella perhepäivähoito halutaan viedä kohti päiväkotihoidoa. Perhepäivähoito halutaan samanarvoiseksi hoitomuodoksi päiväkotihoidon kanssa. Hoitajat toivovat myös, että kaikissa lisääntyvissä ammatillisissa vaatimuksissa muistettaisiin, että hoitaja tekee kaiken yksin ruuanlaitosta kasvatukseen.

”Toivon todella, että jonakin päivänä päivähoito on yksi kokonaisuus ja perhepäivähoito tasavertainen vaihtoehto muiden joukossa.”

Osaamiskartoituksesta sekä pidettiin (n=63) että ei pidetty (n=39). Osa vastaajista piti osaamiskartoitusta turhana, paperinmakuisena, vaikeana, liikaa aikaa vievänä, liian pitkänä ja sen hyötyä epäiltiin.

”Protestoin olemalla vastaamatta näihin kysymyksiin perhepäivähoidon liiallista kehittämistä vastaan. Perhepäivähoito on säilytettävä omana hoitomuotona ilman jatkuvaa kouluttautumista.”

”Menipä (kysely) reilusti yli käytännön asioista!”

Osaamiskartoitukseen suhtauduttiin kuitenkin myös hyvin positiivisesti ja sen järjestämisestä kiiteltiin monissa vastauksissa. Näissä myönteisissä kommentteissa kartoitusta pidettiin hyvänä, selkeänä, mielenkiintoisena, tarpeellisena, hyödyllisenä, hoitajien työn ja osaamisen avaavana ja niiden pohtimista edistävänä. Ruotsinkielistä lomaketta toivottiin jatkossa.

”Tällainen kysely panee miettimään omaa osaamistaan ja mahdollisuuttaan kehittyä työssään”

”Odotan mielenkiinnolla osaamiskartoituksen yhteenvettoa niin valtakunnallis-

ti kuin kuntakohtaisestikin! Tärkeä aihe perhepäivähoidon laadun ja kehittämisen kannalta.”

Tulosten yhteenveto

Osaamiskartoituksen kautta saatiin kattava kuva paitsi perhepäivähoitohenkilöstön osaamisesta myös perhepäivähoitajien ja perhepäivähoidon esimiesten työstä ja työolosuhteista laajemminkin.

Perhepäivähoidon esimiesten kohdalla tulokset osoittivat, että alueellinen esimiestyön malli, jossa saman esimiehen alaisuuteen kuuluu sekä perhepäivähoitoa, ryhmäperhepäivähoitoa että päiväkotihoitoa on selvästi yleistynyt. Osaamiskartoitukseen osallistuneista esimiehistä 72 % oli johdettavaan sekä perhepäivähoitoa että päiväkotihoitoa. Tämä on laajentanut esimiesten työkenttää, mikä näkyi myös osaamiskartoituksen tuloksissa. Esimiehet kaipasivat osaamiselleen tukea muun muassa *työtehtävien rajaamiseen ja priorisointiin sekä työkokonaisuuden hallintaan ja työajan käytön tasapuoliseen kohdentamiseen*. Esimiesten työajankäyttöön ja kohdentamiseen liittyvät ongelmat ovat nousseet esiin myös muissa Perho-hankkeen aikana kerätyissä esimiesaineistoissa (Parrila 2005, 2006b, Parrila ja Vähänen 2006). Etenkin alueellisilla esimiehillä näyttää olevan vaikeuksia hahmottaa, suunnitella ja organisoida omaa työajan käyttöä siten, että työaika jakaantuisi tasapuolisesti eri yksiköiden kesken. Työajan kohdentumista ja suunnittelua määrittää vahvimmin nimenomaan se yksikkö, jossa esimies toimii.

Esimiesten tulokset osoittivat myös, että esimiesten työhön perehdyttämiseen ja kouluttamiseen tulee jatkossa panostaa. Esimiehistä 62 % oli aloittanut työnsä perhepäivähoidon esimiehenä ilman työhön perehdytystä ja 45 % ilmoitti, ettei ollut saanut mitään lisäkoulutusta esimiehenä toimimiseen. Lisäksi esimiehistä 41 % piti tähän asti saamaansa täydennyskoulutusta määrällisesti riittämättömänä. Esimiesten työhön perehdyttämiseen ja kouluttamiseen liittyvät puutteet johtuvat osaltaan siitä, että päivähoiton esimiestyö ja sen edellyttämä osaaminen ovat kuntakentällä suhteellisen jäsentymättömiä. Meillä ei ole selkeää käsitystä, mitä päivähoiton esimiestyön tulisi pitää sisällään, mitä työmenetelmiä esimiesten tulisi hallita ja miten esimerkiksi pedagogista ohjausta ja johtajuutta tulisi toteuttaa ja resursoida. Osaamiskartoituksen mukaan esimiehet kaipaavat konkreettisia työvälineitä ja malleja esimiestyön toteuttamiseen. Pedagogisen johtamisen alueella eniten täydennyskoulutushalukkuutta esimiehillä oli pedagogiseen johtamiseen liittyvien ohjaus- ja työmenetelmien hallitsemiseen, perhepäivähoitajan ammattillisen kehityksen suunnitelmalliseen tukemiseen ja vasun toteutumisen arviointiin perhepäivähoidossa.

Vasun toteutumisen arviointiin liittyvän osaamisen nouseminen heikoimmaksi alueeksi pedagogisen johtamisen osalta viestii, että kunnissa on jatkossa tärkeää miettiä, miten vasuun kirjattujen asioiden siirtyminen käytännön työhön varmistetaan ja mikä on ohjaustoiminnan ja esimiehen rooli tässä varmistamisessa. Vasun toteutumisen arviointi on vähintään yhtä tärkeää kuin itse vasujen laadinta, koska ainoastaan sitä kautta voimme varmistaa toimimme niin kuin suunnittelemme toimivamme.

Kokonaisuudessaan perhepäivähoidon esimiesten osaamiskartoitus osoitti, että vaikka esimiesten osaamisen taso hahmottui tulosten mukaan suhteellisen vahvaksi, niin prosentuaalisesti iso osa esimiehistä koki kuitenkin tarvitsevansa vahvistusta omaan osaa-

miseensa kaikilla osaamiskartoitukseen sisältyneillä eri osaamisalueilla (ks. taulukko 5, sivulla 96. Kuntien haasteena on hyödyntää osaamiskartoituksen tuloksia täydennyskoulutusten suunnittelussa siten, että esiin nousseisiin osaamisen haasteisiin saadaan vastattua.

Perhepäivähoitajien tuloksille leimaa antavaa oli, että suurelta osalta hoitajista (74 %) puuttuu varhaiskasvatusalan tutkinto ja hoitajien koulutustausta on edelleen hyvin kirjava (vrt. Parrila 2002). Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon oli suorittanut ainoastaan 14 % kyselyyn vastanneista hoitajista. Niistä hoitajista, joilla ammattitutkintoa ei ollut, suurin osa ei kokenut ammattitutkinnon suorittamista tarpeelliseksikaan. Perusteena tuotiin esiin muun muassa korkea ikä ja pitkä työkokemus. Kyselyyn vastanneista hoitajista 55 % oli iältään 50 vuotta tai yli ja vastaavasti 45 % alle 50-vuotiaita. Alle 50-vuotiailla hoitajilla työtä on jäljellä vielä kymmeniä vuosia, jolloin ammattitutkinnon suorittamisen voidaan katsoa olevan vielä hyvinkin tarpeen. Ammattitutkintoa tarjoavien oppilaitosten ja kuntien yhteisenä haasteena on luoda ammattitutkinnon suorittaminen hoitajille mielekkääksi tuomalla tutkinnon suorittamisen mahdollisimman lähelle hoitajan työkontekstia ja tarjoamalla riittävän tuen ja resurssit tutkinnon suorittamiseen (ks. luku 4). Jatkossa ammattitutkinto tulisi säätää kelpoisuusehdoksi hoitajana toimimiseen.

Koulutustason puute voi selittää osaltaan myös sen, että kaikille hoitajille perhepäivähoitotyön asema ja siihen kohdistuvat vaatimukset osana ammatillista varhaiskasvatusjärjestelmää ovat edelleen osittain epäselviä. Osaamiskartoitukseen osallistuneista hoitajista suuri osa oli sitä mieltä, että perhepäivähoitajan työn ammatilliseksi perustaksi riittää pitkä työkokemus ja/tai kokemus omien lasten kasvattamisesta. Näissä vastauksissa näkyy vielä vahvana perhepäivähoitotyön rinnastaminen kotiäidin tarjoamaan ei-ammattilliseen hoivaan (vrt. Parrila 2002). Yksi keskeinen ero kotiäitiyden ja perhepäivähoitotyön välillä on kuitenkin se, että perhepäivähoitajan tulee toteuttaa työtään tiettyjen yhteiskunnallisesti asetettujen vaatimusten ja tavoitteiden mukaisesti, jotka on asetettu lasten oikeuksien ja hoidon laadun turvaamiseksi. Tämä edellyttää paitsi ammatillista tietoisuutta noiden säädösten sisällöistä, myös kykyä toimia niiden mukaisesti. Kärjistäen voisi väittää, että ne hoitajat jotka olettavat, että perhepäivähoitotyön osaamisen perustaksi riittää oma äitiys, eivät tunne niitä yhteiskunnallisia asiakirjoja ja ammatillisia vaatimuksia, joita perhepäivähoitotyöltä tänä päivänä edellytetään.

Mielenkiintoista hoitajien tuloksissa oli, että koulutustasoon liittyvistä puutteista huolimatta hoitajat arvioivat oman osaamisensa kaikilla osaamisen alueilla keskimäärin vahvaksi. Hoitajien osalta osaamisen profiili muodostui jopa korkeammaksi kuin esimiesten osalta. Tämä viestii hoitajien arvostuksen ja kokemuksen omasta osaamisestaan ja ammattitaidostaan olevan vahvaa, mikä selittää osaltaan myös sen, ettei lisäkoulutusta tai ammattitutkintoa koeta tarpeelliseksi. Jatkossa olisi mielenkiintoista nähdä vastaako hoitajien oma arvio osaamisestaan esimiehen tekemää arviota, ja kuinka suuresti esimerkiksi hoitajan koulutustaso vaikuttaa osaamisen arviointiin. Nyt tehdyn analyysin pohjalta näyttää siltä, että korkeammin koulutetut hoitajat suhtautuvat kriittisemmin omaan osaamiseensa ja kokevat täydennyskoulutuksen jonkin verran tärkeämpänä kuin alemman koulutustason omaavat hoitajat.

Mielenkiintoista tuloksissa oli myös se, että vaikka hoitajat pitivät kyselyyn vastaamista helppona, he samaan aikaan ilmoittivat kysymysten olleen vaikeasti ymmärrettäviä ja kokivat oman osaamisen arvioinnin vaikeana. Tässä yhteydessä on tärkeä pohtia, miten oman osaamisen arvioiminen on onnistunut jos vastaaja ei ole ymmärtänyt kysymystä ja toisaalta myös sitä, miten oman osaamisen arvioinnin vaikeus näkyy vastauksissa: ovat-

ko hoitajat arvioineet omaa osaamistaan liian kriittisesti vai liian lempeästi? Onko hoitajien arviointi omasta osaamisestaan luotettava?

Yhteenvedona hoitajien tuloksista voidaan todeta, että hoitajat kaipaavat osaamiselleen tukea ennen kaikkea atk-taitojen hallitsemiseen (mm. tietokoneen käyttö), eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen, oman lapsiryhmän vanhemmille suunnatun vanhempainillan toteuttamiseen, erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen sekä varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen osallistumiseen (perhepäivähoidon vasu). Nämä kaikki muodostavat keskeisen osan perhepäivähoitajan ammattitutkintoa. Kunnissa olisikin tärkeä miettiä, miten perhepäivähoitajien suunnitelmallinen ja pitkäkestoinen täydennyskoulutus kytketään osaksi ammattitutkinnon suorittamista vaikkapa osa-alue kerrallaan. Näin voitaisiin madaltaa suuresti hoitajien kynnystä lähteä suorittamaan ammattitutkinto ja ehkä samalla lisätä myös hoitajien ymmärrystä siitä, miksi ammattitutkinnon suorittaminen on hyödyllistä.

Osaamiskartoituksen hyödynnettävyys ja jatkokehittäminen

Osaamiskartoituksen tuloksia voidaan hyödyntää sekä valtakunnallisesti että kuntatasolla perhepäivähoidon kehittämiseen ja erityisesti täydennyskoulutuksen suunnittelemiseen ja kohdentamiseen. Perhepäivähoidon osaamiskartoitus vastaakin erinomaisesti 1.8.2005 voimaan tulleen sosiaalihuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskevan lainmuutoksen⁴⁶ tarpeisiin. Lainmuutoksen tavoitteena on turvata sosiaalihuollossa työskentelevän henkilöstön mahdollisuudet ylläpitää ja uudistaa ammattitaitoaan työelämän ja palvelurakenteen muuttuessa. Sosiaalihuollossa painotetaan yhtenä keskeisimmistä kehittämisalueista henkilöstön osaamisen vahvistamista ja ylläpitämistä. Sosiaalihuollon täydennyskoulutusvelvoite edellyttää, että kunnat huolehtivat henkilöstönsä riittävästä osallistumisesta täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuksen suunnittelun ja järjestämisen lähtökohtana korostetaan henkilöstön osaamisen arviointia muun muassa osaamiskartoitusten avulla⁴⁷.

Osaamiskartoitustyöväline on alunperin rakennettu *itsearviointin* välineeksi mutta se soveltuu hyvin myös *vertaisarviointin* välineeksi hoitajien ja/tai esimiesten keskinäiseen osaamisen arviointiin. Perhepäivähoitajat voivat tiimeissä arvioida yleisesti osaamistaan tai arvioida halutessaan toinen toisiaan. Samoin voidaan toimia esimiesten osalta. Perhepäivähoitaja voi myös arvioida esimiehensä osaamista lomaketta soveltavasti käyttäen. Työvälinettä voidaan käyttää myös *kehityskeskustelussa* esimiehen ja hoitajan välillä esimerkiksi siten, että hoitaja suorittaa ensin itsearviointin omasta osaamisestaan ja esimies sen jälkeen oman arvioinnin hoitajan osaamisesta ja sen jälkeen yhteisen keskustelun kautta arvioidaan tulosten yhteneväisyyksiä, eroja ja niiden syitä. Lomakkeen avulla voidaan myös laatia hoitajan ja/tai esimiehen *osaamisprofiili* tai käyttää sitä apuna *yksilö- ja/tai ryhmäkohtaisen koulutussuunnitelman* laatimisessa joko hoitajalle tai esimiehelle. Osaamiskartoituslomakkeen avulla voidaan *esitellä myös vanhemmille perhepäivähoidossa tehtävää työtä* ja hoitajilta vaadittavaa osaamista tai käyttää sitä osana vanhempien kanssa käytäviä *kasvatuskeskusteluja*.

⁴⁶ Laki sosiaalihuoltolain muuttamisesta 50/2005.

⁴⁷ Sosiaalihuollon täydennyskoulutussuositus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2006:6.

Osaamiskartoituksen kehittäminen ja soveltaminen jatkossa avaa monia tarpeellisia ja mielenkiintoisia väyliä. SOCCA:ssa ja pääkaupunkiseudulla on alkanut varhaiskasvatuksen monikulttuurisuustyön osaamiskartoituksen valmistelu osana MONIKU-hanketta⁴⁸. Perhepäivähoidon osaamiskartoituksesta voidaan kehittää sovellus paitsi koko päivähoidon myös päivähoidon johtamiseen liittyvän osaamisen kartoittamiseen. Työvälinettä voi kehittää myös yksittäisten ammattiryhmien ja tiettyjen varhaiskasvatuksen osa-alueiden osaamista ja osaamisalueita kuvaaviksi. Lomakkeiden mahdollisimman monipuolinen käyttäminen ja kokeileminen sekä perhepäivähoidon että koko päivähoidon osaamisen arvioinnissa ja kartoittamisessa on erittäin toivottavaa ja suositeltavaa. Perhepäivähoidon osaamiskartoituslomakkeet julkaistaan myöhemmin myös ruotsiksi sosiaali- ja terveysministeriön toimesta. Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan⁴⁹ kaksi kehittämisjaostoa: Perhepäivähoidon kehittämisjaosto ja Henkilöstön koulutuksen ja osaamisen kehittämisjaosto ovat jo hyödyntäneet osaamiskartoituksen työtä.

Valtakunnallisen perhepäivähoidon osaamiskartoituksen tavoitteiden toteutumisen arviointia

Valtakunnallisen osaamiskartoituksella oli seuraavia tavoitteita:

- 1) *muodostaa perhepäivähoitajien ja perhepäivähoidon esimiesten ammatilliset osaamisalueet uusimman tutkimus- ja asiantuntijatiedon pohjalta,*
- 2) *laatia sekä toteuttaa osaamis- ja täydennyskoulutustarvekartoitus valtakunnalliseen käyttöön,*
- 3) *tuottaa valtakunnallista tietoa perhepäivähoitajien ja esimiesten osaamisen vahvuusalueista ja täydennyskoulutustarpeista kuntien, alueiden ja myös valtakunnalliseen käyttöön,*
- 4) *testata sekä sähköistä vastaamista perhepäivähoidossa että valtakunnallisen kyseilyn organisointia alueellisesti kuntien ja sosiaalialan osaamiskeskusten kautta.*

Kaikkiin näihin tavoitteisiin tehdyllä osaamiskartoituksella pystyttiin vastaamaan, mutta itse työvälineen kehittäminen, tulosten syventäminen ja hyödyntäminen jatkuvat edelleen. Vervessä käynnistyy KT Sanna Parrilan johdolla Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama ”Osaamisen kehittäminen perhepäivähoidossa” hanke, joka toteutuu ajalla 1.3.2007 – 31.5.2009. Hankkeen yleistavoitteena on luoda valtakunnallisesti yhtenäisiä malleja ja sisältöjä perhepäivähoitohenkilöstön osaamisen kehittämiseen. Hankkeen toteutus perustuu verkostoyhteistyöhön eri asiantuntijatahojen kanssa. Asiantuntijaverkostoon kutsutaan eri oppilaitosten edustajia, kuntatason perhepäivähoidon henkilöstöä, osaamiskeskusten edustajia sekä Opetushallituksen ja Sosiaali- ja terveysministeriön edustus. Hankkeen ensimmäiseen vaiheeseen sisältyy osaamiskartoituksen tulosten analyysin syventäminen ja osaamiskartoituksessa käytetyn työvälineen edelleen kehittäminen kuntien käyttöön. Osaamiskartoitustyövälineen jatkokehittäminen toteutetaan lähettämällä osaamiskartoitukseen osallistuneisiin kuntiin palautekysely osaamiskartoituksen sisällöllisestä ja menetelmällisestä toimivuudesta. Kysely toteutetaan internet - pohjaisena. Osaamiskartoitustyöväline tulee olemaan kaikkien kuntien ja alueiden vapaassa käytössä jatkossa kun se julkaistaan tämän artikkelin liitteenä ja myöhemmin

⁴⁸ Sosiaalinen vahvistaminen pääkaupunkiseudun monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa. MONIKU-hanke 2005 - 2007. www.socca.fi/moniku.

⁴⁹ www.stm.fi/neuvottelukunnat

jatkokehittelyn kautta uudelleen muokattuna SOCCAn ja Verven sekä Stakesin Varttuan sivuilla.

Osaamiskartoituksen kolmantena tavoitteena oli *tuottaa valtakunnallista tietoa perhepäivähoitajien ja esimiesten osaamisen vahvuusalueista ja täydennyskoulutustarpeista kuntien, alueiden ja myös valtakunnalliseen käyttöön*. Tämän artikkelin aikaisemmilta sivuilta voidaan lukea valtakunnalliset perhepäivähoitajien ja esimiesten keskeisimmät osaamisen vahvuudet ja täydennyskoulutusteemat. Tulokset ovat vapaasti hyödynnettävissä yksittäisen kunnan tai alueen omaan käyttöön. Tavoitteena oli myös *testata sekä sähköistä vastaamista perhepäivähoidossa että valtakunnallisen kyselyn organisointia alueellisesti kuntien ja sosiaali-alan osaamiskeskusten kautta*. Kyselyn organisointi kuntien ja osaamiskeskusten kautta toimi hyvin ja tämänkaltaista aineiston keräämisen tapaa on järkevää hyödyntää myös jatkossa. Sähköinen vastaaminen toimi myös ennalta odotettua paremmin, mitä osaltaan selitti se, että hoitajille annettiin myös mahdollisuus vastata manuaalisesti jolloin sähköiseen muotoon tallentaminen jäi kunnassa siihen tehtävään osoitetun henkilön vastuulle. Tarkkaa tietoa siitä, kuinka moni hoitajista on tallentanut omat tietonsa itse suoraan sähköiselle lomakkeelle ei ole.

Osaamiskartoitusten onnistumisesta ja tavoitteiden saavuttamisesta kertoo vastausten määrä: vastauksia saatiin lähemmäs 3 500 ja edustettuina oli 42 % Manner-Suomen kunnista. Hoitajien ja esimiesten aktiivisuus vastata myös kyselyn avoimiin kysymyksiin kertoo osaamiskartoituksen kokemisesta merkityksellisenä, vastauksiin oli myös paneuduttu huolella. Osaamiskartoitus tuloksineen osoittaa, että keskustelua perhepäivähoitajien ja perhepäivähoidon esimiesten osaamisesta ja osaamisen kehittämisestä on aiheellista jatkaa niin kunnissa kuin valtakunnallisestikin.

Lähteet

Alila K & Harjamäki L (2005) Perhepäivähoidon osaamiskartoitus ja täydenniskoulutustarpeet pääkaupunkiseudulla. Kyselyjen laatiminen perhepäivähoitajille ja perhepäivähoidon esimiehille. Pääkaupunkiseudun sosiaalialanalan osaamiskeskus SOCCA. Julkaisematon raportti.

Färkkilä N, Kahiluoto, T & Kivistö M (2006) Lasten päivähoidon tilannekatsaus. STM:n selvityksiä 2006:16.

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista 272/2005.

Laki sosiaalihuoltolain muuttamisesta 50/2005.

Parrila S (2002) Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmää. Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Oulun yliopisto. Acta Universitatis Oulueensis. E 59.

Parrila S (2005) Katse tähän päivään – onko ohjattu perhepäivähoito pelkkä historiallinen myytti. Teoksessa: S. Parrila (toim) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun. Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. STM:n julkaisuja 2005:4.

Parrila S (2006a) Perhepäivähoidon ohjauksen kehittämismahdollisuuksia etsimässä – katsaus Espoon pilottiin. Teoksessa: S Parrila (toim.) 2006. Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. STM:n selvityksiä 2006:17.

Parrila S (2006b) Alueellistaminen päivähoitoon esimiestyön muutoksena – mistä mihin ollaan menossa ja millä edellytyksin. Teoksessa: S Parrila (toim.) 2006. Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. STM:n selvityksiä 2006:17.

Parrila S ja Vähänen L (2006) Pedagogiikan johtaminen 2000 –luvulla. Teoksessa: S Parrila (toim.) 2006. Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. STM:n selvityksiä 2006:17.

Perhepäivähoitajan ammattitutkinto. Näyttötutkinnon perusteet. (2006) Opetushallitus. Määräys 011/2006.

Sosiaalihuollon täydenniskoulutussuositus. Opas kunnille ja kuntayhtymille. Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2006:6.

