



jamk.fi

Mikä muuttui vai muuttuiko mikään?

**Varhaiskasvatuksen muutokset Jyväskylässä
henkilökunnan kokemana**

Anna Nurmesniemi

Opinnäytetyö
Toukokuu 2017
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Sosiaalialan koulutusohjelma, ylempi AMK
Perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

JAMK University of Applied Sciences

Tekijä(t) Nurmesniemi, Anna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä 9.5.2017
	Sivumäärä 74	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Mikä muuttui vai muuttuiko mikään? Varhaiskasvatuksen muutokset Jyväskylässä henkilökunnan kokemana		
Sosiaaliala, YAMK, Perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen		
Työn ohjaaja(t) Timo Hintikka, Johanna Moilanen		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän kaupungin varhaiskasvatuspalvelut		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä Jyväskylän päiväkotien henkilökunnan kokemuksia varhaiskasvatuksessa muuttuneiden linjausten osalta. Elokuussa 2016 subjektiivinen varhaiskasvatusoikeus rajattiin, uusi viisiportainen maksujärjestelmä alkoi ja Jyväskylässä otettiin käyttöön joustavat ryhmärakenteet ryhmien muodostamisessa.</p> <p>Henkilökunnan kokemukset kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, jossa oli tilaa myös avoimille vastauksille. Vastausten (n=311) pohjalta tarkasteltiin henkilökunnan kokemuksia siitä, kuinka muutokset näkyvät päiväkotien arjessa. Henkilökunnan kokemukset koottiin opinnäytetyöhön ja avoimista vastauksista nostettiin esille siellä nousseet yleisimmät asiat.</p> <p>Kysely oli kartoittava ja tulosten avulla Jyväskylän kaupungin varhaiskasvatuspalvelut voivat kehittää varhaiskasvatusta entistä laadukkaammaksi ja tukea henkilöstön työhyvinvointia.</p> <p>Tämänhetkinen keskustelu niin valtamediassa kuin sosiaalisessa mediassakin puhuu omaa kieltään varhaiskasvatuksen nykytilasta. Henkilökunnan vastaukset kertovat omaa tarinaansa siitä, millaista arkea päiväkodeissa eletään. Tuloksia tarkastellessa huomattiin henkilökunnan huoli työntekijöiden riittämisestä sekä ryhmäkokojen kasvusta. Näiden asioiden vaikutukset on otettava mukaan tarkastellessa varhaiskasvatuksen nykypäivää. Opinnäytetyö tuo oman lisänsä tähän keskusteluun. Tuloksia tarkastellessa voidaan myös huomata, että moni asia on myös hyvin varhaiskasvatuksen kentällä. Pienissä ryhmissä toimiminen on rauhoittanut päiväkotien arkea ja toiminnan porrastaminen selkeyttää ja helpottaa työn tekemistä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) varhaiskasvatus, henkilöstö, päiväkotitoimi, varhaiskasvatuksen laatu, Jyväskylän kaupungin varhaiskasvatus		
Muut tiedot Liitteiden lukumäärä 1		

Author(s) Nurmesniemi, Anna	Type of publication Master's thesis	Date 9.5.2017
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 74	Permission for web publication: x
Title of publication What changed or did anything change? Employees` experiences of changes in early childhood education in Jyväskylä		
Degree programme Master's Degree Programme in Social Services		
Supervisor(s) Hintikka, Timo, Moilanen, Johanna		
Assigned by Early childhood services, City of Jyvaskyla		
Abstract <p>The purpose of the thesis was to collect day care employee's experiences related to the new definitions of the policies in day care. In August 2016, the subjective right to day care was limited, and a new five-tier payment system was introduced. Moreover, Jyväskylä's day care centres introduced flexible group structures for forming groups.</p> <p>The day care employees' answers were collected by using a structured questionnaire with some open questions. Based on the answers (n=311), the employees' experiences were examined to see how the changes were visible in the day care centres' every-day life. The employees' experiences were collected in the thesis, and the most common aspects raised by the open answers were highlighted. The survey was extensive, and its purpose was to help the City of Jyväskylä to develop the quality of early childhood education and support the employees' wellbeing at work.</p> <p>The extent of the public discussion both in the mass and social media about the current state of early childhood education is already a statement in its own right. The employees' answers tell their own story about the every-day life of kindergartens. The results revealed the employees' concerns about the sufficiency of staff and the growing sizes of the day care groups. These issues need to be considered when reviewing the current state of early childhood education.</p> <p>The results also highlight the good aspects in the field of day care. Working in smaller groups has made the life in kindergartens less hectic, and scheduling the operations has clarified and simplified the employees' work.</p>		
Keywords/tags early childhood education, employees, daycare, early child hood education quality, early childhood education in Jyväskylä		
Miscellaneous 1 appendix		