12 Perho-hankkeen tuloksellisuuden arviointi ja katse tulevaan

Sanna Parrila, projektipäällikkö, Verve

Tässä julkaisussa on luotu tiivistetty kuva Perho-hankkeen etenemisestä kuluneen kolmen vuoden aikana sekä annettu puheenvuoro pilottikunnille hankkeen aikana syntyneiden uusien kokeilujen ja toimintamallien esittelemiseksi ja arvioimiseksi. Julkaisun sisältö on noudatellut pääasiassa Perho-hankkeen loppuseminaarissa Oulussa 29.-30.11.2006 pidettyjä puheenvuoroja. Ennen julkaisun tutkimus- ja hankekatsaukseen (OSA II) siirtymistä arvioin vielä lyhyesti Perho-hankkeen tuloksellisuutta sekä hankkeen aikana syntyneiden ohjaukseen liittyvien jäsenysten, työvälaineiden ja kehitysvaihtoehtojen merkitystä perhepäivähoidon ja perhepäivähoidon ohjauksen tulevaisuudelle. Hankkeen tuloksellisuutta ja etenemistä on kuvattu myös Perho-hankkeen aikaisemmissa julkaisuissa (Parrila 2005a ja Parrila 2006a).

PERHO-hankkeen keskeisimpänä tavoitteena oli ohjauksen kehittäminen (ks. myös luku 1). Tätä tavoitetta lähestyttiin hankkeessa kahden osa-tavoitteen kautta: 1) *verkostoituminen ja ohjauksen toimivuuden analyysi* ja 2) *ohjausmenetelmien kehittäminen ja mallintaminen*. Seuraavassa kuvaan lyhyesti hankkeen etenemistä ja tuloksellisuutta suhteessa eri tavoitealueisiin.

Hankkeen aikana tapahtunut verkostoituminen

Verkostoitumiseen liittyvää tavoitetta PERHO-hankkeessa on viety eteenpäin tekemällä yhteistyötä eri osaamiskeskusten, kuntien, oppilaitosten, opiskelijoiden, Sosiaali- ja terveysministeriön⁵⁰, Opetushallituksen⁵¹, Stakesin⁵² ja perhepäivähoidon eri tutkimus- ja kehittämishankkeiden vastuuhenkilöiden kanssa⁵³ (ks. myös Parrila 2005b). Verkostoitumisen näkyvimpinä ilmentyminä ovat toimineet hankkeen aikana jo kolmena perättäisenä vuonna (2004, 2005, 2006) pidetyt valtakunnalliset perhepäivähoidon kehittämisseminaarit, jotka ovat koonneet Oulun Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskukseen (nykyiseen Verveen) suuren määrän perhepäivähoidon kehittämisestä kiinnostuneita toimijoita pohtimaan yhdessä perhepäivähoidon ja perhepäivähoidon ohjauksen kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Kehittämisseminaarit ja niihin kytkeytyvät Perho-hankkeen kolme eri julkaisua ovat tarjonneet tärkeän foorumin meneillään olevien perhepäivähoidon tutkimus- ja kehittämishankkeiden esittelyyn (ks. Parrila 2005a, Parrila 2006a ja tämän julkaisun OSA II). Kehittämisseminaarrien järjestämistä jatketaan myös tulevana vuosina.

Perho-hanke on ollut mukana myös lukuisissa seutukunnallisissa perhepäivähoidon esimiehille suunnatuissa työkokouksissa ja seminaareissa, joissa on luotu yhdessä kuvaa perhepäivähoidon ohjauksen nykytilanteesta ja kehityshaasteista. Nämä tapaamiset tar-

⁵⁰ muun muassa Perhepäivähoidon kehittämisjaoston toiminta 24.11.2005 – 31.12.2006

⁵¹ Perhepäivähoitajan ammattitutkintoa uudistanut työryhmä

⁵² Valoa II asiantuntijaryhmä, perhepäivähoidon sisällön tuottaminen VARTTUA -porttaaliin

⁵³ ks. Parrila 2005, 2006

josivat arvokkaan keskusteluareenaan erityisesti siinä vaiheessa, kun pyrin luomaan kuvaa ohjauksen yleisestä kehityshistoriasta ja nykytilan haasteista.

Ohjauksen toimivuuden analyysi

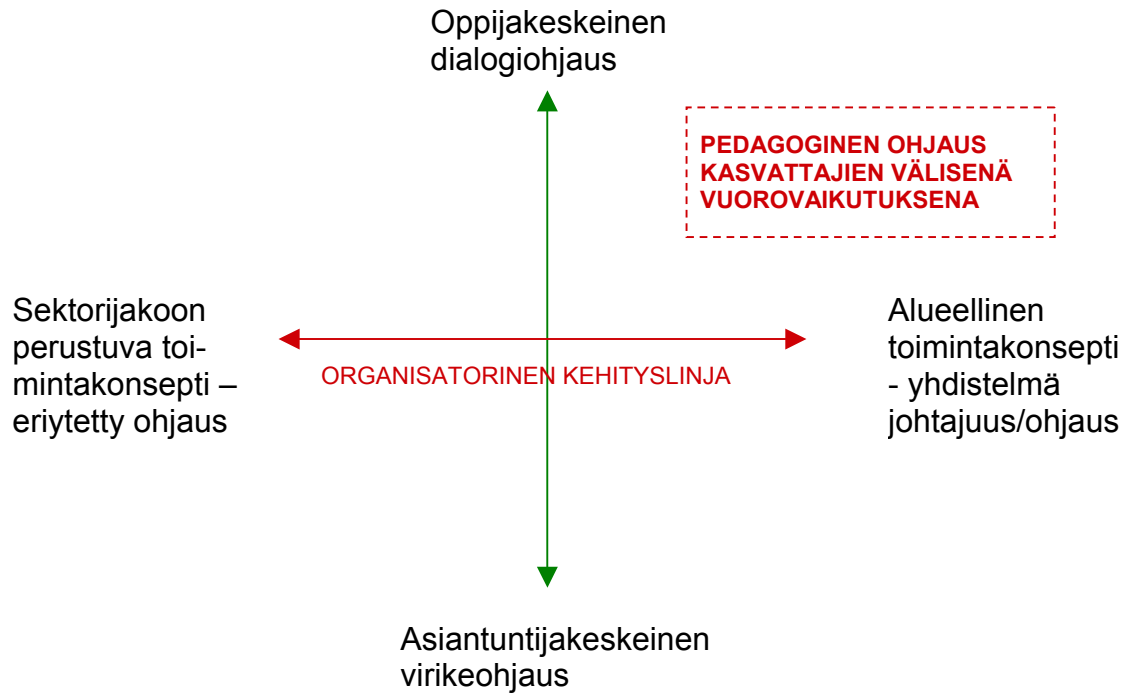
Hankkeeseen sisältynyt tavoite *ohjauksen toimivuuden analyysistä* on raportoitu pääosin julkaisussa *Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun - Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet* (Parrila 2005). Julkaisu pitää sisällään tulkinnan ohjauksen yleisestä kehityshistoriasta ja nykypäivän ongelmista. Kehityshistoriakuvauksessa edetään kunnallisen perhepäivähoitojärjestelmän synnystä tähän päivään. Historiakuvauksessa tehtiin käyttämällä lähteinä Parrilan (2002) ja Välimäen (1998) väitöskirjoja, PERHO-hankkeen empiiriseen aineistoon sisältyneitä ammattianalyyssejä ja haastattelutekstejä, perhepäivähoidon historiaan liittyviä yhteiskunnallisia ja kunnallisia dokumentteja, sekä arvioimalla ja prosessoimalla muotoutuvaa historiakuvausta yhdessä perhepäivähoitohenkilöstön kanssa. Historiakuvauksessa ja analyysissä pohjautuvat kehittävästä työstä tutkimuksen piirissä tuotettuun teoriaan muutoksen vaiheittaisesta etenemisestä, muutoksen syklimalliin (Engeström 1995). Perho-hankkeen toisessa vaiheessa historia-analyysia syvennettiin yhdessä pilottikuntien kanssa tarkastelemalla ohjauksen kehityshistoriaa paikallisella tasolla (ks. Parrila 2006b).

Muutoksen syklimallilla tulkittuna ohjauksen kehitys kiteytyi kahteen erilliseen sykliin, joista ensimmäinen kuvaa ohjatun perhepäivähoidon syntyä ja vakiintumista vuosien 1950 - 1990 välillä, ja toinen ohjauksen sisällöllistä ja rakenteellista kriisiytymistä 1990-luvun taitteessa (ks. tarkemmin Parrila 2005c). Tulkintani mukaan perhepäivähoidon ohjaus sijoittuu tänä päivänä kehityssyklillä edelleen *vanhan toimintatavan umpikujan ja uuden ratkaisun etsimisen vaiheeseen* vaikka ohjauksen kriisiä on pyritty ratkaisemaan erilaisin kokeilu- ja osaratkaisuin pitkin 1990- ja 2000-lukuja. Kriisin pitkittymistä on lisännyt se, että ohjauksen sisällöllinen kehittäminen on jäänyt rakenteellisen kehittämisen jalkoihin. Ohjausvastuuta on siirretty kunnissa henkilöltä toiselle, miettimättä tarkemmin, miten perhepäivähoidon ohjauksesta vastaavan henkilön työn tulisi sisällöllisesti, menetelmällisesti ja tavoitteellisesti rakentua.

Perhepäivähoidon ohjauksesta vastaavan työhön kuuluu paitsi pedagogiseen ohjaukseen liittyvät tehtävät, myös muut esimiestehtävät. Perhepäivähoidon ohjaukseen liittyvä kehityskulku näyttää kulkeneen 1990-luvun taitteesta lähtien nimenomaan suuntaan, jossa pedagogisen ohjauksen tehtäväkenttä ja osaaminen ovat hämärtyneet ja muut esimiestehtävät lisääntyneet. Pedagogisen ohjauksen hämärtymistä on lisännyt omalta osaltaan päivähoidon alueellistamiskehitys, jonka myötä perhepäivähoidon esimiestehtävät on yhdistetty päiväkodin johtajan tehtäviin ilman selkeää työhön perehdyttämistä ja uudelleenlaisen työkokonaisuuden hallintaan liittyvää jäsentämistä.

Ohjauksen keskeiset kehityslinjat, -vaihtoehdot ja mallintaminen

Hankkeen toisessa vaiheessa ohjauksen kehitysanalyysia syvennettiin vielä yhteistyössä kahden pilottikunnan (Espoo ja Kiiminki) kanssa. Seuraavaan kuvioon (kuvio 1) olen kuvannut tiivistetysti ohjauksen keskeisimmät kehityslinjat, jotka ovat taustavaikutta- neet pilottikunnissa tehtyyn ohjausmenetelmien kehittämiseen ja mallintamiseen.



Kuvio 1. Ohjauksen organisatorinen ja sisällöllinen kehityslinja

Punainen vaakanuoli kuvastaa ohjauksen *organisointiin* liittyvää kehityskulkua sektoroituneesta alueellisesta päivähoitoon (ks. Parrila 2005c, 2005d, 2006c, Parrila ja Vähänen 2006, tämän julkaisun luku 6) ja vihreä pystynuoli pedagogisen ohjauksen *sisällöllistä ja menetelmällistä* kehityslinjaa *asiantuntijakeskeisestä virikeohjauksesta* kohti *oppijakeskeistä dialogiohjausta*. Asiantuntijakeskeisellä virikeohjauksella viitataan behavioristiseen oppimiskäsitykseen perustuvaan ohjausotteeseen, joka oli vallalla erityisesti 1970-1980 luvuilla (ks. tarkemmin Parrila 2005c). Oppijakeskeisen dialogiohjauksen käsite on Perho-hankkeen viimeisen vaiheen aikana kiteytynyt termi, jonka alle voidaan yhdistää aikaisemmat kuvaukset konstruktivistisesta ohjausotteesta (ks. Parrila 2005c, 2005d, 2005e, Parrila ja Vähänen 2006). Oppijakeskeinen dialogiohjaus nostaa ohjaustoiminnan keskiöön päivittäisen kasvatustoiminnan havainnoinnin ja yhteisen reflektoinnin, jonka tavoitteena on kasvatustietoisuuden kehittyminen. Ohjaustapahtuma perustuu molemminpuoliseen oppimiseen, jonka avulla lisätään osallistujien tietoisuutta kasvatustapahtumaan vaikuttavista tekijöistä, omista kasvatuskäytännöistä ja toimintamalleista sekä pedagogisen päätöksenteon ja valintojen taustoista: *miten toimin ja miksi toimin kuten toimin*.

Oppijakeskeisen dialogiohjauksen perusteita voidaan soveltaa sekä sektorijakoon että alueelliseen toimintakonseptiin pohjautuvissa päivähoito-organisaatioissa. Molemmissa on tärkeä kiinnittää huomio siihen, miten henkilöstön välinen pedagoginen vuoropuhelu ja ohjauksen kytkeytyminen päivittäisen toiminnan havainnointiin mahdollistetaan. Perho-hankkeen Espoon pilotin yhteydessä kehitetty kotikäyntityöväline edustaa oppijakeskeisen dialogiohjauksen mallia, jossa ohjaustoiminnan lähtökohtana on yhteisen käsityksen luominen toiminnan perusteista⁵⁴, arkitoimintojen havainnointi ja reflektointi

⁵⁴ työvälineessä teemana on leikki lapselle luontaisena tapana toimia

suhteessa asetettuihin toimintaperiaatteisiin sekä kehittämistavoitteiden asettaminen yhteisen arvioinnin ja palautekeskustelun pohjalta. Työvälinettä on tähän asti hyödynnetty arkityön havainnoinnin ja reflektoinnin osalta lähinnä ohjaaja-hoitaja välisenä (ks. luvut 2 ja 3), mutta se soveltuu työvälineeksi myös hoitaja-hoitaja väliseen ja hoitajapäiväkodin kotiryhmä väliseen toiminnan havainnointiin ja pedagogiseen vuoropuheluun.

Kokonaisuudessaan arvioiden Perho-hankkeen aikana tehty ohjauksen mallintaminen ja kehittäminen pitävät sisällään paitsi pilottikunnissa kehitellyt uudet työmenetelmät ja mallit ohjauksen toteuttamiseen⁵⁵, myös kaikki ne hankkeen eri julkaisuissa kuvatut teoreettiset jäsenyykset joiden avulla on mallinnettu ohjauksen historiaa, nykytilaa ja kehityshaasteita⁵⁶. Tärkeän osan Perho-hankkeen tuloksellisuudesta muodostaa myös valtakunnallisen osaamiskartoituksen kautta luotu mallinnus perhepäivähoidon esimiesten ja hoitajien osaamisen alueista ja tasosta. Ohjauksen kehittämisen kannalta tärkeää tietoa tuotti myös osaamiskartoitukseen sisältynyt taustatieto-osuus, joka nosti esiin muun muassa perhepäivähoitajien koulutustasoon ja koulutushalukkuuteen liittyvät puutteet, samoin kuin puutteet esimiesten työhön perehdyttämisessä ja koulutuksessa (ks. lisää Alila ja Parrila, luku 11).

Katse tulevaan

Yhteenvedona voin todeta, että Perho-hanke on nostanut esiin perhepäivähoidon ohjaukseen liittyviä kehityshaasteita ja avannut uusia näkymiä ohjauksen kehittämiseen. Se, mihin suuntaan kunnissa halutaan ohjauksen kehittämiseksi edetä, on viimekädessä jokaisen kunnan itse ratkaistava. Perho-hankkeen loppuseminaarissa esiteltyt Kiimingin kokeilut⁵⁷, joiden lähtökohtana on alueellisen päivähoitokonseptin kehittäminen ja pedagogisen ohjauksen hahmottaminen kasvattajien välisenä vuorovaikutuksena (vrt. kuvio 1 oikea ylälaite) herättivät kiivasta keskustelua seminaarissa. Osa seminaarin osallistujista oli sitä mieltä, että Kiimingissä ollaan ohjauksen kehittämisessä täysin hako-teilla ja kotiryhmätoiminnan kaltainen yhteistyö päiväkodin ja perhepäivähoidon välillä johtaa väistämättä perhepäivähoidon alasajoon. Osa taas näki, että Kiimingin suunta on juuri se, johon myös omassa kunnassa halutaan kulkea.

Nämä jyrkästi päinvastaiset näkemykset ovat ymmärrettäviä, jos tarkastellaan päivähoiton kehityshistoriaa. Perhepäivähoito ja päiväkotihoito on useimmissa kunnissa pidetty viime vuosiin asti tiukasti omina erillisinä sektoreinaan ja yhteistyö on ollut vähäistä. Perhepäivähoito ja päiväkotihoito ovat rakentaneet identiteettiään vahvan vastakainasettelun kautta, joka on vaikeuttanut hoitomuotojen lähentymistä toisiinsa. Alueellistamisen kautta näitä päivähoitomuotojen välisiä raja-aitoja on ryhdytty osassa kuntia pikkuhiljaa purkamaan ja katsomaan hoitomuotojen välistä yhteistyötä uudesta näkökulmasta: yhteistyö ei ole enää uhka kummankaan hoitomuodon tulevaisuudelle, vaan aukaisee uusia mahdollisuuksia päivähoiton monipuoliseen kehittämiseen.

Perhepäivähoidon ja perhepäivähoidon ohjauksen tulevaisuuden kannalta ratkaisevin kysymys on, miten saamme luotua perhepäivähoitajan työstä niin houkuttelevan, että

⁵⁵ ks. Espoon kokeilut luvut 2, 4 ja 5 ja Kiimingin kokeilut luvut 7, 8, 9 ja 10

⁵⁶ ks. Parrila 2005a ja Parrila 2006a

⁵⁷ ks. luvut 7, 8, 9 ja 10

siihen riittää tekijöitä myös tulevana vuosina ja vuosikymmeninä. Lisääkö työn houkuttelevuutta perhepäivähoidon säilyttäminen omana perinteisenä saarekkeenaan, vai voisiko tiivis kytkeytyminen muuhun varhaiskasvatusjärjestelmään olla nimenomaan se valttikortti, joka tekee perhepäivähoitajan työstä houkuttelevan vaihtoehdon myös uusille koulutetuille perhepäivähoitajille ja varhaiskasvatuksen muille ammattiryhmille.

Perhepäivähoidon ja päiväkotihoidon välisen yhteistyön tiivistämisen tarkoituksena ei ole ajaa alas perhepäivähoitoa, vaan nostaa perhepäivähoito muun varhaiskasvatusjärjestelmän rinnalle sille kuuluvaan asemaan.

Lähteet

Parrila S (toim.) (2005a) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun - Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4.

Parrila S (2005b) Perho-hankkeen tavoitteet ja toiminta eri yhteistyötahojen kanssa. Teoksessa: S Parrila 2005 (toim.) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun - Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4.

Parrila S (2005c) Ensimmäisen vaiheen tuloksia – ohjatun perhepäivähoidon historia. Teoksessa: S. Parrila 2005 (toim.) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun - Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4.

Parrila S (2005d) Katse tähän päivään – onko ohjattu perhepäivähoito pelkkä historiallinen myytti. Teoksessa: S Parrila 2005 (toim.) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun – Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4.

Parrila S (2005e) VASU perhepäivähoidon ohjauksen ja laadun kehittämisen perustana. Teoksessa: S. Parrila 2005 (toim.) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun - Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4.

Parrila S (toim.) (2006b) Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:17.

Parrila S (2006b) Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja etsimässä - katsaus Espoon pilottiin. Teoksessa: S Parrila 2006 (toim.) Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:17.

Parrila S (2006c) Alueellistaminen päivähoiton esimiestyön muutoksena – mistä mihin ollaan menossa ja millä edellytyksin. Teoksessa: S Parrila 2006 (toim.) Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:17.

Parrila S ja Vähänen L (2006) Pedagogiikan johtaminen 2000-luvulla. Teoksessa: S Parrila 2006 (toim.) Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:17.

II OSA

PERHEPÄIVÄHOIDON TUTKIMUS- JA HANKEKATSAUKSIA

13 Johtaminen varhaiskasvatuksen hajautetussa organisaatiossa - alustavia tuloksia väitöstutkimuksesta

Ulla Léman, päivähoiton aluejohtaja, Halikon kunta

Johdanto

Kiinnostukseni varhaiskasvatuksen hajautettuun organisaatioon lähtee omasta työyhteisöstäni, jossa johtajalla on hallittavanaan sekä päiväkodin, ryhmäperhepäivähoidon että perhepäivähoidon johtajuus. Hajautetusta organisaatiosta on tullut varhaiskasvatuksen johtamisen kohde erilaisine versioineen; kysymyksessä saattaa olla eri päivähoitojen muotojen tai monen päiväkotiyksikön johtaminen. Hajautetulle organisaatiolle on ominaista joko paikan, ajan, moninaisuuden tai vuorovaikutuksen tavan hajanaisuus (Vartiainen, Kokko & Hakonen 2004, 21). Työntekijät työskentelevät joko eri paikoissa, eri aikaan tai eri päivähoitomuodoissa. Tiimin jäsenten koulutus saattaa olla kirjavaa. Itse perustyötä – varhaiskasvatusta – tehdessä vuorovaikutus aikuisen ja lapsen välillä on tässä ja nyt, mutta esimiehen ja työntekijän vuorovaikutus saattaa olla sähköpostin tai puhelimen välityksellä tapahtuvaa.

Aiemmin päivähoito kuului kunnan organisaatiossa sosiaalitoimen hallintokuntaan. Nyt päivähoitoa hallinnointia koskevia säännöksiä on muutettu siten, että kunta saa päättää, minkä monijäsenisen toimielimen hoidettavaksi lasten päivähoitoa sekä kodinhoitoa ja yksityisen hoidon tuen hallinto kunnassa annetaan. Lainmuutoksen piti olla määräaikaissena voimassa heinäkuun 2008 loppuun, mutta lakia ollaan muuttamassa pysyväksi. Stakesin (19.10.2006) pitämän hallintokuntatilaston mukaan 89,4 % kunnissa päivähoitoa hallinto on sosiaalitoimen alaisuudessa, ja 7,7 % kunnissa päivähoitoa tekevät on siirretty opetustoimen lautakuntaan. Kokonaan uusi lautakunta on muodostettu 2,2 % kunnissa, ja kolmessa kunnassa (0,7 %) päivähoitoa hallinnosta huolehtii kunnanhallitus. Jo ennen hallintokuntaan liittyvän uudistuksen toteutusta on kunnissa mietitty organisaatiouudistuksia. Monet kunnat ovat uudistuksia miettiessään yhdistäneet monen yksikön johtajuutta yhdelle ja samalle henkilölle. Organisaatorakenteet vaihtelevat kunnasta toiseen. Myös syyt johtajuuden yhdistämiselle ovat moninaiset. Joissakin kunnissa perustellaan mallia säästön kannalta, toisissa muutokset on tehty siksi, että perhepäivähoidon ja päiväkotihoidon välillä on koettu olevan eriarvoisuutta. (Parrila 2006, 17 – 22.) Jotkut kunnat ovat niin pieniä, ettei ole tarpeen pitää montaa esimiestä.

Esimiehen kohdistuu monenlaisia ulkoisia paineita. Monessa työtyytyväisyys- tai hyvinvointiraportissa esimiehen harteille vyörytetään vastuu työhyvinvoinnin mahdollistajana. Tällöin unohdetaan kokonaan työntekijöiden osuus. Esimiestyötä helpottaa, jos työntekijät suhtautuvat työhönsä vakavasti ja arvostavasti. Hyvät alustaidot omaava työntekijä tuntee vastuuta työtovereistaan ja työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamisesta. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi vahva työhön sitoutuminen kertoo hyvästä alustaidosta. Vahvaan sitoutumiseen liittyy riski työssä uupumisesta, mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä. (Keskinen 2005, 19 – 25.) Esimiehen ja työntekijän erilaiset roolit ja ajattelumallit vaikuttavat siihen, mitä työstä ajatellaan. Työpaikalla johdon ja työntekijöiden maailmat kohtaavat. Sekä johdon että henkilöstön panosta tarvitaan, jos kehitystä ja kehittymistä halutaan saada aikaiseksi. Johtajuuteen liittyy vallan ja vastuun jakamista. (Manka 2006.)

Yhteiskunta muuttuu jatkuvasti. Tämä muutos näkyy myös varhaiskasvatuksen asiakkaissa. Asiakkaat vaativat saamaltaan palvelulta enemmän kuin aiemmin. Henkilökunta on koulutettua – toisinaan koulutustaustat saattavat olla erittäinkin erilaiset. Vaatimukset johtajan osaamiselle tulevat monelta suunnalta. Asiakkaan ja työntekijän lisäksi omia vaatimuksiaan asettavat kunnallisessa varhaiskasvatuksessa myös kunnan päättäjät. Lainsäädäntö, esiopetus suunnitelma ja varhaiskasvatus-suunnitelmat luovat ulkoiset ja sisäiset puitteet. Johtajan tehtävänä on mahdollistaa eri koulutustaustoista tuleville työntekijöilleen työskentelyresurssit ja myös vastata näin tuotetulla palvelulla asiakkaan tarpeisiin.

Johtajuus kaiken kaikkiaan vaatii johtajalta selkeää oman toimintansa johtamista. Mitä johtaja tekee silloin, kun hän on vain yksinkertaisesti noussut johtajaksi rivilastentarihanopettajasta, eikä hänelle ole asetettu selkeää toimenkuvaa? Jo pelkästään yhden päiväkodin johtaminen vaatii johtajalta selkeän organisointikyvyn, ajanhallinnan ja töiden suunnittelun lisäksi hyviä vuorovaikutustaitoja ja substanssiosaamista. Entä sitten, kun alaiset ovat hajallaan eri puolilla kuntaa tai kaupunkia, tai työskentelevät eri työvuoroissa ympäri vuorokauden? Olisiko päivähoiton syytä ottaa mallia teollisuudesta vuoropäälliköineen tai raportointikäytäntöineen? Miten esimies vastaa asiakkaan kyselyyn mahdollisissa ongelmatilanteissa, ellei hänellä ole selkeää käsitystä, minkälaista varhaiskasvatusta hänen alaisuudessaan tuotetaan?

Tässä artikkelissa käyn läpi alustavia tuloksia suuremmasta tutkimuskokonaisuudesta, jossa tarkastelen varhaiskasvatuksen hajautetun organisaation johtamista.

Tutkimuskysymykset ja -menetelmä

Koko tutkimuksessani minulla on kolme tutkimuskysymystä:

- 1) Miten varhaiskasvatuksen johtajat johtavat hajautettuja organisaatioitaan?
- 2) Miten varhaiskasvatuksen johtajat ja työntekijät määrittelevät laadun?
- 3) Miten varhaiskasvatuksen johtajat valvovat laatua yksiköissään?

Tässä artikkelissa keskityn ensimmäisen tutkimuskysymyksen tulosten tarkasteluun. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen hain vastausta haastattelututkimuksella. Kahteen muuhun tutkimuskysymykseen liittyen kerään aineistoa erillisen lomakekyselyn kautta, joka osoitetaan sekä esimiehille että henkilökunnalle.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyen haastattelin keväällä 2006 yhteensä 11 yhden suuren kaupungin alueella toimivaa varhaiskasvatuksen esimiestä. Kaikilla esimiehillä oli alaisuudessaan eri päivähoitomuotoja ja/tai monia erillisiä yksiköitä. Esimiehet olivat koulutukseltaan lastentarhanopettajia (7 kpl), sosiaalikasvattajia (1 kpl), sosionomeja (1 kpl) ja humanistitieteiden kandidaatteja (1 kpl). Yksi henkilö ei maininnut koulutustaustaansa. Päivähoidon kokemusta esimiehillä oli keskimäärin 24 vuotta, josta esimieskokemusta 13 vuotta. Päivähoidon kokemus vaihteli 12 vuodesta 32 vuoteen. Esimieskokemus vaihteli yhdestä 29 vuoteen. Kolme työntekijää oli työskennellyt koko työssäoloaikansa esimiehenä (kaksi henkilöä 20 vuotta, yksi henkilö 29 vuotta).

Haastattelurungon laadintaa ohjasi sekä oman työni kautta syntynyt esiyymmärrys varhaiskasvatuksen hajautetun organisaation johtamisesta että tutkimukseni viitekehukseen

liittyvä teoreettinen tieto johtajuudesta ja siihen liittyvistä muutoksista. Johtamisen menetelmien lisäksi kysyin haastateltavilta esimerkiksi aikaresurssin jakautumista eri päivähoitomuotojen välillä, henkilökunnan motivointia ja omasta jaksamisesta huolehtimista.

Haastattelujen analysointi on vielä kesken, joten seuraavassa esittelemäni tulokset perustuvat vielä alustavaan tulkintaan. Lopulliset tulokset valmistuvat kesän 2007 aikana. Kokonaisuudessaan väitöstutkimukseni tarkoituksena on tuoda erilaisia toimintamalleja varhaiskasvatuksen johtajien käyttöön – tai ainakin herättää heissä ajatuksia siitä, miten monella tavalla työtä voidaan tehdä

Tutkimustulosten alustavaa tulkintaa

Haastatteluja lukiessani huomioni kiinnittyi erilaisiin teemoihin, joita haastateltavat tuovat esille. Hajautetun organisaation johtamisen menetelmien lisäksi käsittelen seuraavassa muitakin varhaiskasvatuksen johtajia askarruttavia asioita.

Johtamisen *menetelmistä* kysyessäni haastateltavat saattoivat sivuuttaa koko kysymyksen pienellä maininnalla viikoittaisista palavereista. Heidän vastatessaan toisiin kysymyksiin tulee kuitenkin esille tiedottamisen tärkeys ja henkilökunnan kohtaaminen. Osa vastasi kysymykseen luettelemalla monta eri menetelmää kuvaamatta tai erittelemättä niiden sisältöä sen tarkemmin.

Säännöllisten palaverien merkitys tuli lähes jokaisessa haastattelussa esille. Palavereja pidettiin ammattiryhmittäin tai koko päiväkodin henkilöstön kanssa. Harvinaisempia olivat kuitenkin palaverit, joissa olivat läsnä eri päivähoitomuotojen henkilöt yhdessä, eli esimerkiksi perhepäivähoidon ja päiväkodin henkilöstö. Jotta säännölliset palaverit toteutuivat, niistä oli sovittu etukäteen henkilöstön kanssa, ja ne oli merkitty kalenteriin. Mikäli näin ei ollut tehty, palaverien välit saattoivat venyä pitkiksikin.

”...mut sen mä sit huomasin, et kokoukset jäi sopimatta” (H9).

Kyseisen kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman laadintaan liittyvät palaverit oli hyvin mietitty etukäteen, mikä helpotti niiden toteutumista. Nämä palaverit työllistivät henkilökuntaa, joten esimiehet huomioivat tämän omien palavereidensa järjestämisessä. Koska esimerkiksi päiväkodissa on vaikea saada koko henkilökuntaa kerralla paikalle, joillakin alueilla oli tapana pitää iltapalavereja.

Töiden kerääminen eräänlaiselle ”tekemättä” -listalle helpotti joidenkin johtajien ajanhallintaa. Listalta oli helppo poimia asiat, jotka piti hoitaa välittömästi.

”...tavataan...puhutaan ja sitten päätetään... delegoin... palaverit ...suunnittelu- ja kehittämispäivät... arviointia... dokumentointia...oon antanu ohjeita...” (H10)

Myös *johtamiseen* liittyvät erityispiirteet tulivat haastatteluissa esille. Työ on katkonais- ta, esimiehet joutuvat käsittelemään samanaikaisesti montaa eri asiaa ja sietämään töiden keskeneräisyyttä (vrt. Parrila 2005, 41 - 42, Parrila 2006,22). Päivittäisten rutiinien ja henkilöstöhallinnon lisäksi johtajien pitää huolehtia varhaiskasvatuksen kehittämisestä ja pedagogisesta johtamisesta. Henkilökunta odottaa johtajan ”näkyvyyttä” työpaikal-

la siitä huolimatta, että työpisteitä on useita. Alaisten taholta tulevien odotusten lisäksi ylemmältä taholta tulevat vaatimukset aiheuttavat paineita. Tehtäviin kohdistuvien vaatimusten lisäksi tulevat rahalliseen resurssiin liittyvät vaatimukset.

”Ku se työn rikkonaisuus, se hajanaisuus. Ku on paljon pieniä asioita, ku tarttis tietää, vakanssin numeroon ja sitä ja tätä. Joskus tuntuu, et on ihan niinku uupunu, et enks mä oo mitään saanu aikaseksi. Pöytä on ihan levällään.” (H3)

”Mä joutun hajauttamaan itseäni niin moneen suuntaan, et mä en saa edellistä asiaa kunnolla hoitaa loppuun ja laittaa papereit järjestykseen, ni sit tulee jo uus.” (H3)

”... et noi tuol ylemmällä taholla ymmärtäis tän johtajan työn monipuolisuuden, semmosen tavallaan et olis sit se työrauha, ku tieks koko ajan keksitään uusia lomakkeita, ja uusii tilastoja, onks ne kaikki välttämättömiä?” (H3)

Työn hektisyydestä ja laaja-alaisuudesta huolimatta esimiehet haluavat tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. Heidän puheissaan painottuu vahva vastuuntunto oman päivähoitoalueen palvelujen laadusta. Esimiehet pitävät työnsä tärkeinä tavoitteina asiakasperheiden toiveiden huomiointia sekä lasten hyvinvoinnista ja perustehtävän onnistumisesta huolehtimisesta.

Esimiehet, joilla oli johdettavanaan sekä päiväkotitoimintaa että perhepäivähoitoa, asettivat johtamiselle osaltaan täysin vastakkaisia tavoitteita. Eräs johtaja olisi halunnut tuoda päiväkodin henkilöstöä ja perhepäivähoitajia lähemmäs toisiaan. Toisen johtajan mukaan eri päivähoitomuotojen lähentymiseen ei ollut mitään syytä. Joissakin päiväkodeissa johtaja halusi ensin luoda hyvän työilmapiirin päiväkotiin, ennen kuin samaan tavoitteeseen pyrittäisiin koko henkilöstön kohdalla.

Yhdistelmäjohtajien työpisteet sijaitsivat päiväkodissa, mikä helpotti asiointia päiväkodin henkilökunnan kanssa. Tämä johtaa helposti myös siihen, että perhepäivähoito jää johtamistoiminnassa päiväkodin jalkoihin (vrt. Parrila 2006, 22).

”Että täällä päiväkodissa ollaan täällä niinku tavallaan toisten, tai meillä on niinku yhteiset seinät kaikkien...” (H9).

”...mut kuitenkin mitä mä nyt oon päiväkodin johtajien kans, joilla on perhepäivähoito, niin kaikki on niinku sanonu sitä, et kyl se perhepäivähoito on vähän niin kuin siel lapsipuolen asemas, et se tärkeämpi juttu on se oma yksikkö siin.” (H11)

Toisaalta oli myös johtajia, joiden mielestä etäämpänä olevaa yksikköä oli helpompi johtaa, koska silloin liika tunteellisuus ei vaikuttanut omaan toimintaan:

”Mä oon tarpeeksi kaukana, et paljon voidaan keskustella, mut mä nään sen kauempaa sen asian.” (H10)

Erään haastateltavan mielestä oli ollut helppo nousta johtajaksi oman työyhteisön sisältä. Tällöin henkilökunta oli erittäin tuttua ja sekin tiesi, minkälainen henkilö ryhtyy johtajaksi.

Kollegiaalisen tiimin tuki vaikutti monen esimiehen työssä jaksamiseen. Hajautetun organisaation johtamiseen liittyvää problematiikkaa selvitellään vertaisryhmässä, esimiehet esimiesten kesken. Tehtäviä pystyttiin jakamaan ja esimerkiksi yhdistämään perhepäivähoidon ohjausiltoja alueittain. Myös suurempia tapahtumia järjestettiin yhteisvoimin. Asioiden purkamista ja tyky-toimintaa johtajat järjestivät oma-aloitteisesti.

”No, on pari semmosta työkaveria, et sitten vaan lähdetään sitten hömppäretkelle...” (H1)

Laadunhallinnan kannalta *arviointi* on tärkeää, jotta kehittämistä voidaan tehdä suunniteltujen tavoitteiden suuntaisesti. Työyhteisössä pitää olla aikaa miettiä, missä milloinkin mennään, jotta voidaan suunnitella tulevaa. Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi jatkuvassa muutostilassa oleminen, ja toisaalta johtajien halu kehittämistyön mahdollistamiseen. Tätä ristiriitaa haastateltavat kuvasivat riittämättömyyden tunteena.

”Mut et se arviointi on kyllä sillä lailla, että se on hakusessaan, et ylipäättänsä siihen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota.” (H9)

Haastatteluissa ei käynyt ilmi, mitä arviointimenetelmiä – lukuun ottamatta asiakaspalautetta – johtajilla oli käytössään. Lasten kehityksen arviointiin oli erilaisia kaavakkeita, joita täytettiin neuvolaa varten. Korostuneesti tuli esille puheen kehityksen arviointi, joka oli muutamalla alueella nostettu jonkinlaiseksi teemaksi. Arviointiin liittyen jotkut johtajat toivat esille asioiden loppuun viemisen tärkeyden.

Tehtävien priorisointi on johtajuuden moninaisessa tehtäväkentässä edellytys asioiden sujumuuden kannalta. Asioita priorisoidessaan haastateltavat ottivat ensisijaisesti huomioon tehtävät, jotka liittyivät henkilöiden palkkaukseen. Tämä tarkoitti käytännössä sitä, että työsopimukset ja muut palkanmaksuun liittyvät asiat hoidettiin ensimmäiseksi. Näiden seikkojen jälkeen tehtiin tehtävät, jotka olivat tulleet ”ylemmältä taholta” ja joiden suorittamisen takaraja oli lähellä. Toisaalta tällaiset pyynnöt reagoida nopeasti johonkin koettiin hankalina siksi, että johtajat olivat tarkkaan aikatauluttaneet oman ajankäyttönsä. Ennalta suunnittelematon saattoi näin sekoittaa jo tiiviin ja täyden päivän. Asiakkailta tulevat yhteydenotot olivat yksi ryhmä ennalta suunnittelemattomia tekijöitä. Joillakin johtajilla oli mahdollisuus oman työrauhansa takaamiseksi kääntää puhelut keskukseen tietyn ajanjaksoksi.

Kysymykseeni *pedagogisesta johtajuudesta* monen johtajan vastauksessa tuli esille halu sen toteuttamiseen. Joku mainitsi, että uudella organisaatorakenteella (hallinnollinen johtajuus) oli pyritty luomaan johtajille aikaa pedagogiseen ohjaukseen. Aikaa pedagogiseen johtamiseen ei kuitenkaan tuntunut jäävän. Samansuuntaisia tuloksia sai Nivala (2001) omassa tutkimuksessaan. Hän näkee ongelmana sen, että johtajat toimivat myös lapsiryhmässä, eikä johtajuuden ja lapsiryhmävastuun välistä suhdetta ole näissä yhdistelmäviroissa määritelty. Lisäksi termi pedagoginen johtajuus saattoi merkitä eri ihmisille eri asiaa. Tässä tutkimuksessa kaikki haastatellut johtajat oli vapautettu lapsiryhmästä. Pedagogisen johtajuuden merkitys ymmärrettiin, mutta harva haastateltavista teki kuitenkaan esimerkiksi säännöllisiä kotikäyntejä perhepäivähoitajien luokse. Pedagogista ohjausta annettiin lähinnä ongelmatilanteissa.

Joidenkin sydäntä lähellä olivat yhä edelleen lapset, vaikka lapsiryhmätyöskentelystä saattoi olla vuosia.

”... ja sitten ku mä menin osastolle, ni ku hän konttaa mua vastaan ja nostaa kädet ylös, ni...ei siinä muuta tarvii, ku päivä on...Että kyl ne sit kuitenkin, et vaikka et ole lapsiryhmässä, ni kyl mä tänä päivänä kuitenkin nään sen, että kyllä ne lapset on kuitenkin joku semmonen juttu, mikä tuo semmosta onnistumista.” (H 9)

Muutama haastateltava kertoi johtavansa pedagogisesti hoitajien illoissa, joita pidettiin suunnilleen kaksi syksyllä ja kaksi keväällä. Kiivastahtisen ja rikkonaisen työn ongelma tuli joissakin vastauksissa myös esille ajanpuutteena. Haastateltava mietti omaa ajankäyttöään sekä sitä, mitä loppujen lopuksi pedagogisella johtamisella tarkoitetaan.

”Niin, mut kyl mä ainakin tässä olen sitä miettiny, et mistä tässä sen ajan ottaa...ja...miten sitä tota niin sitä pedagogista johtamista sitten tekis, ja mitä se sitten niinku...?” (H9)

Esimiehen tuen tärkeys tuli monen haastatellun kohdalla esille. Haastateltavat olisivat toivoneet ylemmältä esimieheltään konkreettista tukea.

”Se on vähän niinku tuol koulumaailmas, et niin kauan, ku opettaja on hiljaa, ni...menee hyvin.” (H 10)

Kysyin haastateltavilta, mitä he odottavat omalta esimieheltään ja mitä he luulevat omien alaistensa odottavan heiltä esimiehenä. Vastaukset olivat melko samanlaisia; esimieheltä odotetaan tukea omalle työlle. Oman esimiestyönsä näkökulmasta haastateltavat toivat esiin ongelman siitä, ettei aina välttämättä pysty näkemään, minkälaista tukea alaiset tarvitsevat. Alaisten odotuksiin vastaaminen edellyttää avointa keskustelua siitä, mitä kukin taho esimiehisyydeltä odottaa.

”No mä odotan nyt tietys niit yhteydenottoi, et mun on helpompi sit täs tilantees tavallas miettii sitä silt pohjalt, et mitä he mult odottaa, ja sit mä yleensäkin odotan semmost niinku avointa yhteistyötä...” (H 11)

Palautteen merkitys tiedostettiin selkeästi. Palautetta odotettiin omalta esimieheltä ja alaisilta ja ymmärrettiin myös oman palautteensa antamisen merkitys. Moni esimies pohti sitä, miten pieni asia palautteen antaminen on, ja toisaalta, miten kauaskantoiset seuraukset omalla palautteella saattaakaan loppujen lopuksi olla.

Esimiehet pohtivat haastatteluissa myös *alaistaitojen* merkitystä. Alaistaidot tulivat haastatteluissa esille osaltaan toteutumattomina toiveina. Esimiehet kokivat, että heidän hoitaessaan monenlaisia asioita, olisi suotavaa, että alaiset huolehtisivat joistakin asioista myös itsenäisesti. Esimerkkinä mainittiin muun muassa sairausloman anominen. Jos työntekijä on sairauden takia pois töistä, olisi suotavaa, että alainen itsenäisesti anois sairauslomaa ja täyttäisi tarvittavat kaavakkeet. Esimiehet kokivat joutuvansa usein muistuttamaan työntekijöitä tällaisista seikoista. Lisäksi alaisilta odotettiin hyvää työpanosta, ammatillisuutta ja yhteistyökykyä kaikin puolin.

”Mun mielestä aikuiset ihmiset ku tekee töitä, niin asiat voi riidellä, mut ei meidän ei tarvii henkilökohtisesti riidellä keskenämme, ja voidaan purkaa ja miettiä ja puhua pahasta olost...” (H 9)

”Et he tuo hyvän työpanoksen... vastuullisuutta ja ... pitää lapsista hyvää huolta...” (H 3)

”Jostakin kumman syystä työn helppous ja tyytyväisyys ei oo niinku korreloi sillai, mut se luotettavuus on todella todella tärkeä, et sitä ei semmost – jolta se ominaisuus puuttuu, ni ei pysty työskentelemään pidemään päälle päivähoiossa.” (H 1)

”Et tavallaan niinku se on sisäistämätön se, että jos sulla on oikeus johonkin, sul on myös velvollisuus toiseen suuntaan, ...” (H10)

Asiakaspalvelu ja lapsien hyvä hoitaminen olivat esimiesten alaisilleen asettamat ensisijaiset vaatimukset. Esimiehet odottivat alaisiltaan perustehtävän hoitamista moitteettomasti. Vastuu ja siihen liittyvät seikat liitettiin keskeisiin alaistaitoihin.

Pohdinta

Edellä tuomani seikat ovat puheenvuoroja keskeneräisestä tutkimuksestani. Tähän mennessä haastatteluja lukiessani on noussut esiin monenlaisia näkökulmia, joita tulen jatkoaineistonkeruun ja analyysin kautta syventämään. Tärkeitä syvennettäviä kysymyksiä ovat muun muassa pedagogisen johtamisen menetelmät ja merkitys hajautetun päivähoito-organisaation johtamisessa. Pedagoginen johtajuus tuntui olevan hieman epäselvä käsite kaiken kaikkiaan, joten tulen keräämään aiheesta lisää aineistoa analyysiä varten. Lisäksi henkilöstön näkemys pedagogisesta johtajuudesta sekä sen roolin muutoksesta herätti lisäkysymyksiä.

Tämän hetkisen aineiston valossa näyttää siltä, että esimiehet johtavat hajautettua organisaatiota hyvin pitkälle perinteisin päivähoiton johtamismenetelmin, mikä lisää kiireen tuntua ja ajanhallinnan vaikeutta entisestään (vrt. Parrila 2006, 17 – 25). Hajautetun organisaation johtaminen edellyttää toimiakseen uudenlaista esimiesosaamista ja johtamismenetelmiä, joiden kehittäminen on päivähoiton kentällä vasta aluillaan.

Vartiaisen ym. (2004) mukaan hajautetun organisaation johtajuus edellyttää vahvaa ammattitaitoa ja substanssiosaamista sekä hajautetun ryhmän jäseniltä että vetäjältä. Yhdenmukaiset dokumentointikäytännöt ja yhteinen käsitteistö helpottavat jaetun tiedon ymmärtämistä. Hyvään johtamiseen tarvitaan myös organisaation ylimmän johdon tuki. Luottavaisuus puolin ja toisin helpottavat sekä alaisen että esimiehen toimintaa. Jämäkkyyys, määrätietoisuus, tulosorientoitunut johtamistyyli, huomaavaisuus ja toisten huomioon ottaminen ovat hajautetun organisaation eräitä kulmakiviä. Henkilökunnan motiivointi ja sitouttaminen lähtevät ajatuksesta, että osallistamalla työntekijöitä heidän ponnoksensa on suurempi ja parempi, kuin jos heille olisi kaikki tuotu ylhäältä päin ilman, että he olisivat saaneet itse vaikuttaa asioihin.

Mielenkiintoinen oli kollegani ajatus siitä, että hajautetussa organisaatiossa on todellisuudessa paremmin aikaa ”hajautetuille” työyksiköille, koska aika varataan kyseisiin palaveriin ja tapaamisiin erikseen. Tämä onkin huomion arvoinen seikka, kun jatkan analysointiani hajautetun organisaation johtamisesta. Kuten edellä olevista esimerkeistä ja ensivaikutelmista käy ilmi, jokaisessa asiassa on kaksi ääripäätä. Lisäksi välille mahtuu monenlaisia variaatioita. Asioita arvettaessa niitä ei voida laittaa akselille oikea-

väärä. Ristiriita ja väärinkäsitykset syntyvät, kun oletetaan toisten ajattelevan eri käsitteistä samaa, mitä ne itsellekin merkitsevät. (Arjanne 2006, 39 – 40.)