Sisältö

1 Johdanto	3
2 Varhaiskasvatusta ohjaavat periaatteet.....	5
2.1 Päivähoidosta varhaiskasvatukseen.....	5
2.2 Subjektiiivinen varhaiskasvatusoikeus	7
2.3 Joustavat ryhmärakenteet ja hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä.....	8
3 Varhaiskasvatuksen laatu	10
3.1 Laadun määritelmä	10
3.2 Laadun hallinta ja arviointi.....	12
4 Aikaisemmat tutkimukset ja kehittämishankkeet	15
5 Opinnäytetyön toteutus	18
5.1 Tutkimuksen tarkoitus	18
5.2 Tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu	21
5.3 Aineiston analyysi.....	23
5.3.1 Strukturoidun kyselylomakkeen analysointi.....	23
5.3.2. Avointen vastausten analysointi	24
6 Tulokset	25
6.1 Subjektiiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajaamisen kokemuksia	28
6.3 Joustavat ryhmärakenteet henkilökunnan kokemana.....	33
6.4 Hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä	36
7 Johtopäätökset.....	40
7.1 Tutkimustulosten tarkastelu	41
7.2. Tutkimuksen toteuttamisen arvio.....	49
7.3. Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	51
7.4. Jatkotutkimusmahdollisuuksia.....	52

Lähteet	54
----------------------	-----------

Liite 1. Henkilöstökysely Jyväskylän kaupungin työntekijöille	58
--	-----------

Kuviot

Kuvio 1. Päivähoidon laadunarviointi malli.....	14
---	----

Kuvio 2. Kyselyyn vastaamisen jakautuminen	28
--	----

Kuvio 3 . Subjekttiivisen varhaiskasvatusoikeuden toteutuminen päiväkodeissa henkilökunnan näkökulmasta.....	30
--	----

Kuvio 4. Ryhmissä toimiminen ikäjakauman mukaan.....	34
--	----

Kuvio 5. Hoitoaikojen ilmoittaminen ja sen vaikuttaminen työvuorosunnitteluun.....	38
--	----

Taulukot

Taulukko 1. Hoitoajan vaikutus asiakasmaksuun.....	37
--	----

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Jyväskylän kaupungin päiväkotien työntekijöiden näkemyksiä varhaiskasvatuksen muutoksista. Kokemukset kerättiin henkilöstökyselyllä marraskuussa 2016. Kyselyssä annettiin henkilökunnalle mahdollisuus esittää omia ideoitaan, kuinka muutosten kanssa toimitaan arjessa sekä millaisiin ratkaisuihin ryhmissä on päädytty.