Huolen aiheeksi nousevat haastattelun pohjalta nämä ”hajautetut” yksiköt. Johtajan tulee olla erittäin motivoitunut käymään erillisissä yksiköissään. Hänen tulee myös nähdä tärkeänä hajautettujen yksiköiden tilanteista tietäminen. Parrila (2005, 47) kuvaa hyvin kyseistä ristiriitaa esimerkiksi perhepäivähoitajien kohdalla: *”Kotikäyntien määräytymisen hoitajien oman aktiivisuuden mukaan heikentää laadullista tasa-arvoa sen sijaan että lisäisi sitä. Yleensä ne hoitajat jotka itse aktiivisesti ottavat yhteyttä ohjaajaan ja haluavat häntä kotikäynnille ovat nimenomaan niitä hoitajia joiden työn laatu on muutenkin hyvää ja jotka ovat ammatillisesti kykeneviä havaitsemaa lapsiryhmässä tapahtuvia muutoksia ja mahdollisia ongelmatilanteita.”*

Toisaalta ylemmälläkin taholla on havaittu hajautettujen organisaatioiden johtaminen; on ryhdytty miettimään etätyöhön liittyviä ongelmia ja hyötyjä. Hallitus on 5.10.2006 hyväksynyt periaatepäätöksen, jolla linjataan toimenpiteitä etätyön kehittämiseksi. Etätyö laajemmassa määrin käsittää tietoverkostoissa tapahtuvan työskentelyn, ns. e-työn. Periaatepäätöksessä esitetään etätyöhön, tuottavuuteen ja johtamiseen liittyvän koulutuksen ja tutkimuksen lisäämistä. (Valtioneuvoston periaatepäätös 5.10.2006.) Koen, että e-työn johtajuuden kehittämisestä saadaan apua kaiken kaikkiaan hajautetun työyhteisön johtamiseen, tapahtuupa johtajuus millä sektorilla tahansa. Toivottavasti johtajuustutkimuksen tulokset tulevat näkymään johtamiskäytännöissä kautta linjan.

Yllättävänä asiana haastatteluja analysoidessani huomasin, ettei yksikään johtaja tuonut laadunhallintaan liittyen arviointimenetelmistä esille muuta kuin asiakaspalautteet. Suomessa kehitettyjä arviointimenetelmiä on kuitenkin muutama: Laadunarviointi päivähoitossa -projekti, Lapsi ja laatu, Tutki, arvioi, kehitä (Alila & Parrila, 2004) sekä viimeisimpänä Erinomainen varhaiskasvatus, joka pohjautuu EFQM:n kriteereihin (Edufin 2005). Koska työtahti on kiivas, olisi erittäin tärkeää, että johtajilla olisi ”sisäänrakennettu” malli jatkuvasta laadun arvioinnista. Sisällöllisen kehittämisen avuksi kunnissa ja alueilla luodaan varhaiskasvatussuunnitelmia. Suunnitelmien ajatuksena on taata suomalaisille lapsille yhdenmukainen varhaiskasvatus. Toteutuuko yhdenmukaisuus kuitenkaan ja miten varhaiskasvatustalouden laatu voidaan taata, ellei yksiköille anneta aikaresurssia, jotta asiaa voidaan edes ryhtyä arvioimaan? Miten esimiesten koulutuksessa edellä mainitut seikat tulee huomioida?

Yliopistomaailmaankin levinnyt mentorointi-ajatus herättää kysymyksiä omaa tutkimustani tehdessä. Mentoroinnin ideana on kokeneen työntekijän asiantuntija-avun antaminen vähemmän kokeneelle työntekijälle (www.womco.fi). Nykyisin puhutaan paljon hiljaisen tiedon siirtämisestä ja töiden delegoinnista. Olisiko hajautettujen organisaatioiden johtajien pelastuksena varajohtajan jatkuva mentorointi? Onko kenenkään johtajan/ esimiehen kohdalla ajateltu oikeasti, mikä merkitys on varajohtajuudella? Miten varahenkilöt pidetään ajan tasalla, puhumattakaan siitä, onko varahenkilöitä nimetty ollenkaan? Miten varajohtajuutta voitaisiin käyttää apuna johtajan ”hajautuessa” omalle alueelleen? Olisiko varajohtaja kuka ties se, joka ”hajautuisi” tai jolla olisi tietty asia-alue hallittavanaan? Tämä on todellinen kysymys, joka nousee korostuneesti esille silloin, kun johtaja on jostain syystä estynyt hoitamasta omia tehtäviään. Miten varajohtajat tai -henkilöt pidetään ajan tasalla jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä?

Hajautetun varhaiskasvatusorganisaation johtaminen on esimiehelle tarkkuutta vaativa tehtävä. Hänen tulee olla ajan tasalla siitä, mitä asiakasperheissä tapahtuu ja mitä henkilöstön parissa tapahtuu. Lisäksi hänen tulee pystyä hallitsemaan omaa ajankäyttöään, asioiden delegoimista sekä vielä kaikkea, mitä varhaiskasvatuksen saralla ylipäättään tapahtuu. Hyvät vuorovaikutustaidot ovat ehdoton edellytys esimiehille. Vaikuttaa siltä, että varhaiskasvatuksen hajautettuja organisaatioita johtavat todelliset asiantuntija-MacGyverit kaikkine ihmepuukkoineen ja innovatiivisine ajatuksineen.

Lähteet

Alila K & Parrila S (2004) Laadunhallinnan perusteita ja menetelmiä varhaiskasvatuksessa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2004:17. Edita Prima Oy, Helsinki.

Arjanne T (2006) Johtajuuden kolmas silmä. Magnentum Oy, Keuruu.

Erinomainen varhaiskasvatus (2005) Edufin. Otamedia, Vantaa.

Keskinen S (2005) Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Kunnallissalan kehittämissäätiön julkaisu 59. Vammalan kirjapaino, Vammala.

Manka M-L (2006) Luentomuistiinpanot 29.8.2006. Miten kehittämisestä saadaan hyötyä arjen työhön. Esimies- ja alaistaidot ja yhteistyön johtaminen. Oy Vasso Ab. Turku.

Nivala V (2001) Tutkimuskohteena päiväkodin johtajuus. Kasvatus 32 (2), 109 - 117.

Parrila S (2006) Alueellistaminen päivähoidon esimiestyön muutoksena – mistä mihin ollaan menossa ja millä edellytyksin. Teoksessa: Parrila S (toim.) 2006. Perhepäivähoidon kehittämissaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:17. Yliopistopaino. 17 – 28, Helsinki.

Parrila S (2005) Katse tähän päivään – onko ohjattu perhepäivähoito pelkkä historiallinen myytti. Teoksessa: Parrila S (toim.) (2005) Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun. Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2005:4. Yliopistopaino. 39–52, Helsinki.

Vartiainen M, Kokko N & Hakonen M (2004) Hallitse hajautettu organisaatio. Paikan, ajan, moninaisuuden ja viestinnän johtaminen. Talentum, Helsinki.

Internetlähteet

<http://varttua.stakes.fi>, viitattu 19.10.2006

<http://www.womco.fi/mentor.htm>, viitattu 7.11.2006

www.valtioneuvosto.fi/periaatepaatokset, viitattu 4.11.2006

14 Äidin apulaisesta ammattikasvattajaksi - kertomuksia perhepäivähoitajien työurasta ja ammattiin suuntautumisesta

Tiina Tikka

Johdanto

Perhepäivähoitotyö on muiden ammattien tavoin osa yhteiskunnassa vallitsevaa palkkatyön järjestystä, joka osoittaa yksilöille paikan sosiaalisissa hierarkioissa sekä muokkaa elämänmuotoa ja identiteetin rakentumista. Yksilön ammatilliselle kentälle valikoitumisessa on kysymys paikan ottamisesta sosio-ekonomisessa järjestelmässä, jossa eri ammatit tarjoavat erilaisen toimeentulon, mutta eroavat myös kulttuuriselta statukseltaan.

Perhepäivähoitajan ammattia ja sen kulttuurista paikkaa tämän päivän yhteiskunnassa voidaan pitää tietyllä tavalla ambivalenttina. Vaikka perhepäivätyö on ammattina nuori, itse työtehtävällä on ylisukupolvinen historia. Lasten kasvattaminen kotiympyröissä arkisen elämisen ohella on ollut kautta aikojen naisten ominta työsarkaa. Kotiansiotyönä se on toisaalta rajoja rikkova, ei-typillinen ja ei-moderni työ, mutta toisaalta se asettaa tekijänsä – naisen – varsin tyypilliselle paikalle hyvinvointivaltion huolenpitotyön kentälle. Vaikka perhepäivähoidossa on kyse ansiotyöstä, on se kuitenkin samalla vahvistanut äitien asemaa lastensa hoitajina tukemalla äitien kotiin jäämistä. (Kotajärvi 1997, 7 - 9). Perhepäivähoitajan ammattiin liittyy toisaalta sisällöllisen autonomian mahdollisuus, mutta toisaalta perhepäivähoitotyön kaltaiseen matalan statuksen työhön sitoutumista varjostaa koulutus- ja työmarkkinakilpailusta putoamisen uhka.

Tarkastelen tässä artikkelissani uraprosesseja, joiden kautta perhepäivähoitajat päätyvät työhönsä ja merkityksiä, joita he antavat perhepäivähoitotyölle osana henkilökohtaista elämäntarinaansa. Artikkelini perustuu elämäkerrallisella haastattelumenetelmällä tehtyyn väitöskirjatutkimukseeni, johon osallistui 28 pohjoiskarjalaista yksityistä ja kunnallista perhepäivähoitajaa⁵⁸.

Perhepäivähoitajaksi tulemisen monet reitit

Perhepäivähoitajan ammattiin valmistuminen on ollut monista muista hoito- ja kasvatustalan ammateista poikkeavaa. Perhepäivähoito on virallisesti luettu koulutusammattien joukkoon vasta vuodesta 2000 lähtien, jolloin Opetushallitus vahvisti perhepäivähoitajan näyttötutkinnon perusteet. Ammattiin on näihin päiviin saakka ollut mahdollista hakeutua hyvin erilaisista koulutus- ja ammattitaustoista käsin ja vaihteleviin motiiveihin nojautuen. Perhepäivähoitajien polku maallikkohoivaajista lastenhoitoammattilaisiksi ei kiinnity välttämättä ennalta määrättyihin, institutionaalisesti vahvistettuihin elämäntieteen ja työuran vaiheisiin. Ammattiin valmistutaan usein lyhyen koulutuksen

⁵⁸ Tikka, Tiina; Väitöskirjatutkimus: Taitavaksi hoitajaksi, arvostetuksi kasvattajaksi. Ammatillinen socialisaatio perhepäivähoitajan työssä. (*Esitarkastuksessa*)

kautta tai kokonaan ilman muodollista koulutusta ja lisäksi monille ammattiin hakeutuminen tulee eteen käytännön syistä sitä erityisesti tavoittelematta (Heinämäki 2002, 51).

Tutkimukseeni osallistuneista 28 hoitajasta 21:llä oli ennen perhepäivähoitotyöhön ryhtymistään suorittuna jokin ammatillinen tutkinto tai vähintään 3 kuukautta kestävä ammatillinen koulutus. Seitsemällä oli ainoastaan yleissivistävä koulutus, jonka jälkeen he olivat toimineet työelämässä ammattikouluttamattomina työntekijöinä. Tyypillisiä ammatteja, joissa naiset olivat aikaisemmin työskennelleet, olivat muiden muassa keittäjä, ompelija, pakkaaja, leipomotyöntekijä tai siivooja. Kunnallisista perhepäivähoitajista (n=19) yhdellätoista oli työt aloittaessaan suorittuna perhepäivähoitajan kurssi tai muu soveltuva tutkinto. Loput kahdeksan ovat tulleet ammattiin ilman lastenhoitoalan koulutusta, käytännössä pätevyitymällä. Yksityisistä perhepäivähoitajista (n=9) kolme oli suorittanut vähintään opistotasaisen sosiaali- tai terveydenhoitoalan ammattitutkinnon, kuusi oli suuntautunut muille aloille. Useimmille naisista perhepäivähoitajaksi ryhtyminen oli työuran alku- tai keskivaiheilla tehty ammatillinen siirto.

Kodin hoivaperintö

Vaikka haastattelemani naiset olivat hakeutuneet työhönsä erilaisista elämänhistoriallisista ja ammatillisista lähtökohdista ponnistaen, yhteistä heidän kertomuksissaan oli työorientaatio, joka rakentui lapsena omaksutun ruumiillisen työn kulttuurin ja työtä vieroksumattoman elämänsenteen pohjalle: *”lastenhoito on ollu pienestä pitäen. Käkennäköseen työntekoon on kyllä kotona oppinu.”* Perhepäivähoitotyö nähtiin naisten tulkinnoissa naisille luontaisina pidettyihin, synnynnäisiin tai opittuihin taitoihin ja taipumuksiin pohjautuvana ammattina: *”et miulla on ollu aika pienestä asti semmonen tosi semmonen äitirooli”*. Varhaiset kokemukset hoivaamisesta ja hoivattavana olemisesta toimivat feminiinisenä kulttuurisena pääomana, jonka pohjalle ammatillisuutta rakennettiin.

Erilaiset hoivakokemukset kytkeytyivät yhteen perhepäivähoitajille soveliaaksi elämänhistoriaksi. Kertoessaan itsestään nuorempien sisarusten hoivaajana, sukulaisperheen lastenlikkana, päiväkodin työharjoittelijana, äitinä ja myöhemmin ammattikasvattajana, naiset rakensivat tulkintaa, jossa lapset ovat kuuluneet aina olennaisena osana heidän elämäänsä: *”et tuota mie oon niinkun tätä pientä pyörylää, piiri pieni pyörii, kulkenu koko ajan. Että se on tullu. Se ei oo työ, se on elämäntapa.”* Näin he määrittivät perhepäivähoitajaksi päätyemisensä johdonmukaiseksi ja perustelluksi ammatinvalinnaksi ja esittivät itsensä kompetentteina työntekijöinä, jotka ovat valmiita ja kykeneviä ottamaan vastuuta hoivattavistaan.

Perhepäivähoitajien kertomuksissa ammatillinen suuntautuminen lastenhoitoon pohjautui paitsi toisten hoivaamiseen, myös omiin myönteisiin tai kielteisiin kokemuksiin hoivattavana olemisesta. Naissukupolvelta toiselle välittyvän hoivasosialisaation perustana on pidetty Nancy Chodorowin (1978) teoretisoimaa äidin ja tyttären välistä suhdetta, jota leimaa identifikaatio ja kiinnittyminen. Perhepäivähoitajien kertomuksiin kietoutui halu tulla oman äidin kaltaiseksi, rakastavaksi ja oikeudenmukaiseksi kasvattajaksi lapsille, niin omille kuin vieraille: *”jokaiselle riitti niin semmosta yhteistä ja yksityistä huomioo että. Et semmoseks miekii haluisin.”* Muutamalle naisista perhepäivähoitotyö oli tullut tutuksi äidin ammatin kautta. He olivat varttuneet kodissa, jossa oli hoidettu vieraita lapsia ja näin he olivat kasvaneet sisälle perhepäivähoidon arkeen ja sen toimim-

takulttuuriin. Tähän elämäntapaan on ollut helppoa päätyä myös omassa aikuiselämässä: ”päivärytmi ja kaikki tämmönen, niin se on niinku niin täysin luonteva semmonen että siinä nyt ei oo ollu ikinä mitään opettelemista.”

Kaikki naiset eivät kuitenkaan mieltäneet lapsuuden kokemuksiin yksinomaan myönteisiksi. Haastatteluihin sisältyi myös kertomuksia perhe-elämästä, jota varjosti vanhempien avioero, isän alkoholinkäyttö tai ankarat kasvatuseräpäätökset. Tällöin naiset liittivät hoivatyöhön suuntautumisensa motiivin antaa tuleville sukupolville sellaista huolenpitoa, jota he jäivät itse lapsuudessaan kaipaamaan. Halu tarjota tuleville sukupolville parempi lapsuus kuin minkä itse on elänyt, muodostui näille naisille yleiseksi kasvatusta ja kasvattajuutta koskevaksi eettiseksi periaatteeksi. ”Että niinku tää avioerolapsi, niin kyllä se on niinkun, sitä pitäs tukee silleen. Kun itse oon avioerolapsi, jotta en saanu sitä tukee. Että tota kyllä kai se sieltä sitten juurtuu se jotta miusta niinkun, jotta minä tunsin silloin pienenä hylätyksi.”

Lapsuuden hoivakokemukset sekä edellisen sukupolven kasvatuskäytännöt ja suhtautumistavat muodostivat hoivaamisen mallin, johon naiset ottivat omassa elämässään kantaa joko jatkamalla ja vahvistamalla kotoa omaksuttuja käytäntöjä tai murtamalla, muuttamalla ja hylkäämällä niitä.

Perhepäivähoitajaksi tuleminen ”Suuri Kertomus” rakentuu tutkimukseni perusteella siis prosessiksi, jossa sisaruksista ja sukulaislapsista huolehtivasta, ahkerasta äidin apulaisesta kehittyy vastuullinen kasvatusalan ammattilainen. Kertomus perhepäivähoitajaksi tulemisesta saa kuitenkin erilaisia variaatioita sen mukaan, millainen paikka ja merkitys perhepäivähoitajaksi ryhtymisellä on naisten työllä. Perhepäivähoitajaksi ryhtyminen oli haastatetuille naisille työuran alku- tai keskivaiheilla tehty ammatillinen siirto, joka pohjautui hyvin erilaisiin elämäntilanteisiin ja henkilökohtaisesti koettuihin pyrkimisiin. Naisten työuran näkökulmasta perhepäivähoitotyöhön hakeutuminen kiinnittyi kolmeen erilaiseen tulkintakehykseen, joissa perheen, työn ja perhepäivähoitajuuden välinen suhde määrittyi eri tavoin.

Palkkatyökansalaisena⁵⁹

Moderniin demokratiaan liittyvä esioletus on se, että yksilöiden yhteiskuntaan ja yhteisöön sitoutuneisuudessa on keskeistä – ellei keskeisintä – kiinnittyminen työmarkkinoihin palkkatyön ja sen tuottaman toimeentulon kautta. Suomalaisessa yhteiskunnassa työelämään osallistuminen kokopäiväistä ja elämänmittaista ansiotyötä tekemällä on ollut toimeentulon muodoista tavoiteltavin: se on muodostunut yleiseksi, kaikkia koskevaksi normiksi (Aho 1988; Pohjola 1994, 86). Kiinnittymällä *palkkatyöläisen kehyseen*, naiset pyrkivät suuntautumaan kohti kulttuurisesti ja yhteiskunnallisesti määrittyä ”normaalitoimintaa”, jossa myös pienten lasten äitien työssäkäynti on itsestäänselvyys. Perhepäivähoitotyön aloittaminen määrittyi naisten kertomuksissa työmarkkinaratkaisuksi, jonka kautta palkkatyöyhteiskunnan täysivaltainen jäsenyys rakentui.

⁵⁹ Naispalkkatyökansalaisen (women worker citizen) käsitteellä on sosiaalipoliittisessa keskustelussa tarkoitettu 1960-luvulta lähtien naisen ideaalimääreeksi muodostunutta itsenäisesti toimeentulevaa palkkatyöläisnaista, jota tarvitaan työelämässä ja joka myös itse haluaa sinne (ks. esim. Anttonen 1994, 212).

”Kun mie työttömänä olin välillä. Ja mie sitten kuulin tämmösestä että mahdollisuus on yksityiseks perhepäivähoitajaks ruveta. Ja miehän heti, mie en miettinykkään kun mie läksin soitellen sotaan.”

Palkkatyökehyksessä mahdollisuus hoitaa omat lapset itse on ammatin tarjoamaa ”extraa”, eräänlainen työsuhde-etu tehtäessä valintaa eri työpaikkojen tai ammattien välillä. *”Ei se nyt oo silleen kaikki kaikessa eikä näin, mutta se on niinku tämän työn niitä positiivisia puolia.”*

Samalla naiset ottivat etäisyyttä sellaisiin kategorioihin tai määreisiin, jotka näyttäytyvät työmarkkinoiden näkökulmasta ei-toivottavilta. Työmarkkinoille orientoituneille naisille perhepäivähoitajaksi ryhtyminen oli keino välttää uhkaava työttömyys tai pelkäsi kotiäidiksi jääminen: *”siitä ei tule minkäänlaista työhistoriaa eikä todistuksia. Ja et siihen niinkun kaipasin sitten jotakin mielekkyyttä lisää”*. Vaikka perhepäivähoitotyötä tehdään samoissa puitteissa ja rinnan kotiäitiyden kanssa, vieraiden lasten hoito korvusta vastaan antoi hoitajalle työntekijän statuksen. Erityisesti nuorten, ammattikoulutettujen naisten uramalliin on kuulunut pyrkimys omaa koulutusalaan vastaaviin töihin. Työmarkkinoiden epävarmuus on kuitenkin viime vuosikymmeninä murentanut yhtälöä, jossa spesifin ammatillisen koulutuksen hankkinut työntekijä ja hänen ”oikea” ammatinsa kohtaavat. Perhepäivähoitajaksi ryhtyminen määrittyi epävarmassa työmarkkinatilanteessa eläville naisille taktiikaksi, jolla päästiin ”työn syrjään kiinni”, luotiin jatkuvuutta arkeen tai ainakin heräteltiin toiveita elämän vakiintumisesta, vaikka se merkitsikin ehkä myönnytystä ammatinvalinnan suhteen.

”Ei niinkun jaksanu sitä yksinkertaisesti sitä epäsäännöllisyyttä ja epävarmuutta että onko mulla ens viikolla töitä ja miten miun palkat kulkee. Niin se kunta haki niitä perhepäivähoitajia. Sit tuli säännöllistä.”

Mahdollisuudet ja pakot, joita naiset työelämää koskevia ratkaisuja tehdessään kohtavat, heijastavat työmarkkinoiden rakenteiden ohella myös muiden ihmisten etenemistä elämässään. Naisilla perheen elämänkaaren vaiheet ja niihin liittyvät rooli-odotukset muotoilevat elämäntietoa selkeämmin kuin miehillä (esim. Geissler & Krüger 1992). Usean naisen kertomuksessa keskeinen työmarkkinavalintoja määrittävä tekijä ei ollutkaan oma ammatillinen kiinnostus ja päämäärätietoisuus, vaan miehen työuran edellyttämät muutokset paikkakunnalta toiselle. Tällöin vaimon valittavaksi jäi sellainen ammatti, joka ei vaadi pitkää koulutusta ja joka on helppo aloittaa ja lopettaa elämänmuutosten tapahtuessa.

”mä en oo koskaan pystynykkään hakeutuun työhön sillain. Et mä oon hoitanu niinkun omaa perhettä ja omat lapset. Ja sillä tavalla tää ehkä tää perhepäivähoitajan työkin sitten tuli vähän että kun ei ollu oikeestaan mahdollisuutta muuhun.”

Vähemmän koulutetuille naisille perhepäivähoitajan työ on ollut tervetullut ammatillinen vaihtoehto, joka voidaan hoivayrittäjyyden tavoin (ks. Koski & Tedre 2004) nähdä tienä ulos rajoittavaksi koetuista elämäntilanteista: sidoksista kotiin ja miehen tuloihin tai puutteellisen koulutuksen aiheuttamasta heikosta kilpailuasemasta työmarkkinoilla.