Varhaiskasvatus on muutoksessa ja se muutos näkyy myös julkisessa keskustelussa. Media nostaa esille viikoittain erilaisia keskusteluja siitä, millaista varhaiskasvatusta Suomessa tänä päivänä annetaan. Esimerkiksi Helsingin sanomat julkaisi 5.1.2017 tekemänsä tutkimuksen tuloksia. Tutkimuksessa selvitettiin pääkaupunkiseudun varhaiskasvatuksessa työskentelevien kokemuksia varhaiskasvatuksesta. Kokemuksia kysyttiin nimettömänä verkossa. Vastauksia tuli yli 500, ja niistä voi huomata varhaiskasvatuksen henkilökunnan huolen sekä omasta jaksamisestaan sekä laadun säilyttämisestä. Isoksi osaksi Helsingin sanomien tutkimusta nousi henkilökunnan määrä suhteessa lapsiin. Positiivisina asioina koettiin oma työmotivaatio sekä lapset. Oma ammattitaitoa pidettiin arvossa ja lapsista saatiin iloa. (Helsingin sanomat 2017) . Suositun vauva.fi-palstan lukijoille on myös tehty varhaiskasvatuksen kysely vuonna 2016. Vastaajia tähän kyselyyn oli 743 kpl. Sen tuloksista voidaan huomata että sama huoli jaetaan kuin muissakin kyselyissä. Henkilökunnan riittävyys ja lasten määrän lisääntyminen nousee keskeiselle sijalle kun avoimia vastauksia luetaan. (vauva.fi-keskustelupalsta.)

Se, miksi tässä työssä nousee esille myös media johtuu siitä, että elämme merkityksien maailmassa. Merkitykset ovat aina läsnä, silloin kun ihminen on läsnä. Merkitykset ovat ihmiselle olemassaolon tapa. Ympärillä oleva maailmamme hahmottuu aina jonkin merkityksellistämisen ja merkitysyhteyden kautta. (Eskola & Suoranta 1998, 45; Perttula 2009, 119.) Sosiaalinen media ja media luovat tämän päivän merkityksiä. Nykypäivän kulttuuriin kuuluu vahvasti se, että ihmiset osallistuvat erilaisiin medioihin ja mediat muokkaavat asenteitamme ja mielipiteitämme jatkuvasti.

Käytettävissämme olevat viestintätavat omalta osaltaan mahdollistavat osallistumisemme tasavertaiseen kansalaiskeskusteluun merkittävästi aiempaa tehokkaammin. Saamamme tieto ja sen virta on muuttunut, jonka ansiosta *”yksilö voi yhdessä muiden kanssa olla arvokkaampi ja vaikutusvaltaisempi kuin koskaan maailmanhistoriassa”* (Aitamurto ym. 2011, 9) Samankaltaisuuksia tämän opinnäytetyön ja mediassa käytävän keskustelun välillä on olemassa. Yhtenevää niissä kaikissa tällä hetkellä on se, että henkilökunta tuntee työskentelevänsä paineen alla, jatkuvan muutoksen kourissa. Vastakohtana hienoa on huomata, että useassa keskustelussa, kuten myös tämän työn avoimissa vastauksista voidaan lukea, henkilökunta kokee työn iloa lasten parissa työskentelystä ja arjen pienistä mikrohetkistä.

Opinnäytetyö on osa isompaa kokonaisuutta, jossa on mukana kolme muuta ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijaa. Jokainen opiskelija on tehnyt omat opinnäytetyönsä Jyväskylän kaupungille. Jokaisen opinnäytetyön tarkastelussa on varhaiskasvatuksen uudet muutokset 1.8.2016 alkaen. Aihe on jaettu kolmeen osaan, jossa yksi opiskelija tuotti kyselyn Jyväskylän kaupungin yksityisille palveluntuottajille, kaksi muuta opiskelijaa teki kyselyn sekä kunnallisen että yksityisen asiakkaille ja minä omassa työssäni kunnallisen varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Koska kohderyhmät ovat erilaisia, jokainen tarkasteli omassa työssään hieman erilaisista lähtökohdista asiaa ja kyselylomakkeen kysymykset poikkeavat toisistaan osittain. Opinnäytetyön kyselylomakkeen valmistelussa oli mukana Jyväskylän kaupungin varhaiskasvatuksen hallinto, jonka toimeksi antamana henkilöstökysely toteutettiin.