Äitikansalaisena⁶⁰

Tämän tutkimuksen haastatteluissa erityisesti vanhemman polven naiset jäsensivät ammatillista uraansa *äitikansalaisen tulkintakehyksestä* käsin. Äitikansalaisen kehyksessä käsitykset kasvatuksesta ja vanhempien roolista sitoutuvat voimakkaasti perhekeskeiseen arvomaailmaan (vrt. Parrila 2002, 100; Kotajärvi 1997). Perhe, lapset ja äidin rooli lasten ensisijaisena huolenpitäjänä asettuvat ammatillisten tulkintojen keskiöön. Tällöin naiset perustivat odotuksensa elämäkerrallisesta jatkuvuudesta avioliiton ja mieselättäjyyden varaan, eivätkä työelämässä toimimisen ja omien ammatillisten saavutusten pohjalle. Mikäli naiset olivat hakeutuneet koulutusmarkkinoille ja työelämään, he olivat valinneet sellaisen alan, joka sivuaa perheenemännän tehtäviä: *”toisaalta se koulutus oli esimerkiksi ihan hyvään tarpeeseen kotona ollessa.”*

Äitikansalaisen kehyksessä perhepäivähoito työnä ja ammattina sai merkityksensä kotiäitiyden kautta: sen laajentumana, jatkeena tai korvikkeena. Naiset suuntautuivat yhteiskuntaan rakentamalla elämäkerrassaan jatkumoa yksityisen äidinhoivan ja julkisen palkkahoivan välille: *”me mieluummin hoidetaan lapset ite kun lähetään riepottamaan niitä pitkin kyliä. Eli tuota siinä sitten siivellä niinkun tuli tää perhepäivähoitohomma”*. Perhepäiväkotina toimimiseen liitettiin perheen näkökulmasta usein myös kasvatuksellinen motiivi. Vieraiden lasten läsnäolo perheen arjessa tulkittiin sosiaalistavaksi kokemukseksi omien lasten kannalta. Päätös ottaa hoitolapsia tuki tällöin hyvää äitiyttä: *”otin sitten siitä naapurista samanikäisiä lapsia hoitoon ikään kun Jannen kaveriks ja vähän särmiä hiomaan.”*

Perhepäivähoitajaksi ryhtyminen ei ollut kotiäideille useinkaan intentionaalinen, omasta aloitteesta syntynyt ammatinvalinta, vaan äitiyden ”sivutuote”. Aktiivista toimijuutta ja suunnitelmallista uravalintaa korostavassa yhteiskunnassa tämänkaltainen ammattiin joutuminen näyttää helposti arveluttavana. Äitikansalaisen kertomukseen kiinnittyminen ei kuitenkaan merkinnyt näille naisille ajautumista tai toimijuuden puutetta, vaan se voitiin tulkita kyvyksi hyötyä odottamattomasti avautuvista mahdollisuuksista: *”se kans lähti ihan vahingossa. Mie oon tämmönen (nauraa) joka tosissaan on vähä vahingon kautta päässy näihin ammattiloihin.”* Ammattiaseman saavuttaminen ilman tietoisia ponnisteluja kertoo epäsuorasti henkilön kompetensseista, sosiaalisista taidoista ja kyvystä tehdä eteen avautuvista mahdollisuuksista itselle relevantteja, rohkeudesta tarttua tilaisuuksiin ja muokata joustavasti omaa toiminnan horisonttiaan.

Työn ja perheen ristivedossa

Työtä ja perhe-elämää on yleensä tulkittu kahtena erilaisena kokemusmaailmana, kahtena erilaisille arvostuksille rakentuvana sosiaalisena ympäristönä. Äitikansalaisen kehyksessä omien lasten hoito oli naisille itsestään selvä ratkaisu, eikä ansioäitiyttä tietoisesti tavoiteltu. Palkkatyökansalainen puolestaan rakensi orientaationsa työssäkäynnin ja normaalityösuhteisiin kiinnittyvän elämäntavan varaan, johon lasten hoito pyrittiin so-

⁶⁰ 'Äitikansalaisuus' on sosiaalipoliittisessa naistutkimuksessa käytetty käsite, joka määrittää reproduktiiviset tehtävät naiset kansalaisvelvollisuudeksi (esim. Hernes 1987; Satka 1994). Anneli Anttosen (1994, 212) mukaan äitikansalaisuus voidaan hyvinvointivaltiossa nähdä myös naisten väylänä yksityisestä julkiseen, kodista työelämään tai ammattiin.

vittelemaan parhaalla mahdollisella tavalla. Kummassakaan edellä tarkastelluista tulkintakehyksistä ansiotyö ja lastenhoito eivät asettuneet avoimesti vastakkaisiksi ja keskenään kilpaileviksi elämänorientaatioiksi. Kaikkien naisten kertomuksissa äitiys ja palkkatyöläisyys eivät kuitenkaan olleet ristiriidattomia, toisensa poissulkevia käsikirjoituksia, joista valitaan toinen ja samalla hylätään toinen elämäntulkinnan viitekehystenä. Kolmannessa aineistossa rakentuvassa tulkintatavassa on siirrytty hoivavastuun ja palkkatyöläisyyden itsestänselvyyksistä valinnan problematiikkaan. Naisten kertomukset rakentuivat neuvotteluille, joiden kautta he määrittivät suhteensa työssä käyntiin ja omien lasten hoitoon yksilöllisesti ja henkilökohtaisesti.

Länsimaisissa yhteiskunnissa ja kulttuureissa, jotka eivät nimeä naista ainoastaan naiseksi ja siten aseta heille tiukasti rajattua toiminnan ja itsemäärittelyn paikkaa, naiset neuvottelevat elämänsä valinnoista tilassa, jossa heille on ainakin periaatteessa avoinna samanaikaisesti sekä kaikille avoimet sukupuolineutraalit yksilön positiot että erityiset naispositiot (Komulainen 1998, 152). Naiset joutuvat ratkomaan suhdettaan perheeseen ja työhön osin hyvin ristiriitaistenkin kulttuuristen tulkintojen keskellä, joista osa painottaa vanhempien velvollisuutta kantaa enemmän vastuuta lastensa kasvatuksesta ja osa taas laajentaisi institutionaalisen kasvatuksen toimialaa esim. oppivelvollisuusikää alentamalla tai koululaisten iltapäivätoimintaa järjestämällä (Alasuutari 2003, 64).

Maarit Alasuutarin (2003, 64) mukaan nykyiseen yhteiskuntatodellisuuteen sisältyy vahva vaatimus jakaa vanhemmuus ja lapsen elämä institutionaalisten kasvattajien kanssa – olipa vanhempi töissä tai ei. Myös haastatteleman perhepäivähoitajat olivat kohdanneet tämän vaatimuksen, osa siihen myöntyen, osa siitä kieltäytyen. Joissakin naisten tulkinnoissa yhteiskunnalliset kasvattajat määrittyivät yhteistyökumppaneiden sijaan kilpailijoiksi ja uhkaksi äitiydelle. Naiset epäilivät ja kyseenalaistivat päiväkodin mahdollisuuksia vaikuttaa suotuisalla tavalla lapsensa kasvuun ja kehitykseen. He näkivät itsensä altavastaajina, jotka joutuivat taistelemaan oikeudestaan (koti)äitiyteen jaetun hoivan vaatimusten ja ansioäitiyden velvoitteiden edessä: *”mie aattelin että minä hoidan omat kotona, että minä en niitä mihinkään anna. Ja niin ne pysy”*.

Jäsentämällä suhdettaan työssäkäyntiin ja lastenhoitoon naiset osallistuvat samalla hyvän äitiyden määrittelyyn. Perhepäivähoitajien kertomuksissa kotiäitiyttä ihannoivat sävyt korostuivat. He puhuivat ”kaduilla juoksevista avainkaulalapsista”, määrittäen heidät äidin työssäkäynnin väistämättömiksi seurauksiksi ja ei-sopivan äitiyden kulttuurisiksi symboleiksi.

”Mie haluan että sillä on siis koti ja ihminen kotona kun tulee koulusta että. En halua et se on se avainkaulalaps joka tuolla juoksee vaikka missä.”

Korostamalla perhepäivähoitajaksi ryhtymistä tietoisena, harkittuna, joskus vaikeanakin valintana, haastatteleman naiset pyrkivät erottautumaan ”superäideistä”, jotka vaivatta yhdistävät elämässään lastenhoidon, opiskelun ja uran luomisen. Samalla he kohdistivat superäiteihin ääneen lausumattoman epäilyksen siitä, etteivät he ole riittäviä äitejä tai riittäviä työntekijöitä.

Äitiyden kokemus muutti joidenkin ansiotyöhön suuntautuneiden naisten kertomuksissa oleellisesti heidän käsitystään siitä, mikä on pienten lasten äidille mahdollista. Kun lapsettomalle naiselle työssäkäynti oli itsestänselvyys, lasten synnyttyä elämää oli arvioitava uudelleen. Kotiäidiksi jäämisen oikeutus rakentui näissä kertomuksissa emotionaa-

lisuuden perustalle, se näyttäytyi ulkoapäin naisten toimintaa ohjaavan mallin sijaan subjektiivisena, tunteisiin ja moraaliin kiinnittyvänä ratkaisuna (ks. myös Alasuutari 2003, 52): *”se käynnisty silleen kun mie en raaskinu Elisaa viedä hoitoon.”* Hoiva-ammateissa toimiminen saattoi sinänsä synnyttää moraalisen ristiriidan hyvän äitiyden edellytysten kanssa. Naiset ylläpitivät kertomuksissaan hyvän äitiyden ideaalia, jonka mukaan oman lapsen hoitaminen (yksityinen hoiva) on äidin tehtävistä tärkein, ja hyvän äidin tulee aina asettaa lastenhoito etusijalle ennen palkkatyönä (julkisessa) tekemäänsä hoivaa: *”tuntu hullulta että tuota minä vien omat hoitoon ja sitten minä lapsia lähen hoitamaan”* Myös perhetilanteessa tapahtuneet muutokset synnyttivät joskus naisten elämässä tarpeen panostaa erityisesti kotiäidin rooliin:

”Sit tuli taas avioero ja sitten aattelin että tyttö oli niin pieni että nyt mie haluun taas perhepäivähoitajaks. Että en halua lähteä minnekään, haluun ihan rauhoittaa tätä omaa elämää.”

Perhepäivähoitotyö elämänpolitiikkana?

Tutkimukseni antaa viitteitä siitä, että kulttuuriset kertomukset, joiden pohjalle perhepäivähoitajat vielä 1970- ja 1980-luvuilla rakensivat ammatillista orientaatiotaan, ovat nykypäivän näkökulmasta käyneet jossain määrin vanhentuneiksi. Palkallisen hoivan, kotityön ja äitiyden kytös, jonka varassa perhepäivähoitajan ammattia sen alkuvaiheissa rakennettiin, on varhaiskasvatuksen akateemistumisen myötä määrittynyt pikemminkin ammatillisuuden esteeksi kuin työn tekemisen laadulliseksi vahvuudeksi. Omien lasten hoitaminen kotona osana hoitoryhmää oli ensimmäiselle perhepäivähoitajapolvelle työn tekemisen tärkeä motiivi ja mielekkyyden antaja. Perhepäivähoidon vahvuutena ja kilpailuvalttina pidettiin ei-laitosmaisuuutta ja perheyhteisönomaiseksi rakentuvaa toimintakulttuuria. Nyt työmarkkinoille tuleva lastenhoitoalan ammattilaispolvi puolestaan asettaa työlle päinvastaisia vaatimuksia, kuten toiminnan siirtämisen omasta kodista julkisiin tiloihin ja sen irrottamisen ajallisesti ja tilallisesti yksityiselämästä ja perhepiirissä tapahtuvasta hoivasta. Ikääntyneemmät hoitajat uskovatkin olevansa ”viimeinen sukupolvi”, joka kykenee sitoutumaan työhön sen nykyisin, kotiin sidotuina ehdoin.

Hyvinvointivaltion ammatillistamiseen kytkeytynyt koulutus ja palkkatyö hoiva-alalla ovat merkinneet etenkin maaseudun ja työväenluokan naisille vapautumisen ja ammatillistumisen mahdollisuutta, sosiaalisen kohoamisen väylää ja omia tuloja. Toisen polven koulutetuille hoivatyöläisille perhepäivähoitajaksi jääminen voi taas merkitä pikemminkin sosiaalista laskua. Tämän päivän koulutetun ja palkkatyöorientoituneen naistyövoiman näkökulmasta perhepäivähoitajan työtä varjostaa väheksytyt asema, yleiseen tulokehitykseen nähden matalana pysynyt palkka ja marginalisoituminen työmarkkinoilla.

Tapa, jolla ihmiset luovat suhdettaan ansiotyöhön, ei ole kuitenkaan riippuvainen pelkästään työelämää koskevista arvostuksista. Ihmisten suhde työhön rakentuu työn ja perheen välisessä vertailussa, joka etenkin naisten kohdalla voi sisältää ristiriitaisia vetovoimia. (Jallinoja 2000, 133.) Samoin kuin palkkatyöläistyminen on muotoutunut ajan kuluessa, myös se, miten työelämä ja perhe on sopivaa yhdistää, on muotoutunut yhteiskunnan muuttuvan toimintatavan ja dynamiikan mukaisesti (Linnakangas 1997, 38; 42). Eri-ikäisten naisten elämäntietojen jatkumoa voisi hyvinkin lukea kuvauksena kulttuurisesta muutoksesta, jossa agraariseen perhetalouteen perustuvasta elämäntavasta siirrytään vähitellen kahden elättäjän palkkatyöläismalliin. Samalla muuttuu myös suh-

tautuminen lastenhoitoon ja hoivavastuuseen. Kun vanhimpien naisten omassa lapsuudessa, sotienjälkeisissä viljelijäperheissä, lapset ”pyörivät mukana” aikuisten askareissa vanhempien sisarusten valvomina, 2000-luvun kahden elättäjän taloudessa lastenhoitovastuu on jaettu julkisen palvelujärjestelmän kanssa.

Richard Sennettin (2002) mukaan nykyajan palkkatyöläisten elämää jännitteistävät erityisesti perhe- ja työelämän yhdistämisen vaikeudet, liikkeelläolon vaatimusten ja sitoutumisen tarpeiden yhteensopimattomuudet, identiteetin rakentamista tukevien narratiivien katkoksellisuus sekä lapsuuden kasvu- ja kulttuuriympäristössä sisäistetyn arvomaailman käyttökelvottomuus nuoruudesta aikuisuuteen siirryttäessä. Omaa identiteettiä ja elämänhistoriaa koskevan, kulttuurisesti hyväksytyin kertomuksen luominen pirstaleisessa ja katkonaisessa yhteiskunnassa on Sennettin mukaan käynyt entistä vaikeammaksi.

Perhe ja palkkatyö päällekkäisine sitoumuksineen synnyttävät myös tutkimieni naisten kertomuksissa emotionaalisia ja moraalisia ristiriitoja. Kulttuurissa, jossa naisella katsotaan olevan oikeus (ellei jopa velvollisuus) sekä äitiyteen että palkkatyöläisen rooliin, perhepäivähoitajaksi ryhtyminen yksilöllisenä, elämänpoliittisena ratkaisuna näyttää tarjoavan yhden mahdollisen elämänvalintoja legitimoivan kertomuksen. Elämänpolitiikan on sanottu luovan ihmisten toiminnalle uutta moraalista perustaa valinnanmahdollisuuksien ja resurssien lisääntyessä ja uudenlaisten riskien yleistyessä. (Roos 1998, 22.) *Elämänpolitiikan tulkintakehyksessä* perhepäivähoitotyö määrittyy ratkaisuksi, jolla pyritään sovittamaan yhteen perheen ja työelämän institutionaaliset vaatimukset päivittäisellä arjen tasolla, työstämään eri elämänalueisiin kiinnittyvien ”normaalien” synnyttämää jännitettä. Tulkitessaan kokemuksiaan ja valintojaan työn ja perheen ristivedossa naiset kyseenalaistivat kotiäidin ja palkkatyöläisen kertomusten itsestänselvyyksiä neuvotellen itselleen moraalisesti ja emotionaalisesti tyydyttävän suhteen niin äitiyteen kuin palkkatyöhönkin. Perhepäivähoitotyö äitiyden ja palkkatyön yhdistelmänä voidaan nähdä elämänhallinnan välineenä, jolla aktiivisesti rakennetaan vaihtoehtoista tapaa osallistua työelämään sekä silotellaan erilaisia perhe-elämän solmukohtia. 2000-luvun palkkatyöläisnaiselle perhepäivähoitajaksi ryhtyminen on yksi mahdollisuus jakaa hoivavastuuta yhteiskunnan kanssa luopumatta palkkatyön kautta määrittyvästä yhteiskunnallisesta osallisuudesta tai tinkimättä hyvän äitiyden kriteereistä.

Lähteet

Aho S (1988) Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja ”työyhteiskunnan kriisistä”. Tutkijaliitto. Gummerus, Jyväskylä.

Alasuutari M (2003) Kuka lasta kasvattaa? Vanhemmuuden ja yhteiskunnallisen kasvatuksen suhde vanhempien puheessa. Gaudeamus, Helsinki.

Anttonen A (1994) Hyvinvointivaltion naisystävälliset kasvot. Teoksessa Anttonen A, Henriksen L & Nätkin R (toim.) Naisten hyvinvointivaltio. Vastapaino, 203 – 226, Tampere.

Chodorow N (1978) The reproduction of mothering: psychoanalysis and the sociology of gender. Berkeley: University of California Press.

Geissler B & Krüger H (1992) Balancing the Life Course in Response to Institutional Requirements. Teoksessa Heinz W (toim.) Institutions and Gatekeeping in the Life Course. Status Passages and the Life Course. Vol. III. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, 151 – 167.

Heinämäki L (2002) Kotiäidistä kasvattajaksi. Perhepäivähoitajan ammatin ja koulutuksen rakentaminen Suomessa 1970-luvulta vuoteen 2000. Kunta-alan ammattiliitto KTV. Työelämän kehittämisosaston selvityksiä B3/2002. KTV, Helsinki.

Hernes H (1987) Welfare State and Woman Power. Essays in state feminism. Oslo: Norwegian University Press.

Jallinoja R (2000) Perheen aika. Otava, Helsinki.

Komulainen K (1998) Kotihiiriä ja ihmisiä. Retorinen minä naisten koulutusta koskevissa elämäntekemyksissä. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja N:o 35. Joensuun yliopisto, Joensuu.

Koski L & Tedre S (2004) Maaseudun naisyrityksien työnteon ehdot. Työelämän tutkimus 2-3/2004, 123 – 134.

Kotajärvi, K (1997) Perhepäivähoitajan työ kotona. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan laitos. <http://selene.lib.jyu.fi:8080/gradu/h/640.pdf>. (Luettu 12.5. 2003)

Käyhkö M (2006) Siivoojaksi oppimassa. Etnografinen tutkimus työläistyöistä puhdistuspalvelualan koulutuksessa. Joensuu University Press, Joensuu.

Linnakangas R (1997) Työpaikan menetys. Tutkimus työsuhteen jatkumisen ja loppumisen sosiaalisista ehdoista. Acta Universitatis Lapponiensis 15. Lapin Yliopisto, Rovaniemi.

Parrila S (2002) Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmää. Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Kasvatustieteiden tiedekunta, Oulun yliopisto, Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus. Oulun yliopisto, Oulu.

Pohjola A (1994) Elämän valttikortit? Nuoren aikuisen elämäntilanteen toimeentulotukea vaativien tilanteiden varjossa. Acta Universitatis Lapponiensis 5. Lapin yliopisto, Rovaniemi.

Roos J P (1998) Mitä on elämänpolitiikka? Teoksessa Roos J P & Hoikkala T (toim.) Elämänpolitiikka. Gaudeamus, 20 – 33, Tampere.

Satka M (1994) Sota-ajan naiskansalaisen ihanteet naisjärjestöjen arjessa. Teoksessa Anttonen A, Henriksson L & Nätkin R (toim.) (1994) Naisten hyvinvointivaltio. Vastapaino, 73 – 96, Tampere.

Sennett R (2002) Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Vastapaino, Tampere.

15 PIRTSAKKA - Perhepäivähoidon kehittämishanke Pirkanmaalla ja Satakunnassa

Seija Junno, varhaiskasvatuksen suunnittelija, Sosiaalialan osaamiskeskus Pikassos Oy
Sirpa Kokkonen, hanketyöntekijä, Nokian kaupunki
Eeva Koskinen, hanketyöntekijä, Nokian kaupunki
Seija Mäkinen, varhaiskasvatuksen päällikkö, Nokian kaupunki

Johdanto

PIRTSAKKA – Perhepäivähoidon kehittämishanke Pirkanmaalla ja Satakunnassa on käynnistynyt toukokuun 2006 alussa nimensä mukaisesti kahden maakunnan alueella. Kehittämishanke toteutetaan ajalla 1.5.2006 – 31.10.2007. Hanketta hallinnoi Nokian kaupunki ja siihen osallistuu yhteensä 29 kuntaa Pirkanmaan ja Satakunnan alueelta. Hanketta rahoittavat Länsi-Suomen lääninhallitus (75 %) Sosiaalialan kehittämishankkeen rahoituksesta sekä hankekunnat (25 %).

Hankkeen laajan yhteistyöverkoston muodostavat hankekuntien ohessa Pikassos Oy (Sosiaalialan osaamiskeskus Kanta-Hämeessä, Pirkanmaalla ja Satakunnassa), Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitoksen varhaiskasvatuksen yksikkö, Turun yliopiston Rauman opettajankoulutuslaitos, Satakunnan ammattikorkeakoulu, Pirkanmaan ammattikorkeakoulu, Diakonia-ammattikorkeakoulun Porin yksikkö, Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto sekä Mannerheimin Lastensuojeluliiton Hämeen ja Satakunnan piirit.

Tässä artikkelissa kuvataan PIRTSAKKA–hankkeen taustaa ja tarkoitusta, hankekuntien perhepäivähoidon toimintaympäristöä, hankkeen tavoitteita ja toimintaa sekä hankkeen keskeisten kehittämisprosessien käynnistymistä. Artikkelin kirjoittajat muodostavat hankkeen toteutuksesta vastaavan ydintiimin: Seija Mäkinen toimii hankkeen johtajana hallinnoijakaupungin puolesta, Sirpa Kokkonen ja Eeva Koskinen työskentelevät hankkeessa päätoimisina työntekijöinä ja lisäksi Pikassoksen varhaiskasvatuksen suunnittelija Seija Junno osallistuu hankkeen toteutukseen 20 % työpanoksella.