Jyväskylän kaupungissa on tehty henkilöstökyselyjä jo useamman vuoden ajan. Henkilöstö vastaa kaksi kertaa vuodessa toteutettavaan kyselyyn, jossa arvioidaan esimerkiksi työmotivaatiota, työn sujuvuutta, ilmapiiriä ja työn kehittämiseen liittyviä asioita. (Jyväskylän varhaiskasvatussuunnitelma 2010.) Kyselyt toteutetaan vuosittain sivistyslautakunnan päättämän aikataulun mukaisesti: *”Yksiköiden toimintatapoja ja käytäntöjä kehitetään kaksi kertaa vuodessa toteutettavien asiakas- ja henkilöstökyselyjen pohjalta”* (Sivistyslautakunnan päätöksiä 2014). Kyselyt ovat osa Jyväskylän kaupungin henkilöstöjohtamista ja ovat apuna laadun valvonnassa sekä työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä ylläpitämisessä. Henkilöstökyselyjen tuottami-

nen osana organisaatioiden laadunvalvontaa ja toiminnanohjausta ovat myös Oulasvirran (2007) väitöskirjan mukaan isossa roolissa. Eri organisaatiotasojen ja ihmisten toimintaa pitää arvioida ja arviointia seurata sen perusteella, kuinka organisaatioiden toimintatavat sopivat palvelun tuottamista koskeviin periaatteisiin ja laatuvaatimuksiin, sekä kuinka ne palvelevat asiakkaitamme ja työntekijöitämme. (Oulasvirta 2007, 26-27)

2 Varhaiskasvatusta ohjaavat periaatteet

2.1 Päivähoidosta varhaiskasvatukseen

Elokuussa 2016 varhaiskasvatukseen tuli muutoksia Suomen hallituksen linjaamana. Jyväskylän kaupunki linjasi varhaiskasvatusta omalta osaltaan myöhemmin syksyllä, kun subjektiivisen varhaiskasvatus-oikeuden rajaaminen astui voimaan ja Jyväskylässä otettiin käyttöön joustavat ryhmärakenteet sekä uudet maksuvälykset (Jyväskylän kaupunki 2016). Suomen hallitus päätti myös nostaa lasten ja aikuisten suhdelukua päiväkodeissa yli kolmevuotiaiden ryhmissä siten, että lapsia voi jatkossa olla kahdeksan yhtä aikuista kohden. Hallitus jätti asian kumminkin kuntien omaan harkintaan, lähtevätkö ne toteuttamaan ryhmäkokojen kasvattamista. Hallituksen ehdottama suhdeluku aikuisten ja lasten välillä ei Jyväskylässä toteudu. Suhdeluku pidettiin edelleen vuonna 2016 samana kuin aikaisemmin eli yksi aikuinen seitsemää lasta kohtaan. Jyväskylän uudessa budjettiesityksessä suhdeluku on uudelleen käsiteltävänä.

Henkilökunnan kokemusten ja mielipiteiden kuuleminen antaa tärkeää tietoa siitä, millä lailla erilaisia linjauksia voidaan toteuttaa käytännössä. Jo vuonna 2007 Hujala yms. (152) ilmaisi huolensa siitä, että henkilökunnan tulee saada äänensä paremmin kuuluville, esimerkiksi lapsiryhmien koon ja henkilökunnan määrän suhteen.