Perhepäivähoito kehittämiskohteeksi

PIRTSAKKA-hankkeen taustalta löytyvät toisaalta sekä 2000-luvulla useissa valtakunnallisissa asiakirjoissa tiedostetut ja esille nostetut perhepäivähoidon kehittämishaasteet (ks. Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista 2002, Matti Vanhasen hallitusohjelma 17.4.2003, TATO 2004 - 2007 sekä Sosiaalialan kehittämishankkeen tausta-asiakirjat) että alueellinen huoli perhepäivähoidon tulevaisuudennäkymistä. Pirkanmaan ja Satakunnan maakunnissa on paljon suhteellisen pieniä kuntia, joissa päivähoidon toimintamuodoista juuri perhepäivähoito on painottunut. Toisaalta osassa muuttovoittoisista hankekunnista päivähoitopalveluiden tarve kasvaa jatkuvasti, mikä asettaa haasteita myös perhepäivähoitopalveluiden turvaamiselle ja kehittämiselle. Perhepäivähoidon kehittämisen haasteet ja tarve ovatkin molemmissa maakunnissa ollut teema, joka on nostettu keskeisimmäksi varhaiskasvatuksen kehittämisen

kohteeksi. Perhepäivähoidon kehittämiseen, ennen muuta perhepäivähoidon ohjauksen näkökulmasta haettiin Etelä- ja Länsi-Suomen lääninhallitusten kehittämishankerahoitusta ensimmäisen kerran jo vuoden 2004 lopussa koko Pikassos-alueen kolmen maakunnan yhteishankemuksella, mutta hankerahoitus jäi ensimmäisellä kerralla saamatta. Hankesuunnittelua kuitenkin jatkettiin vuoden 2005 aikana, hankkeen tavoitteenasettelua laajennettiin myös palvelurakenteiden selkeyttämisen suuntaan, ja lopulta hankerahoitus saatiin kahden maakunnan alueelle.

Hankkeen tarkoituksena on perhepäivähoidon roolin selkeyttäminen ja sen omien vahvuuksien ja erityispiirteiden vahvistaminen kuntien päivähoiton tehtäväalueella ja keskeisenä osana varhaiskasvatuspalveluiden kokonaisuutta. Hankkeen tarkoituksena on luoda perhepäivähoidosta seudullisesti/ alueellisesti sisällöllisesti ja laadullisesti yhtenäinen varhaiskasvatuspalvelun muoto, jolla on riittävästi joustavuutta muuttua yhteiskunnassa esiintyvien tarpeiden tai palveluiden rakenteiden muutosten mukana. Perhepäivähoidon ohjauksen kehittäminen nähdään tässäkin kehittämishankkeessa keskeiseksi työalueeksi perhepäivähoidon laadun ja saatavuuden vahvistamisessa sekä kunnan päivähoitopalveluiden kokonaisuuden kehittämisessä. Perhepäivähoidon ohjauksen toimivuus on myös perhepäivähoitajien työolosuhteiden kannalta merkittävä tekijä.

Heterogeeninen hankekuntien joukko

PIRTSAKKA-kehittämishankkeeseen osallistuu yhteensä 29 kuntaa. Pirkanmaalta mukana ovat Ikaalinen, Kangasala, Kihniö, Lempäälä, Mouhijärvi, Nokia, Orivesi, Parkano, Pirkkala, Punkalaidun, Toijala, Urjala, Valkeakoski, Vammala, Vesilahti, Viiala, Ylöjärvi ja Äetsä. Satakunnan hankekuntia ovat Harjavalta, Kokemäki, Lappi, Lavia, Luvia, Nakkila, Noormarkku, Pori, Rauma, Ulvila ja Vampula. Viiala ja Toijala muodostavat 1.1.2007 alkaen Akaan kaupungin.

Kuntajoukossa on yksi alle 2 000 asukkaan kunta, suurimmat kunnat ovat 36 000 asukkaan Rauma ja 76 000 asukkaan Pori. Hankekunnissa asuu noin 371 000 henkeä eli 7 % koko maan väestöstä.

Väkiluku	Kuntien määrä
alle 2 000 asukasta	1
2 000 – 10 000 asukasta	18
10 000 – 30 000 asukasta	8
30 000 – 75 000 asukasta	1
yli 75 000 asukasta	1

Taulukko 1. Hankekuntien väkiluku 31.12.2005 (www.kunnat.net)

Perhepäivähoidossa työskentelee valtakunnallisesti 36 % päivähoiton henkilöstöstä (KEVA, tilastot 2005). Hankekunnissa on 1 020 perhepäivähoitotyössä olevaa henkilöä eli noin 6 % koko maan perhepäivähoitajista. Perhepäivähoidon esimiestehtävissä työskentelee 70 henkilöä ja tehtäviä hoitavilla henkilöillä on kaikkiaan kymmenen erilaista virkanimikettä. Vuoden 2007 alusta tulee käyttöön vielä kaksi uutta nimikettä, joten luku nousee kahteentoista. Seitsemällä päiväkodin johtajalla on alaisuudessaan pelkästään ryhmäperhepäivähoitoa. Hankekunnissa onkin perhepäivähoidon hallinnollisessa organisoitumisessa ja esimiestyön järjestelyissä käytössä lukuisia erilaisia rakenteellisia variaatioita.

Nimike	Lukumäärä
Johtava perhepäivähoidon ohjaaja	1
Perhepäivähoidon ohj. vastaava lastentarhanop.	1
Perhepäivähoidon ohjaaja	19
Päivähoidon aluejohtaja	18
Päivähoidon alueohjaaja	4
Päivähoidon johtaja	6
Päivähoidon ohjaaja	4
Päivähoidon tarkastaja	1
Päiväkodin johtaja	15
Sosiaali-ohjaaja	1
Yhteensä 10	70

Taulukko 2. Perhepäivähoidon esimiesten virkanimikkeet hankekunnissa 30.6.2006

Lähde: PIRTSAKKA -hankkeen alkukartoitustiedot

Lasten päivähoiton tilannekatsauksen (2006) mukaan vuonna 2005 perhepäivähoidossa oli 29 % kaikista kuntien järjestämässä päivähoitossa olevista lapsista. Päiväkodissa olevien lasten osuus oli selvästi suurempi suurissa ja keskisuurissa kunnissa kuin pienissä kunnissa.

Hankekuntien luku on jonkin verran valtakunnallista keskiarvoa korkeampi, perhepäivähoidossa on 32,2 % kuntien päivähoitossa olevista lapsista. Näistä 24,2 % hoidetaan perhepäivähoitajan kotona ja 8 % ryhmäperhepäivähoidossa. Kuntakohtaisesti perhepäivähoidossa olevien lasten osuus vaihtelee ollen enimmillään 100 % ja alhaisimmillaan 11 %. Perhepäivähoitajan kotona tapahtuva hoito kattaa enimmillään 100 % kunnan päivähoitopalveluista ja alhaisimmillaan 7 %. Ryhmäperhepäivähoidossa on enimmillään puolet kunnan päivähoitolapsista, kahdessa kunnassa ei ole lainkaan ryhmäperhepäivähoitoa. Hankekunnissa on kaikkiaan 87 ryhmäperhepäiväkotiä.

	Perhepäivähoidossa koko maassa	Perhepäivähoidossa hankekunnat	Ryhmäperhepäivähoidossa koko maa	Ryhmäperhepäivähoidossa hankekunnat
Pienet kunnat alle 10 000 asukasta	40,2 %	43,5 %	17,7 %	13,9 %
Keskisuuret kunnat 10 000 – 75 000 asukasta	23,3 %	19,5 %	6,6 %	6,3 %
Suuret kunnat yli 75 000 asukasta	7,8 %	10,9 %	3,4 %	4,9 %
Kaikki kunnat	21,2 %	24,2 %	7,8 %	8 %

Taulukko 3. Perhepäivähoidossa ja ryhmäperhepäivähoidossa olevien lasten jakauma kuntakoon mukaan koko maassa ja hankekunnissa (Lasten päivähoiton tilannekatsaus 2005; PIRTSAKKA -hankkeen alkukartoitus)

Tavoitteista kehittämiskeinoihin

PIRTSAKKA–hankkeen tavoitteet ja keskeiset kehittämiskeinot määrittyivät monivaiheisen hankkeen valmisteluprosessin ja käynnistymisvaiheen aikana seuraavasti:

1. *Hanke vahvistaa ja selkiyttää perhepäivähoidon roolia yhtenä keskeisenä päivähoitopalvelumuotona kunnissa.*

Kuntien kehittämistarpeita jäsenetään ja perhepäivähoidon asemaa kunnissa selkiytetään jokaisessa hankekunnassa toteutettavan perhepäivähoidon dialogisen suunnittelumallin avulla (Heinämäki 2006). Hanke järjestää myös yhteensä neljä seminaaria kaikille hankkeeseen osallistuville perhepäivähoidon ja päivähoitojen esimiehille sekä hankkeen yhteistyökumppaneille. Seminaareissa tarkastellaan mm. perhepäivähoidon johtamista sekä pedagogisesta että hallinnollisesta näkökulmasta ja ryhmäperhepäivähoitoa perhepäivähoidon osana.

2. *Hanke edistää seudullisesti/ alueellisesti perhepäivähoitopalvelujen yhdenmukaisuutta ja laatua.*

Kuntien perhepäivähoidon esimiehille järjestetään säännönmukaisesti kokoontuvat vertaistukiryhmät. Hanke järjestää kaksi alueellista workshopia, joista toisen aiheena on uusien perhepäivähoitajien rekrytointi ja toisen perhepäivähoidon varahoidon järjestäminen.

3. *Hankkeessa arvioidaan ja kehitetään perhepäivähoidon ohjauksen käytäntöjä ja sisältöjä.*

Käytännöt yhtenäistyvät kuntien perhepäivähoidon dialogisten suunnitteluprosessien, esimiesten vertaistukea tarjoavan pienryhmätoiminnan, seminaarien ja työpajojen synteesinä.

Hanke käyntiin touko-elokuussa 2006

PIRTSAKKA–hanke käynnistyi touko-elokuussa 2006 suunnittelu- ja kartoitusvaiheella. Hankkeen etenemistä valvomaan nimettiin hankkeen käynnistyessä virallinen ohjausryhmä. Kesän aikana hanketyöntekijät tutustuivat kuntakierroksilla hankekuntien perhepäivähoidon toimintaympäristöön ja keräsivät alkukartoitustietoja. Käynnistymisvaiheessa myös suunniteltiin hankkeen keskeisten kehittämissuunnitelmien toteutusta ja organisoitumista sekä sitoutettiin hankkeen laajaa toimijaverkostoa kehittämistyöhön.

Hankkeen käynnistymisvaiheeseen oivallisesti ajoittunut valtakunnallinen perhepäivähoidon osaamiskartoitus (toteutus Merikosken tutkimus- ja kehittämiskeskus & Sosiaalialan osaamiskeskus SOCCA) tarjosi erinomaisen työvälineen perhepäivähoidon esimiesten työnkuvan ja osaamisen alkuanalyysiin. Kaikki PIRTSAKKA–hankkeen kunnat ilmoitettiin kesän aikana hankkeen toimesta mukaan valtakunnalliseen osaamiskartoitukseen ja kartoituksen kyselyn täyttämistä edellytettiin ainakin hankekuntien perhepäivähoidon esimiehiltä. Lähes kaikki hankekunnat toteuttivat kuitenkin osaamiskartoituksen myös perhepäivähoitajien osalta, onhan kunnilla näin erinomainen mahdollisuus saada kokonaiskuva hoitajiensa osaamisesta sekä täydennyskoulutustarpeista kuntata-solla sekä osana valtakunnallista aineistoa.

Keskeiset kehittämisprosessit hankekunnissa

Hankkeen keskeiset kehittämisprosessit käynnistyivät syyskuussa 2006. Seuraavassa on kuvattu tarkemmin kahden hankkeen keskeisen kehittämismenetelmän - perhepäivähoidon dialogisen suunnittelumallin sekä perhepäivähoidon esimiesten pienryhmätoiminnan - organisoitumista ja alkuvaiheen kokemuksia:

Perhepäivähoidon dialoginen suunnittelumalli

Hankkeessa käytettävä perhepäivähoidon dialoginen suunnittelumalli on kehitetty/ sovellettu Stakesin erikoistutkija Liisa Heinämäen ja Jyväskylän AMK, Sote (2004) mallin pohjalta (Heinämäki 2006). Dialogi toteutetaan jokaisessa hankkeessa mukana olevassa kunnassa kunnan toimintaympäristöön räätälöiden. Dialogin avulla pyritään tunnistamaan kunnan perhepäivähoidon kehittämiskohteet, selkiyttämään perhepäivähoidon asemaa kunnan päivähoitopalvelujärjestelmässä sekä vahvistamaan perhepäivähoidon asemaa myös päätöksenteon tasolla.

Dialoginen suunnittelumalli etenee kunnassa vaiheittain, näin kaikki perhepäivähoidon piirissä työskentelevät saavat mahdollisuuden osallistua dialogiin. Dialogin avulla edistetään henkilöstön sitoutumista kehittämiseen ja arvioivaan työotteeseen sekä vahvistetaan perhepäivähoidon identiteettiä. Dialogin jokaisessa vaiheessa pyritään löytämään dialogiin osallistuvien henkilöiden näkemys keskeisistä perhepäivähoidon kehittämiskohteista kunnassa. Dialogissa esiin nousevia asioita voidaan pitää kunnan perhepäivähoidon menestystekijöinä.

Hanketyöntekijät vastaavat joko työparina tai yksin dialogiprosessin kolmesta ensimmäisestä vaiheesta. He ohjaavat dialogin kulkua ja huolehtivat kirjaamisesta. Neljäs vaihe jää kunnan hoidettavaksi. Dialogin kysymykset liittyvät perhepäivähoidon laadun ja sisällön kehittämiseen, perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön sekä rakenteellisiin kysymyksiin. Painotukset vaihtelevat dialogivaiheittain.

Dialogisen suunnitteluprosessin vaiheet hankekunnissa ovat seuraavat:

Vaihe I

Kunnan perhepäivähoitajat vastaavat tiimeittäin dialogin ensimmäisen vaiheen kysymyksiin. Vastaukset kirjataan ja toimitetaan hanketyöntekijöille, jotka kokoavat aineistoa pohjamateriaaliksi kaikkien perhepäivähoitajien yhteistä dialogi-iltaa varten. Dialogiin osallistuvat sekä omassa kodissa työskentelevät että ryhmäperhepäivähoidossa työskentelevät perhepäivähoitajat ja lastenhoitajat. Dialogissa esille tulevat perhepäivähoidon kehittämiskohteet kirjataan ja annetaan tiedoksi perhepäivähoidon esimiehelle/ esimiehille.

Vaihe II

Perhepäivähoitajien esimiehet käyvät dialogia. Dialogikysymykset ovat samat kuin perhepäivähoitajilla. Tämänkin dialogin keskeiset tulokset hanketyöntekijä kirjaa ja antaa pohjaksi seuraavaan keskusteluun.

Vaihe III

Perhepäivähoidon edustajat, muun päivähoiton edustajat, päivähoiton esimies ja virastopäällikkö käyvät dialogia. Tällöin pohditaan rakenteellisten kysymysten lisäksi perhepäivähoidon ja muun päivähoiton välistä yhteistyötä. Keskustelun tulokset kirjataan.

Vaihe IV

I – III vaiheiden tuotokset tuodaan lautakuntaan. Neljännessä vaiheessa dialogiin osallistuvat lautakunta, perhepäivähoidon edustajat, päivähoiton esimies ja virastopäällikkö. Dialogissa pohditaan mm. perhepäivähoidon asemaa ja tulevaisuutta kunnan varhaiskasvatuspalvelujärjestelmässä.

Dialogiprosessin tuotos palautuu perhepäivähoitajille. Tavoitteena on, että dialoginen kehittäminen muuttuisi kunnissa työmenetelmäksi ja jatkuvaksi prosessiksi.

Dialoginen suunnitteluprosessi on käynnistynyt syksyn 2006 aikana kahdeksassa hankekunnassa ja loput kuntadialogit käynnistyvät vuoden 2007 alkupuolella. Ensimmäiset kokemukset prosesseista ovat jo ehdottomasti tehneet näkyväksi dialogin tarpeellisuuden: tämä uudenlainen, eri tasot kehittämiseen osallistava keskustelufoorumi koetaan hyvin tarpeellisenä ja innostavana, mutta toki myös haastavana. Jokaisen kunnan dialogiprosessi on omanlaisensa, koska dialogi sijoittuu tiettyyn ainutlaatuiseen vaiheeseen ja tilanteeseen kunnan päivähoitopalveluorganisaation kehittymisessä. Dialogissa ei täten välttyä myöskään vaikeiden asioiden esiin nousemiselta. Etenkin hankekuntien päivähoiton esimiehet ovat kokeneet dialogisen suunnitteluprosessin kaivattuna tukena esimiestyölleen.

Perhepäivähoidon esimiesten pienryhmät

Hankkeen kehittämistoiminta käynnistyi suunnitelmallisemmin hankekuntien perhepäivähoidon esimiesten tasolla syyskuussa 2006 käynnistetyllä säännöllisellä pienryhmätoiminnalla. Pienryhmätoiminta on organisoitu siten, että hankekuntien n. 50 esimiestä on jaettu seitsemään (7) 5 - 7 hengen ryhmään: Pirkanmaalla kokoontuu 4 ja Satakunnassa 3 pienryhmää. Hankkeen kaksi hanketyöntekijää ovat sopineet keskinäisen vastuunjaon pienryhmien ohjaamisesta. Ryhmät kokoontuvat syksyn 2006 aikana 4 kertaa ja keväällä 2007 4 - 5 kertaa, siis keskimäärin kerran kuukaudessa. Kaikki hankekuntien perhepäivähoidon esimiehet eivät ole hankkeen organisoiman pienryhmätyöskentelyn piirissä. Toisaalta saman kunnan esimiehet on hajautettu hankkeessa eri pienryhmiin. Ryhmien kokoontumiset on aikataulutettu ja teemoitettu, kokoontumispaikkakunta vaihtelee ja kukin ryhmän jäsen toimii vuorollaan ”emäntänä/ isäntänä”.

Kaikki PIRTSAKKA-hankekuntien esimiehet osallistuivat siis alkusyksystä 2006 Valtakunnalliseen perhepäivähoidon osaamiskartoitukseen. Pienryhmätoiminnan ensimmäisissä kokoontumisissa lähdettiin tarkastelemaan esimiesten työnkuvaa kunkin henkilökohtaisen osaamiskartoituksen vastauksen pohjalta, keskittyen etenkin osaamiskartoituksen pedagogisen ohjaamisen ja johtamisen osioon. Työnkuvan nykytilan ja osaamiskartoituksen pohjalta jokainen pienryhmäläinen määritteli oman henkilökohtaisen työnsä kehittämiskohteen. Pienryhmätyöskentelyn keskustelujen sisällöllinen pohja on ra-

kentunut syksyn ajan näiden yksilöllisten kehittämiskohteiden kautta. Esimerkkeinä syksyn aikana työstetyistä henkilökohtaisista kehittämiskohteista voisi mainita seuraavia: työajan hallinta, suunnitelmalliset ja tavoitteelliset kotikäynnit, kehityskeskustelut ja niihin liittyvät lomakkeet, tiimitoiminnan kehittäminen, yksityinen perhepäivähoito, perhepäivähoidon perehdyttämiskansio, ikääntyvien perhepäivähoitajien motivointi sekä perhepäivähoidon markkinoiminen - *”luomua ja luksusta”*.

Kevään 2007 pienryhmätyöskentelyssä tullaan jatkamaan mm. erilaisten pedagogisen ohjaamisen ja johtamisen menetelmien ja työvälineiden parissa. Varhaiskasvatuksen sisällöistä työstettäviksi teemoiksi nostetaan hankesuunnitelman mukaisesti mm. kasvatuskumppanuuden sekä varhaisen/ erityisen tuen haasteet perhepäivähoidossa.

Pienryhmätoiminnalla on ollut alusta asti havaittavissa esimiesten työnkuvan ja pedagogisen johtamisen kehittämisen ohessa myös työnohjauksellinen merkitys. Etenkin pienten kuntien yksin työskentelevät perhepäivähoidon esimiehet kokevat vertaistapaamiset tärkeäksi yhteistyömuodoksi myös työssä jaksamisen näkökulmasta. Vertaisryhmätoiminnasta pyritään rakentamaan hankkeen aikana vakiintunut seudullinen/ alueellinen yhteistyörakenne, joka parhaimmillaan voisi sekä yhtenäistää perhepäivähoidon ohjauksen laatua ja käytänteitä että edistää esimiesten työssä jaksamista.

Hankkeen arviointimenetelmän prosessiarviointi

Kehittämishankkeissa valitut toimintalinjat perustuvat hankkeen visioon ja tavoitteisiin. PIRTSAKKA-hankkeen päätoimintalinjat ovat: 1) perhepäivähoidon kehittämiskohteiden tunnistaminen kunnissa dialogisen suunnittelumallin avulla ja 2) ohjaustoiminnan ja seudullisen/ alueellisen yhteistoiminnan kehittäminen perhepäivähoidon esimiesten pienryhmätoiminnan ja muun alueellisen verkostoitumisen avulla.

Hanketyöntekijät ovat keränneet kuntakäyntien yhteydessä tietoja kuntien perhepäivähoidon toimintaympäristöstä. Nämä ns. alkukartoitustiedot valottavat hankkeen kuntakenttää ja kertovat omaa kieltään kuntien heterogeenisyydestä sekä siitä, miten monin tavoin perhepäivähoitoa on kunnissa organisoitu.

Hankkeen ohjausryhmä on hyväksynyt hankkeelle arviointisuunnitelman, jossa todetaan, että hankkeen arviointimenetelmänä käytetään prosessiarviointia. Tällöin arviointi kohdistuu ennen kaikkea kehittämisprosessiin eli siihen, miten valittujen toimintalinjojen avulla päästään niihin tuloksiin, joita hankkeessa tulee saada aikaan. Kehittämishankkeessa toiminnan tulee olla tietoista ja muutoshakuista. Tällöin palaute on olennainen osa kehittämishanketta. Keskeistä on, että hankkeessa löydetään kehittämisen kannalta tärkeät arviointikysymykset, jotka määrittävät arviointikohteet ja johdattavat siihen, mitä tietoa kerätään. PIRTSAKKA-hankkeessa pyritään toiminnasta kerätyn palautetiedon oppivaan hyödyntämiseen. (Seppänen-Järvelä 2004.)

Prosessiarvioinnin periaate toteutuu käytännössä siten, että hankkeen kokouksissa ja laajemmissa yhteistyötapaamisissa sekä seminaareissa käydään joko arviointikeskusteluja/ tai arviointia toteutetaan visuaalisia ja/ tai kirjallisia menetelmiä käyttäen. Hankkeessa työskentelevät henkilöt yhdistävät saadun palautetiedon sekä oman itsearviointinsa näkökulmat, ja tekevät näiden pohjalta muutoksia kehittämistoimenpiteisiin. Hankkeen väliarviointia tammikuussa 2007 käytetään tarkistusasteena, jolloin kerätään toimijoi-

den arvioita siihenastisesta hankkeen vaikuttavuudesta. Myös väliarvioinnin menetelmänä käytetään dialogia. Hankkeen loppuarvioinnissa arvioidaan hankkeen vaikuttavuuden lisäksi kehittämisprosessia kokonaisuudessaan sekä siihen liittyviä keskeisimpiä oppimisprosesseja ja oivalluksia.

Lopuksi

PIRTSAKKA-hankkeen nimi pitää sisällään ajatuksen pirteistä ja vahvoista perhepäivähoidon parissa työskentelevistä naisista Pirkanmaan ja Satakunnan maakunnissa – siis pirtsakoista akoista! Hankkeen toimijaverkoston kuuluu toki myös muutamia riuskoja, kehittämistyöstä innostuneita miehiä. Hankkeen aikana hankekuntien varhaiskasvatuksen toimijat saavat tukea perhepäivähoidon kehittämistyön käynnistämiseksi tai edistämiseksi kuntatasolla, kunkin kunnan omasta lähtötilanteesta ja paikallisista kehittämishaasteista käsin. Hankkeen käynnistymisvaiheessa hankekunnissa nähtävissä ollut aito innostus ja kehittämishalu ennakoivat hyvää ja uskomme, että kaikissa kunnissa tämä sinällään lyhytaikainen hanke saattaa perhepäivähoidon kehittämisen ja vahvistamisen hyvälle alulle.

Hankkeen aikana toisaalta opetellaan dialogisen suunnittelumallin avulla eri toimijoita osallistavaa keskustelukulttuuria kuntatasolla palvelujärjestelmän kehittämiseksi. Hankkeen avulla pureudutaan myös perhepäivähoidon ohjauskäytänteiden kehittämiseen alueellisissa perhepäivähoidon esimiesten pienryhmissä. Hankeajan päätyttyä vuoden 2007 loppupuolella on hankkeen paikallisten ja alueellisten tulosten vaikuttavuuden arvioinnin aika. Hankkeen jälkeen toivottavasti sekä kuntatason dialogista että vertaistukea tarjoavasta alueellisesta pienryhmätyöskentelystä vakiintuu pysyvä käytäntö. Varsinainen kehittämistyö sekä nyt hankkeen aikana että hankeajan jälkeen tehdään arjen toimijoiden tasolla, pienin askelin. Kehittäminen edellyttää innostusta, sitoutumista ja yhteistyöhalua – tätä kaikkea löytyy PIRTSAKKA-hankkeen hankekunnista sekä muusta toimijaverkostosta juuri nyt. Uskomme, että hanke vahvistaa, selkiyttää, voimaannuttaa ja osaltaan piristää perhepäivähoitoa arvokkaana osana suomalaista laadukasta varhaiskasvatustajärjestelmää.

Lähteet

Heinämäki L (2006) Perhepäivähoidon dialoginen suunnittelumalli. Teoksessa Parrila S (toim.) Perhepäivähoidon kehittämishaasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:17. Yliopistopaino Kustannus, Helsinki.

Lasten päivähoiton tilannekatsaus syyskuu 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:16.

Seppänen-Järvelä R. Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmissa. Opas käytäntöihin 4/2004.

Matti Vanhasen hallitusohjelma 17.4.2003.

Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelma 2004 - 2007. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki 2004.

Valtioneuvoston periaatepäätös sosiaalialan tulevaisuuden turvaamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2003:5.

Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002: 9. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

www.kunnat.net

KEVA, tilastot 2005

VALTAKUNNALLINEN PERHEPÄIVÄHOIDON ESIMIESTEN OSAAMISKARTOITUS

Tervetuloa vastaamaan Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskuksen (SOCCA) ja Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskuksen (PERHO -hanke) toteuttamaan valtakunnalliseen perhepäivähoidon osaamiskartoitukseen!

- Kysely muodostuu neljästä osasta: 1) Taustatiedot, 2) Osaamiskartoitus ja täydennyskoulutustarve, 3) Täydennyskoulutukseen osallistuminen ja 4) Palautetta kyselyyn osallistumisesta.
- Kysymykset ovat pääsääntöisesti monivalintakysymyksiä, joihin vastaat helpoiten klikkaamalla hiiren vasemmalla näppäimellä haluamaasi vastausvaihtoehtoa. Kysely sisältää myös muutamia avoimia kysymyksiä, joihin voit kirjoittaa näkemyksiäsi aktivoimalla kohdan hiiren vasemmalla näppäimellä ja kirjoittamalla normaalisti haluamasi vastauksen.
- Kyselyä voit selata sivukohtaisesti helpoiten joko hiiren rullanäppäimen tai näytön sivupalkin avulla. Kyselyssä on ohjesivu, kaksi varsinaista kyselysivua sekä vahvistus- ja kiitossivut. Voit liikkua sivuilla eteen ja taaksepäin käyttämällä sivujen lopussa olevia **TAKAISIN** ja **JATKA** painikkeita.
- Voit vapaasti kokeilla vastaamista ja korjailla vastauksiasi lomakkeen täyttämisen aikana. Lopulliset vastaukset tallentuvat vasta kyselyn lopussa olevan **LÄHETÄ** painikkeen avulla.
- HUOM! Muista tallentaa lomake **LÄHETÄ** komennon avulla ennen kuin poistut kokonaan kyselyn sivuilta. Mikäli et muista painaa **LÄHETÄ** komentoa, vastauksesi ei tallennu tietokantaamme.
- Mikäli poistut kyselystä etkä muista tallentaa vastauksiasi **LÄHETÄ** komennolla, sinulla on kuitenkin mahdollisuus osallistua kyselyyn aloittamalla vastaaminen kokonaan uudelleen.

ONNEA MATKAAN JA KIITOS OSALLISTUMISESTASI!

I TAUSTATIEDOT

1. Kunta, jossa työskentelet?

- Alahärmä
- Alajärvi
- Alastaro
- Alavieska
- Alavus
- Anjalankoski
- Artjärvi
- Asikkala
- Askainen
- Askola
- Aura
- Brändö
- Dragsfjärd
- Eckerö
- Elimäki
- Eno
- Enonkoski
- Enontekiö
- Espoo
- Eura
- Eurajoki
- Evijärvi
- Finström
- Forssa
- Föglö
- Geta

- Haapajärvi
- Haapavesi
- Hailuoto
- Halikko
- Halsua
- Hamina
- Hammarland
- Hankasalmi
- Hanko
- Harjavalta
- Hartola
- Hattula
- Hauho
- Haukipudas
- Haukivuori
- Hausjärvi
- Heinola
- Heinävesi
- Helsinki
- Himanka
- Hirvensalmi
- Hollola
- Honkajoki
- Houtskari
- Huittinen
- Humpkala
- Hyrynsalmi
- Hyvinkää
- Hämeenkoski
- Hämeenkyrö
- Hämeenlinna
- Ii
- Iisalmi
- Iitti
- Ikaalinen
- Ilmajoki
- Ilomantsi
- Imatra
- Inari
- Inö
- Inkoo
- Isojoki
- Isokyrö
- Jaala
- Jalasjärvi
- Janakkala
- Joensuu
- Jokioinen
- Jomala
- Joroinen
- Joutsa
- Joutseno
- Juankoski
- Jurva
- Juuka
- Juupajoki
- Juva
- Jyväskylä
- Jyväskylän mlk
- Jämijärvi
- Jämsä
- Jämsänkoski
- Järvenpää
- Kaarina
- Kaavi
- Kajaani

- Kalajoki
- Kalvola
- Kangasala
- Kangasniemi
- Kankaanpää
- Kannonkoski
- Kannus
- Karijoki
- Karjaa
- Karjalohja
- Karkkila
- Karstula
- Karttula
- Karvia
- Kaskinen
- Kauhajoki
- Kauhava
- Kauniainen
- Kaustinen
- Keitele
- Kemi
- Kemijärvi
- Keminmaa
- Kemiö
- Kempele
- Kerava
- Kerimäki
- Kestilä
- Kesälahti
- Keuruu
- Kihniö
- Kiikala
- Kiikoinen
- Kiiminki
- Kinnula
- Kirkkonummi
- Kisko
- Kitee
- Kittilä
- Kiukainen
- Kiuruvesi
- Kivijärvi
- Kodisjoki
- Kokemäki
- Kokkola
- Kolari
- Konnevesi
- Kontiolahti
- Korpilahti
- Korppoo
- Korsnäs
- Korttesjärvi
- Koski TI
- Kotka
- Kouvola
- Kristiinankaupunki
- Kruunupyy
- Kuhmalahti
- Kuhmo
- Kuhmoinen
- Kuivaniemi
- Kumlinge
- Kuopio
- Kuortane
- Kurikka
- Kuru

- Kustavi
- Kuusamo
- Kuusankoski
- Kuusjoki
- Kylmäkoski
- Kyyjärvi
- Kälviä
- Kärkölä
- Kärsämäki
- Kökar
- Köyliö
- Lahti
- Laihia
- Laitila
- Lammi
- Lapinjärvi
- Lapinlahti
- Lappajärvi
- Lappeenranta
- Lappi
- Lapua
- Laukaa
- Lavia
- Lehtimäki
- Leivonmäki
- Lemi
- Lemland
- Lempäälä
- Lemu
- Leppävirta
- Lestijärvi
- Lieksa
- Lieto
- Liljendal
- Liminka
- Liperi
- Lohja
- Lohtaja
- Loimaa
- Loppi
- Loviisa
- Luhanka
- Lumijoki
- Lumparland
- Luopioinen
- Luoto
- Luumäki
- Luvia
- Längelmäki
- Maalahti
- Maaninka
- Maarianhamina
- Maksamaa
- Marttila
- Masku
- Mellilä
- Merijärvi
- Merikarvia
- Merimasku
- Miehikkälä
- Mietoinen
- Mikkeli
- Mouhijärvi
- Muhos
- Multia
- Muonio

- Mustasaari
- Muurame
- Muurla
- Mynämäki
- Myrskylä
- Mäntsälä
- Mänttä
- Mäntyharju
- Naantali
- Nakkila
- Nastola
- Nauvo
- Niisiä
- Nivala
- Nokia
- Noormarkku
- Nousiainen
- Nummi-Pusula
- Nurmes
- Nurmijärvi
- Nurmo
- Närpiö
- Oravainen
- Orimattila
- Oripää
- Orivesi
- Oulainen
- Oulu
- Oulunsalo
- Outokumpu
- Padasjoki
- Paimio
- Paltamo
- Parainen
- Parikkala
- Parkano
- Pedersören kunta
- Pelkosenniemi
- Pello
- Perho
- Pernaja
- Perniö
- Pertteli
- Pertunmaa
- Petäjavesi
- Pieksämäki
- Pieksänmaa
- Pielavesi
- Pietarsaari
- Pihtipudas
- Piikkiö
- Piippola
- Pirkkala
- Pohja
- Polvijärvi
- Pomarkku
- Pori
- Pornainen
- Porvoo
- Posio
- Pudasjärvi
- Pukkila
- Pulkila
- Punkaharju
- Punkalaidun
- Puolanka

- Puumala
- Pyhtää
- Pyhäjoki
- Pyhäjärvi
- Pyhäntä
- Pyhäranta
- Pyhäselkä
- Pylkönmäki
- Pälkäne
- Pöytyä
- Raabe
- Raisio
- Rantasalmi
- Rantsila
- Ranua
- Rauma
- Rautalampi
- Rautavaara
- Rautjärvi
- Reisjärvi
- Renko
- Riihimäki
- Ristiina
- Ristijärvi
- Rovaniemi
- Ruokolahti
- Ruotsinpyhtää
- Ruovesi
- Rusko
- Ruukki
- Rymättylä
- Rääkkylä
- Saarijärvi
- Salla
- Salo
- Saltvik
- Sammatti
- Sauvo
- Savitaipale
- Savonlinna
- Savonranta
- Savukoski
- Seinäjoki
- Sievi
- Siikainen
- Siikajoki
- Siilinjärvi
- Simo
- Sipoo
- Siuntio
- Sodankylä
- Soini
- Somero
- Sonkajärvi
- Sotkamo
- Sottunga
- Sulkava
- Sumiainen
- Sund
- Suodenniemi
- Suolahti
- Suomenniemi
- Suomensjärvi
- Suomussalmi
- Suonenjoki
- Sysmä

- Säkyä
- Särkisalo
- Taipalsaari
- Taivalkoski
- Taivassalo
- Tammela
- Tammisaari
- Tampere
- Tarvasjoki
- Tervo
- Tervola
- Teuva
- Tohmajärvi
- Toholampi
- Toijala
- Toivakka
- Tornio
- Turku
- Tuulos
- Tuusniemi
- Tuusula
- Tyrnävä
- Töysä
- Ullava
- Ulvila
- Urjala
- Utajärvi
- Utsjoki
- Uurainen
- Uusikaarlepyy
- Uusikaupunki
- Vaala
- Vaasa
- Vahto
- Valkeakoski
- Valkeala
- Valtimo
- Vammala
- Vampula
- Vantaa
- Varkaus
- Varpaisjärvi
- Vehmaa
- Velkua
- Vesanto
- Vesilahti
- Veteli
- Vieremä
- Vihanti
- Vihti
- Viiala
- Viitasaari
- Viljakkala
- Vilppula
- Vimpeli
- Virolahti
- Virrat
- Vuolijoki
- Vårdö
- Vähäkyrö
- Västanfjärd
- Vöyri
- Ylihärmä
- Yli-Ii
- Ylikiiminki
- Ylistaro

- Ylitornio
- Ylivieska
- Ylämaa
- Yläne
- Ylöjärvi
- Ypäjä
- Äetsä
- Ähtäri
- Äänekoski

2. Kuntasi asukasmäärä?

- alle 2000 asukasta
- 2001-6000 asukasta
- 6001-10000 asukasta
- 10001-20000 asukasta
- 20001-40000 asukasta
- 40001-100000 asukasta
- yli 100000 asukasta

3. Mihin lääniin kuntasi kuuluu?

- Lapin lääni
- Oulun lääni
- Itä-Suomen lääni
- Länsi-Suomen lääni
- Etelä-Suomen lääni

4. Minkä osaamiskeskuksen alueelle kuntasi kuuluu?

- Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (POSKE)
- Pohjanmaan maakuntien sosiaalialan osaamiskeskus (SoNet BOTNIA)
- Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (KOSKE)
- Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (ISO)
- Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (SOCOM)
- Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (OY VASSO AB)
- Länsi- ja Keski-Uudenmaan sosiaalialan osaamiskeskus (Sosiaalitaito)
- Päijät-Hämeen ja Itä-Uusimaan sosiaalialan osaamiskeskus (VERSO)
- Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus (SOCCA)
- Finlandssvenska kompetenscentret (FSKC)
- Kantahämeen, Pirkanmaan ja Satakunnan osaamiskeskus (PICASSOS OY)
- En osaa sanoa

5. Vastaajan sukupuoli?

- Nainen
- Mies

6. Vastaajan ikä?

- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 tai yli

7. Kuinka pitkään olet toiminut perhepäivähoidon esimiehenä?

- alle vuoden
 1-3 vuotta
 4-5 vuotta
 6-7 vuotta
 8-10 vuotta
 11-15 vuotta
 16 vuotta tai pidempään

8. Toimi/virkanimikkeesi?

- perhepäivähoidon ohjaaja
 päiväkodin johtaja/perhepäivähoidon ohjaaja
 aluepäiväkodin johtaja
 aluepäivähoidon johtaja
 päivähoidon johtaja
 päivähoidon ohjaaja
 Muu, mikä? _____

9. Koulutustaustasi?

- Lastentarhanopettaja
 Sosiaalikasvattaja/sosionomi
 Kasvatustieteiden/varhaiskasvatuksen maisteri
 Muu, mikä? _____

10. Oletko saanut perhepäivähoidon esimiehenä toimimiseen lisäkoulutusta?

- En
 Kyllä, mitä? _____

11. Oletko saanut perhepäivähoidon esimiehenä toimimiseen perehdytystä ennen työn aloittamista?

- En
 Kyllä

12. Vastuualueellesi kuuluvat päivähoitomuodot?

- päiväkotihoito
 ryhmäperhepäivähoito
 lapsen kotona toteutuva perhepäivähoito
 hoitajan kotona toteutuva perhepäivähoito
 leikkitoiminta
 koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta
 esiopetus
 yksityinen perhepäivähoito
 yksityinen ryhmäperhepäivähoito
 yksityinen päiväkotihoito
 Muuta, mitä? _____

13. Vastuualueellesi kuuluvien lasten määrä?

- alle 50
 50-70
 71-90
 91-110

- 111-130
- 131-150
- 151-170
- 171-190
- 191 tai yli

14. Vastuualueellesi kuuluvien kunnallisten perhepäivähoitajien (sisältäen ryhmäperhepäivähoitajat) määrä?

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46 tai yli

15. Vastuualueellesi kuuluvan kunnallisen päiväkotihenkilöstön määrä?

- ei yhtään
- 1-4
- 5-10
- 11-15
- 16-20
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 50 tai yli

16. Vastuualueellesi kuuluvien kunnallisten päiväkotien määrä?

- ei yhtään
- 1-2
- 3-4
- 5 tai yli

17. Vastuualueellesi kuuluvien ryhmäperhepäiväkotien määrä?

- ei yhtään
- 1-2
- 3-4
- 5 tai yli

18. Vastuualueellesi kuuluvien yksityisten perhepäivähoitajien määrä?

- ei yhtään
- 1-4
- 5-10
- 11-15
- 16-20
- 21-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40

päättäjille)

Uusien työntekijöiden rekrytointi	()	()	()	()	()	()
Työsuhteen perustamisprosessin tunteminen	()	()	()	()	()	()
Viestintä ja AV-tekniikan hallitseminen	()	()	()	()	()	()
Tietojärjestelmien ja -ohjelmistojen hallitseminen	()	()	()	()	()	()

23. Pedagoginen johtaminen

a) Arvioi osaamistasi asteikolla 1-4

b) Arvioi täydennyskoulutushalukkuuttasi

	1=Osaamiseni tarvitsee paljon vahvistusta	2=Osaamiseni tarvitsee jonkin verran vahvistusta	3=Osaamiseni on vahvaa	4=Osaamiseni on erittäin vahvaa	Haluan koulutusta	En halua koulutusta
Oman kasvatus- ja oppimiskäsityksen tiedostaminen	()	()	()	()	()	()
Varhaiskasvatuksen yleisten päämäärien tunteminen	()	()	()	()	()	()
Varhaiskasvatuksen keskeisten periaatteiden tunteminen (Vasu)	()	()	()	()	()	()
Varhaiskasvatusta valtakunnan ja kunnan tasolla ohjaavien asiakirjojen sisällön tunteminen	()	()	()	()	()	()
Osallistuminen kunnan strategiatyöhön	()	()	()	()	()	()
Yleisten johtamis- ja ohjausteorioiden tunteminen ja soveltaminen	()	()	()	()	()	()
Pedagogiseen johtamiseen liittyvien ohjaus- ja työmenetelmien hallitseminen	()	()	()	()	()	()
Perhepäivähoitajan työn ja sen erityispiirteiden tunteminen	()	()	()	()	()	()
Perhepäivähoitajan ammatillisen kehityksen tunnistaminen	()	()	()	()	()	()
Perhepäivähoitajan ammatillisen						

kehityksen suunnitelmallinen tukeminen						
Perhepäivähoitajan arkityön havainnoiminen ja ohjaaminen	()	()	()	()	()	()
Perhepäivähoitajan työhyvinvoinnin edellytysten tunteminen ja edistäminen	()	()	()	()	()	()
Vasun työstäminen perhepäivähoidossa	()	()	()	()	()	()
Vasun toteutumisen arviointi perhepäivähoidossa	()	()	()	()	()	()
Palautteen antaminen perhepäivähoitajille	()	()	()	()	()	()
Taito toimia vaikeissa tilanteissa	()	()	()	()	()	()
Perhepäivähoidon sisällöllinen kehittäminen	()	()	()	()	()	()
Perhepäivähoitajien täydennyskoulutuksen suunnittelu ja organisointi	()	()	()	()	()	()
Kotikäyntien suunnitelmallinen ja tavoitteellinen toteuttaminen	()	()	()	()	()	()
Pienryhmien vetäminen ja niissä tapahtuvan oppimisen tukeminen	()	()	()	()	()	()
Päivähoitohenkilöstön keskinäisen pedagogisen vuorovaikutuksen mahdollistaminen ja tukeminen	()	()	()	()	()	()

24. Moniammatillinen yhteistyö ja asiakaspalvelu

	a) Arvioi osaamistasi asteikolla 1-4				b) Arvioi täydennyskoulutushalukkuuttasi	
	1=Osaamiseni tarvitsee paljon vahvistusta	2=Osaamiseni tarvitsee jonkin verran vahvistusta	3=Osaamiseni on vahvaa	4=Osaamiseni on erittäin vahvaa	Haluan koulutusta	En halua koulutusta
Yhteistyö ja kasvatuskumppanuus perheiden kanssa	()	()	()	()	()	()
Vanhempien osallisuus toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa	()	()	()	()	()	()

Yhteistyö perhepäivähoitajien kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteistyö lähimmän esimiehen kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteistyö muun päivähoidon henkilöstön kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa (mm. perheneuvola, lastensuojelu...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työskentely moniammatillisessa yhteistyöverkostossa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaidot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viestintätaidot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lasten ja perheiden palvelujen tunteminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asiakaspalvelun organisointi ja toteuttaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Mitä muita ammatillisia vahvuuksia sinulla on?

26. Mihin muihin asioihin tai osaamisen alueisiin haluaisit täydennyskoulutusta?

III TÄYDENNYSKOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN

27. Täydennyskoulutus on ammatillisuuteni kehittämisessä

- erittäin tärkeää
 tärkeää
 jokseenkin tärkeää
 ei lainkaan tärkeää

28. Saamani täydennyskoulutus on ollut määrällisesti riittävää

- Kyllä
 Ei

29. Olen tyytyväinen saamani täydennyskoulutuksen sisältöön

Kyllä

En, miksi? _____

IV PALAUTE KYSELYYN OSALLISTUMISESTA**30. Kysymyksiin vastaaminen oli mielestäni?**

Helppoa

Vaikeaa, koska

en ymmärtänyt kyselyn tarkoitusta

ohjeet olivat epäselvät

aihe ei ole kiinnostava/hyödyllinen

kyselyn ulkoasu ei ollut selkeä

kysely vei liikaa aikaa

kysymyksen olivat vaikeasti ymmärrettäviä

kyselyn täyttäminen tietokoneelta oli vaikeaa

31. Mitä muuta haluaisit sanoa?

VALTAKUNNALLINEN PERHEPÄIVÄHOITAJIEN OSAAMISKARTOITUS

Tervetuloa vastaamaan Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskuksen(SOCCA) ja Merikosken kuntoutus - ja tutkimuskeskuksen (PERHO -hanke) toteuttamaan valtakunnalliseen perhepäivähoidon osaamiskartoitukseen!!

- Kysely muodostuu neljästä osasta: 1) Taustatiedot, 2) Osaamiskartoitus ja täydennyskoulutustarve, 3) Täydennyskoulutukseen osallistuminen ja 4) Palautetta kyselyyn osallistumisesta.
- Kysymykset ovat pääsääntöisesti monivalintakysymyksiä, joihin vastaat helpoiten klikkaamalla hiiren vasemmalla näppäimellä haluamaasi vastausvaihtoehtoa. Kysely sisältää myös muutamia avoimia kysymyksiä, joihin voit kirjoittaa näkemyksiäsi aktivoimalla kohdan hiiren vasemmalla näppäimellä ja kirjoittamalla normaalisti haluamasi vastauksen.
- Kyselyä voit selata sivukohtaisesti helpoiten joko hiiren rullanäppäimen tai näytön sivupalkin avulla. Kyselyssä on ohjesivu, kaksi varsinaista kyselysivua sekä vahvistus- ja kiitossivut. Voit liikkua sivuilla eteen ja taaksepäin käyttämällä sivujen lopussa olevia **TAKAISIN** ja **JATKA** painikkeita.
- Voit vapaasti kokeilla vastaamista ja korjailla vastauksiasi lomakkeen täyttämisen aikana. Lopulliset vastaukset tallentuvat vasta kyselyn lopussa olevan **LÄHETÄ** painikkeen avulla.
- HUOM! Muista tallentaa lomake **LÄHETÄ** komennon avulla ennen kuin poistut kokonaan kyselyn sivuilta. Mikäli et muista painaa **LÄHETÄ** komentoa, vastauksesi ei tallennu tietokantaamme.
- Mikäli poistut kyselystä etkä muista tallentaa vastauksiasi **LÄHETÄ** komennolla, sinulla on kuitenkin mahdollisuus osallistua kyselyyn aloittamalla vastaaminen kokonaan uudelleen.