Varhaiskasvatuslaki varhaiskasvatusta ohjaavana asiakirjana

Uusi varhaiskasvatuslaki astui voimaan 1.8. 2015 korvaten aikaisemman lain lasten päivähoidosta. Laki lasten päivähoidosta on säädetty vuonna 1973 (L 1973/36) Uusi varhaiskasvatuslaki määrittelee lapsiryhmälle enimmäiskoon. Aikaisemmassa laissa tätä ei ollut säädetty. Jyväskylän kaupungin linjauksen mukaan aikuisen ja lasten suhdeluku on 1/7 yli kolmevuotiasta, sekä 1 /4 alle kolmevuotiasta. Päiväkodin yhdessä ryhmässä saa olla yhtä aikaa läsnä enintään kolmea hoito- ja kasvatustehtävässä olevaa henkilöä vastaava määrä lapsia. Varhaiskasvatuksen ryhmät täytyy jatkossa muodostaa niin että niille asetut tavoitteet voidaan saavuttaa. Sama koskee tilojen suunnittelua ja käyttöä. (L1973/36, 5 a § 8.5.2015/580) Ryhmäkokoja koskevan säännöksen lisäksi sovelletaan päivähoitoasetuksen 239/1973 6 pykälää lasten ja henkilöstön välisestä suhdeluvusta ja siitä poikkeamisesta. Uudessa varhaiskasvatuslaissa määritellään, että varhaiskasvatuksella tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta. Varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkodissa, perhepäiväkodissa tai muussa tätä tarkoitusta varten varatussa paikassa. Myös avoimissa varhaiskasvatuspalveluissa esim. kerhotoiminnassa järjestetään varhaiskasvatusta. Kerhotoiminta on muutama kerran viikossa järjestettävää toimintaa 2-5- vuotiaille lapsille joilla, ei ole tarvetta päiväkodin varhaiskasvatukseen. Lasten päivähoidon henkilöstön kelpoisuusvaatimukseen sovelletaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettua lakia sekä sen nojalla annettuja säännöksiä. Päiväkodissa ja perhepäivähoidossa sekä kerhotoiminnassa täytyy olla tarpeeksi määrä henkilökuntaa, jotta varhaiskasvatukselle laaditut tavoitteet voidaan saavuttaa. (L 1973/36, 5 §.)

Varhaiskasvatussuunnitelma

Varhaiskasvatussuunnitelma on varhaiskasvatuslain perusteella Opetushallituksen antama määräys (Varhaiskasvatussuunnitelma 2016). Se on asiakirja, jonka mukaan varhaiskasvatusta kunnissa annetaan. Varhaiskasvatuslaissa on määriteltä, että varhaiskasvatuspalveluiden tuottaja laatii valtakunnallisten varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta myös paikallisia varhaiskasvatussuunnitelmia. Paikallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa otetaan huomioon yhteistyö varhaiskasvatuk-

sen, opetuksen ja muiden sosiaali- ja terveydenhuollon viranomaisten kanssa. Varhaiskasvatuksessa tehdään yhteistyötä esimerkiksi neuvolan, lastensuojelun ja opetustoimen kanssa. (L 1973/36, 1 §, 9 §, 11 §.)

Jokaisella lapsella on varhaiskasvatuslain mukaan oikeus saada varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatussuunnitelman mukaan varhaiskasvatuksen tulee olla suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Se on kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016) Varhaiskasvatussuunnitelmakokonaisuus on kolmitasoinen. Se koostuu valtakunnallisesta varhaiskasvatussuunnitelmasta, paikallisista varhaiskasvatussuunnitelmista sekä lapsen omasta varhaiskasvatussuunnitelmasta.

2.2 Subjektiiivinen varhaiskasvatusoikeus

Eduskunta hyväksyi hallituksen esityksen subjektiivisen varhaiskasvatuslain muuttamisesta 1.8.2016 alkaen. Muutos koskee lapsen oikeutta saada kunnan järjestämää varhaiskasvatusta päiväkodissa tai perhepäivähoidossa. Uuden lain mukaan jokaiselle lapselle on järjestettävä 20 tuntia viikossa varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatusta on järjestettävä enemmän kuin 20 tuntia viikossa, jos se on tarpeen lapsen kehityksen, tuen tarpeen tai perheen olosuhteiden vuoksi tai muutoin lapsen edun mukaista. Lapsen huoltajilla on vastuu 20 tuntia laajemman varhaiskasvatuksen tarpeen osoittamisesta. Kunnan tulee järjestää 20 tunnin laajuinen varhaiskasvatus ainakin kahdella vaihtoehtoisella tavalla; päivittäin osa-aikaisesti tai osaviikkoisesti. Vanhemmilla tai muilla lapsen huoltajilla on oikeus valita lapselle ja perheelle sopivin vaihtoehto osa-aikaisen varhaiskasvatuksen järjestämiseksi. Muutoksessa turvataan lapselle oikeus samaan varhaiskasvatusyksikköön, jos lapsen oikeus varhaiskasvatukseen muuttuu. Jyväskylässä on myös käytössä palvelutakuu, jonka turvin asiakkaalla on oikeus palata samaan varhaiskasvatuspaikkaan esimerkiksi vanhempainvaipan jälkeen. Toiminta täytyy järjestää niin, että varhaiskasvatuksen tavoitteet voidaan saavuttaa myös 20 tunnin laajuisessa varhaiskasvatuksessa. (L1973/36, 11 a §)