ONNEA MATKAAN JA KIITOS OSALLISTUMISESTASI!

I TAUSTATIEDOT

1. Kunta, jossa työskentelet?

- Alahärmä
- Alajärvi
- Alastaro
- Alavieska
- Alavus
- Anjalankoski
- Artjärvi
- Asikkala
- Askainen
- Askola
- Aura
- Brändö
- Dragsfjärd
- Eckerö
- Elimäki
- Eno
- Enonkoski
- Enontekiö
- Espoo
- Eura
- Eurajoki
- Evijärvi
- Finström
- Forssa
- Föglö
- Geta
- Haapajärvi
- Haapavesi
- Hailuoto
- Halikko
- Halsua
- Hamina
- Hammarland
- Hankasalmi
- Hanko
- Harjavalta
- Hartola
- Hattula
- Hauho
- Haukipudas
- Haukivuori
- Hausjärvi
- Heinola
- Heinävesi
- Helsinki
- Himanka
- Hirvensalmi
- Hollola
- Honkajoki
- Houtskari
- Huittinen
- Humpkala
- Hyrynsalmi
- Hyvinkää
- Hämeenkoski

- Hämeenkyrö
- Hämeenlinna
- Ii
- Iisalmi
- Iitti
- Ikaalinen
- Ilmajoki
- Ilomantsi
- Imatra
- Inari
- Iniö
- Inkoo
- Isojoki
- Isokyrö
- Jaala
- Jalasjärvi
- Janakkala
- Joensuu
- Jokiainen
- Jomala
- Joroinen
- Joutsa
- Joutseno
- Juankoski
- Jurva
- Juuka
- Juupajoki
- Juva
- Jyväskylä
- Jyväskylän mlk
- Jämijärvi
- Jämsä
- Jämsänkoski
- Järvenpää
- Kaarina
- Kaavi
- Kajaani
- Kalajoki
- Kalvola
- Kangasala
- Kangasniemi
- Kankaanpää
- Kannonkoski
- Kannus
- Karijoki
- Karjaa
- Karjalohja
- Karkkila
- Karstula
- Karttula
- Karvia
- Kaskinen
- Kauhajoki
- Kauhava
- Kauniainen
- Kaustinen
- Keitele
- Kemi
- Kemijärvi
- Keminmaa
- Kemiö
- Kempele
- Kerava
- Kerimäki
- Kestilä
- Kesälahti

- Keuruu
- Kihniö
- Kiikala
- Kiikoinen
- Kiiminki
- Kinnula
- Kirkkonummi
- Kisko
- Kitee
- Kittilä
- Kiukainen
- Kiuruvesi
- Kivijärvi
- Kodisjoki
- Kokemäki
- Kokkola
- Kolari
- Konnevesi
- Kontiolahti
- Korpilahti
- Korppoo
- Korsnäs
- Korttesjärvi
- Koski Tl
- Kotka
- Kouvola
- Kristiinankaupunki
- Kruunupyy
- Kuhmalahti
- Kuhmo
- Kuhmoinen
- Kuivaniemi
- Kumlinge
- Kuopio
- Kuortane
- Kurikka
- Kuru
- Kustavi
- Kuusamo
- Kuusankoski
- Kuusjoki
- Kylmäkoski
- Kyyjärvi
- Kälviä
- Kärkölä
- Kärsämäki
- Kökar
- Köyliö
- Lahti
- Laihia
- Laitila
- Lammi
- Lapinjärvi
- Lapinlahti
- Lappajärvi
- Lappeenranta
- Lappi
- Lapua
- Laukaa
- Lavia
- Lehtimäki
- Leivonmäki
- Lemi
- Lemland
- Lempäälä
- Lemu

- Leppävirta
- Lestijärvi
- Lieksa
- Lieto
- Liljendal
- Liminka
- Liperi
- Lohja
- Lohtaja
- Loimaa
- Loppi
- Loviisa
- Luhanka
- Lumijoki
- Lumparland
- Luopioinen
- Luoto
- Luumäki
- Luvia
- Längelmäki
- Maalahti
- Maaninka
- Maarianhamina
- Maksamaa
- Marttila
- Masku
- Mellilä
- Merijärvi
- Merikarvia
- Merimasku
- Miehikkälä
- Mietoinen
- Mikkeli
- Mouhijärvi
- Muhos
- Multia
- Muonio
- Mustasaari
- Muurame
- Muurla
- Mynämäki
- Myrskylä
- Mäntsälä
- Mänttä
- Mäntyharju
- Naantali
- Nakkila
- Nastola
- Nauvo
- Nilsia
- Nivala
- Nokia
- Noormarkku
- Nousiainen
- Nummi-Pusula
- Nurmes
- Nurmijärvi
- Nurmo
- Närpiö
- Oravainen
- Orimattila
- Oripää
- Orivesi
- Oulainen
- Oulu
- Oulunsalo

- Outokumpu
- Padasjoki
- Paimio
- Paltamo
- Parainen
- Parikkala
- Parkano
- Pedersören kunta
- Pelkosenniemi
- Pello
- Perho
- Pernaja
- Perniö
- Pertteli
- Pertunmaa
- Petäjavesi
- Pieksämäki
- Pieksänmaa
- Pielavesi
- Pietarsaari
- Pihtipudas
- Piikkiö
- Piippola
- Pirkkala
- Pohja
- Polvijärvi
- Pomarkku
- Pori
- Pornainen
- Porvoo
- Posio
- Pudasjärvi
- Pukkila
- Pulkila
- Punkaharju
- Punkalaidun
- Puolanka
- Puumala
- Pyhtää
- Pyhäjoki
- Pyhäjärvi
- Pyhäntä
- Pyhäranta
- Pyhäselkä
- Pylkönmäki
- Pälkäne
- Pöytyä
- Raahe
- Raisio
- Rantasalmi
- Rantsila
- Ranua
- Rauma
- Rautalampi
- Rautavaara
- Rautjärvi
- Reisjärvi
- Renko
- Riihimäki
- Ristiina
- Ristijärvi
- Rovaniemi
- Ruokolahti
- Ruotsinpyhtää
- Ruovesi
- Rusko

- Ruukki
- Rymättylä
- Rääkkylä
- Saarijärvi
- Salla
- Salo
- Saltvik
- Sammatti
- Sauvo
- Savitaipale
- Savonlinna
- Savonranta
- Savukoski
- Seinäjoki
- Sievi
- Siikainen
- Siikajoki
- Siilinjärvi
- Simo
- Sipoo
- Siuntio
- Sodankylä
- Soini
- Somero
- Sonkajärvi
- Sotkamo
- Sottunga
- Sulkava
- Sumiainen
- Sund
- Suodenniemi
- Suolahti
- Suomenniemi
- Suomensjärvi
- Suomussalmi
- Suonenjoki
- Sysmä
- Säkyä
- Särkisalo
- Taipalsaari
- Taivalkoski
- Taivassalo
- Tammela
- Tammisaari
- Tampere
- Tarvasjoki
- Tervo
- Tervola
- Teuva
- Tohmajärvi
- Toholampi
- Toijala
- Toivakka
- Tornio
- Turku
- Tuulos
- Tuusniemi
- Tuusula
- Tyrnävä
- Töysä
- Ullava
- Ulvila
- Urjala
- Utajärvi
- Utsjoki
- Uurainen

- Uusikaarlepyy
- Uusikaupunki
- Vaala
- Vaasa
- Vahto
- Valkeakoski
- Valkeala
- Valtimo
- Vammala
- Vampula
- Vantaa
- Varkaus
- Varpaisjärvi
- Vehmaa
- Velkua
- Vesanto
- Vesilahti
- Veteli
- Vieremä
- Vihanti
- Vihti
- Viiala
- Viitasaari
- Viljakkala
- Vilppula
- Vimpeli
- Virolahti
- Virrat
- Vuolijoki
- Vårdö
- Vähäkyrö
- Västanfjärd
- Vöyri
- Ylihärmä
- Yli-Ii
- Ylikiiminki
- Ylistaro
- Ylitornio
- Ylivieska
- Ylämaa
- Yläne
- Ylöjärvi
- Ypäjä
- Äetsä
- Ähtäri
- Äänekoski

2. Kuntasi asukasmäärä?

- alle 2000 asukasta
- 2001-6000 asukasta
- 6001-10000 asukasta
- 10001-20000 asukasta
- 20001-40000 asukasta
- 40001-100 000 asukasta
- yli 100 000 asukasta

3. Mihin lääniin kuntasi kuuluu?

- Lapin lääni
- Oulun lääni
- Itä-Suomen lääni
- Länsi-Suomen lääni
- Etelä-Suomen lääni

4. Minkä osaamiskeskuksen alueelle kuntasi kuuluu?

- Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (POSKE)
- Pohjanmaan maakuntien sosiaalialan osaamiskeskus (SoNet BOTNIA)
- Keski-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (KOSKE)
- Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (ISO)
- Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (SOCOM)
- Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus (OY VASSO AB)
- Länsi- ja Keski-Uudenmaan sosiaalialan osaamiskeskus (Sosiaalitaito)
- Päijät-Hämeen ja Itä-Uusimaan sosiaalialan osaamiskeskus (VERSO)
- Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus (SOCCA)
- Finlandssvenska kompetenscentret (FSKC)
- Kantahämeen, Pirkanmaan ja Satakunnan osaamiskeskus (PICASSOS OY)
- En osaa sanoa

5. Vastaajan sukupuoli

- Nainen
- Mies

6. Vastaajan ikä

- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60 tai yli

7. Kuinka pitkään olet toiminut perhepäivähoitajana?

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- 11-15 vuotta
- 16-20 vuotta
- 21-25 vuotta
- 25-30 vuotta
- 30 vuotta tai pidempään

8. Toimitko perhepäivähoitajana?

- Omassa kodissasi
- Lapsen kotona
- Ryhmäperhepäiväkodissa
- Päiväkodissa avustavissa tehtävissä
- Muualla, missä? _____

9. Ammatillinen koulutustaustasi?

- Ei ammatillista koulutusta
- Perhepäivähoitajakurssi
- Perhepäivähoitajan ammattitutkinto
- Lähihoitajatutkinto
- Päivähoitajatutkinto
- Kodinhoitajan tutkinto
- Muu, mikä? _____

Varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen osallistuminen (perhepäivähoidon vasu)	()	()	()	()	()	()
Työn muutokseen ja uusiin vaatimuksiin vastaaminen	()	()	()	()	()	()
Työhyvinvoinnin edellytysten tunteminen ja edistäminen omassa työssä	()	()	()	()	()	()
Atk-taitojen hallitseminen (mm. tietokoneen käyttö)	()	()	()	()	()	()

12. Yhteistyö ja vuorovaikutus

	a) Arvioi osaamistasi asteikolla 1-4				b) Arvioi täydennyskoulutushalukkuuttasi	
	1=Osaamiseni tarvitsee paljon vahvistusta	2=Osaamiseni tarvitsee jonkin verran vahvistusta	3=Osaamiseni on vahvaa	4=Osaamiseni on erittäin vahvaa	Haluan koulutusta	En halua koulutusta
Vuorovaikutus lasten kanssa	()	()	()	()	()	()
Vuorovaikutus vanhempien kanssa	()	()	()	()	()	()
Vanhempien kanssa syntyvien ristiriitatilanteiden ratkaiseminen	()	()	()	()	()	()
Vanhemmilta saadun palautteen vastaanottaminen ja hyödyntäminen	()	()	()	()	()	()
Vanhempien mukaan ottaminen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen	()	()	()	()	()	()
Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen yhteistyössä vanhempien kanssa	()	()	()	()	()	()
Oman lapsiryhmän vanhemmille suunnatun vanhempainillan toteuttaminen	()	()	()	()	()	()
Palautteen pyytäminen ja vastaanottaminen lähiesimieheltä ja työkavereilta	()	()	()	()	()	()

Palautteen antaminen lähiesimiehelle ja työkavereille	()	()	()	()	()	()
Eriävien mielipiteiden hyväksyminen	()	()	()	()	()	()
Omien mielipiteiden rakentava ilmaiseminen	()	()	()	()	()	()
Yhteistyö muun päivähoitohenkilöstön kanssa	()	()	()	()	()	()
Yhteistyö muiden lapsi- ja perhepäiväpalvelutoimijoiden kanssa (mm. neuvola, lastensuojelu...)	()	()	()	()	()	()

13. Varhaiskasvatus

	a) Arvioi osaamistasi asteikolla 1-4				b) Arvioi täydennyskoulutushalukkuuttasi	
	1=Osaamiseni tarvitsee paljon vahvistusta	2=Osaamiseni tarvitsee jonkin verran vahvistusta	3=Osaamiseni on vahvaa	4=Osaamiseni on erittäin vahvaa	Haluan koulutusta	En halua koulutusta
Oman kasvatuskäsityksen tiedostaminen ja sanallinen kuvaaminen (esim. vanhemmille)	()	()	()	()	()	()
Omien kasvatuskäytäntöjen perusteleva	()	()	()	()	()	()
Lapsiryhmän ohjaaminen	()	()	()	()	()	()
Lapsen yksilöllisyyden huomioiminen toiminnassa (ikä, kehitys, luonteenpiirteet)	()	()	()	()	()	()
Lapsen kehitysvaiheen havainnointi, arviointi ja tunnistaminen	()	()	()	()	()	()
Lapsen perustarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen	()	()	()	()	()	()
Lapsen kielenkehityksen tunteminen ja tukeminen	()	()	()	()	()	()

Lapsen leikin kehityksen tunteminen ja tukeminen	()	()	()	()	()	()
Lapsen motorisen kehityksen tunteminen ja tukeminen	()	()	()	()	()	()
Lapsen taiteelliseen ilmaisuun liittyvän kehityksen tunteminen ja tukeminen	()	()	()	()	()	()
Lapsen tutkivan toiminnan ja ajattelun kehityksen tukeminen	()	()	()	()	()	()
Varhaiskasvatuksen sisällöllisten orientaatioiden (matemaattinen, luonnontieteellinen...) tunteminen ja huomioiminen toiminnassa	()	()	()	()	()	()
Oppimiseen, monipuoliseen toimintaan ja leikkiin innostavan ympäristön suunnittelu ja järjestäminen	()	()	()	()	()	()
Lapsen turvallisuudesta huolehtiminen (ympäristö, ihmissuhteet)	()	()	()	()	()	()
Tapaturmatilanteissa toimiminen	()	()	()	()	()	()
Erityistä tukea tarvitsevan lapsen hoito, kasvatusta ja opetus	()	()	()	()	()	()
Allergisen, erityistä ruokavaliota noudattavan ja/tai sairaan lapsen hoito, kasvatusta ja opetus	()	()	()	()	()	()
Eri kieli- ja kulttuuritaustaisen lapsen hoito, kasvatusta ja opetus	()	()	()	()	()	()
Lapsen kehityksen etenemisen havainnointi ja dokumentointi	()	()	()	()	()	()
Lapsen aloitteiden ja kysymysten huomioiminen ja hyödyntäminen toiminnassa	()	()	()	()	()	()

14. Mitä muita ammatillisia vahvuuksia sinulla on?

15. Mihin muihin asioihin tai osaamisen alueisiin haluaisit täydennyskoulutusta?

III TÄYDENNYSKOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN

16. Täydennyskoulutus on ammatillisuuteni kehittämisessä

- erittäin tärkeää
- tärkeää
- jokseenkin tärkeää
- ei lainkaan tärkeää

17. Saamani täydennyskoulutus on ollut määrällisesti riittävää

- Kyllä
- Ei

18. Olen tyytyväinen saamaani täydennyskoulutuksen sisältöön

- Kyllä
- En, miksi? _____

IV PALAUTE KYSELYYN OSALLISTUMISESTA




19. Kysymyksiin vastaaminen oli mielestäni?

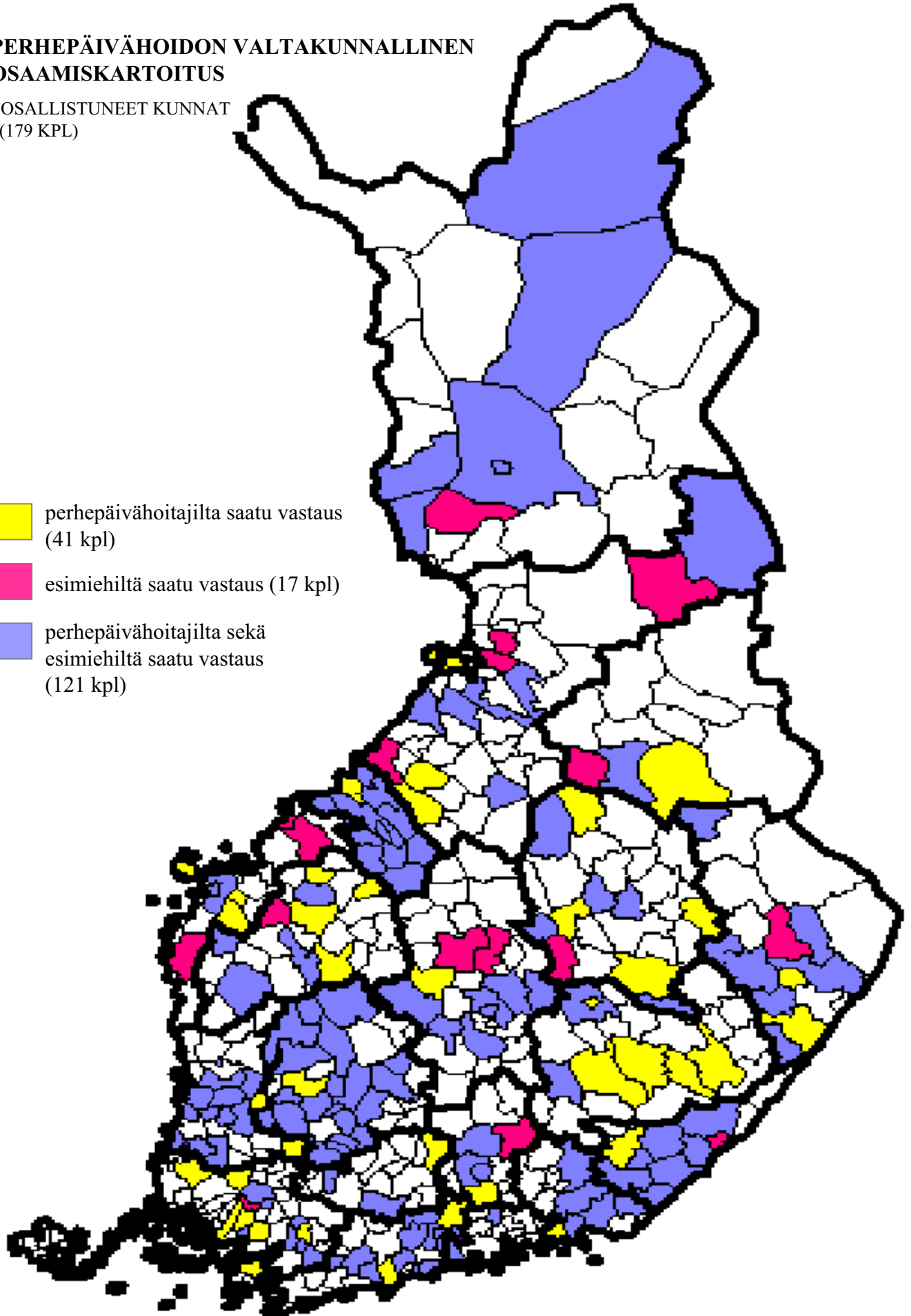
- Helppoa
- Vaikeaa, koska
 - en ymmärtänyt kyselyn tarkoitusta
 - ohjeet olivat epäselvät
 - aihe ei ole kiinnostava/hyödyllinen
 - kyselyn ulkoasu ei ollut selkeä
 - kysely vei liikaa aikaa
 - kysymykset olivat vaikeasti ymmärrettäviä
 - kyselyn täyttäminen tietokoneelta oli vaikeaa

20. Mitä muuta haluaisit sanoa?

PERHEPÄIVÄHOIDON VALTAKUNNALLINEN OSAAMISKARTTOITUS

- OSALLISTUNEET KUNNAT
(179 KPL)

-  perhepäivähoitajilta saatu vastaus (41 kpl)
-  esimiehiltä saatu vastaus (17 kpl)
-  perhepäivähoitajilta sekä esimiehiltä saatu vastaus (121 kpl)



- 2007: 1 Mikael Fogelholm, Olavi Paronen, Mari Miettinen. Liikunta – hyvinvointipoliittinen mahdollisuus. Suomalaisen terveysliikunnan tila ja kehittyminen 2006.
ISBN 978-952-00-2232-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2233-4 (PDF)
- 2 Jussi Huttunen. Lääkkeiden kustannusvastuun ongelmat ja ehdotuksia ongelmien ratkaisemiseksi. Selvityshenkilön raportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2237-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2238-9 (PDF)
- 3 Salme Kallinen-Kräkin, Tero Meltti. Sosiaalipalvelut toimiviksi. Sosiaalialan kehittämishankkeen arviointikierroksen raportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2245-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2246-4 (PDF)
- 4 Simo Salminen, Riikka Ruotsala, Jarmo Vorne, Jorma Saari. Työturvallisuuslain toimeenpano työpaikoilla Selvitys uudistetun työturvallisuuslain vaikutuksista työpaikkojen turvallisuus-toimintaan.
ISBN 978-952-00-2247-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2248-8 (PDF)
- 5 Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2255-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-2139-9 (PDF)
- 6 Varhaiskasvatustutkimus ja varhaiskasvatuksen kansainvälinen kehitys. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2259-4 (nid.)
ISBN 978-952-00-2260-0 (PDF)
- 7 Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2261-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2262-4 (PDF)
- 8 Markku Lehto. Tie hyvään vanhuuteen. Vanhusten hoidon ja palvelujen linjat vuoteen 2015. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2263-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2264-8 (PDF)
- 9 Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan tulossopimukset kaudelle 2004-2007. Tarkistusvuosi 2007. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2265-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2266-2 (PDF)
- 10 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2007. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2267-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2268-6 (PDF)
- 11 Samapalkkaisuusohjelma. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2273-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2274-7 (PDF)
- 12 Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan arvioinnin loppuraportti.
ISBN 978-952-00-2279-2 (nid.)
ISBN 978-952-00-2280-8 (PDF)

- 2007: 13 Varhaiskasvatuksen kehittämisen suuntaviivoja lähivuosille. Väliraportti varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan työstä. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2281-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2282-2 (PDF)
- 14 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. Suomen eTerveys -tiekartta. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2283-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2284-6 (PDF)
- 15 Annakaisa livari, Pekka Ruotsalainen. eHealth roadmap - Finland. (Stencil)
ISBN 978-952-00-2285-3 (pb)
ISBN 978-952-00-2286-0 (PDF)
- 16 Opportunities to reconcile family and work. Ed. by Rolf Myhrman, Riitta Säntti.
ISBN 978-952-00-2287-7 (pb)
ISBN 978-952-00-2288-4 (PDF)
- 17 Tomi Hussi, Guy Ahonen. Business-oriented maintenance of work ability. (Stencil)
ISBN 978-952-00-2289-1 (pb)
ISBN 978-952-00-2290-7 (PDF)
- 18 Anita Haataja. Viisikymppisten työllisten työssä jatkamista ennakoivat tekijät.
ISBN 978-952-00-2292-1 (nid.)
ISBN 978-952-00-2293-8 (PDF)
- 19 Sanna Parrila. Perhepäivähoidon ohjauksen kehitysvaihtoehtoja.
ISBN 978-952-00-2294-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2295-2 (PDF)