2.3 Joustavat ryhmärakenteet ja hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä

Joustavista ryhmärakenteista ei juurikaan puhuta varhaiskasvatuksen tutkimuksissa. Sen toteuttaminen on kumminkin arkipäivää monessa päiväkodissa, mutta sen vaikutuksia ei ole tieteellisesti tutkittu eikä sitä terminä löydy tieteellisistä julkaisuista. Lähimpänä joustavia ryhmärakenteita on vanhempi malli sisarusryhmistä. Tässä mallissa eri-ikäiset saman perheen lapset hoidettiin samassa ryhmässä. Joustavat ryhmärakenteet vaativat aina rinnalleen pienryhmätoiminnan voidakseen toimia tavoitteellisesti ja laadukasta varhaiskasvatusta noudattaen. Pienryhmätoiminta on arkielämässä vakiintunut termi, jonka tieteellistä taustaa on myös haastava löytää. Varhaiskasvatuslaki ei tunne kumpaakaan näistä termeistä. Lain mukaan varhaiskasvatuksen ryhmät ja tilojen suunnittelu ja käyttö tulee järjestää niin, että varhaiskasvatuksen tavoitteet voidaan saavuttaa. Päiväkodin yhdessä ryhmässä saa olla yhtä aikaa läsnä enintään kolmea hoito- ja kasvatustehtävissä olevaa henkilöä vastaava määrä lapsia. (L1973/36, 5a §) Brotheruksen (1990, 100) mukaan pienryhmätoiminnan avulla voidaan optimaalisesti hyödyntää kaikki käytettävissä olevat kasvattajat ja tilat. Suositus Jyväskylässä on että päiväkodeissa toimitaan 1-2 kasvattajan pienryhmissä, jotka puolestaan muodostavat ns. kotipesiä. (Jyväskylän kaupunki 2016. n.d.) Päiväkodin tiimit muodostuvat yleensä 2–4 työntekijästä. Tiimit muodostuvat yleensä eri ammattiryhmiä edustavista henkilöistä. (Ruuska 2014, 10–11.) Jyväskylän kaupungin tavoitteena on se, että jokaisessa päiväkodissa toimittaisiin jatkossa joustavasti ja ryhmärakenteet mahdollistaisivat lapsien sijoittamisen ryhmiin ilman ikärajoitteita. Tämä malli on esitelty myös Jyväskylän varhaiskasvatuksen asiakasraadille 16.2. 2016, joten sitä voidaan pitää yleisenä linjauksena varhaiskasvatuksessa kaupungissa. (Väkiparta 2016, 3) Ryhmäkokojen kasvaessa ja uusien toimintamuotojen vakiintuessa päivähoidon kentällä on alettu kehittää erilaisia tapoja järjestää ryhmätoimintaa (Brotherus, Hasari & Helimäki 1990, 98). Suuri ryhmä on aina ongelmallinen. Se, kuinka paljon lapsia ja aikuisia ryhmässä on, vaikuttaa siihen kuinka paljon suhteita ihmiset joutuvat toistensa kanssa muodostamaan. (Kalliala 2012, 157). Pienten ryhmien ja arjen rytmittämisen puolesta puhuu Hujala ym.

(2007, 163) todeten pienissä ryhmissä olevan esimerkiksi enemmän kielellistä vuorovaikutusta ja roolileikkiä kuin isoissa ryhmissä. Pienissä ryhmissä lasten on helpompi esittää omia ajatuksiaan ja keskittyä sekä osallistua toimintaan. Lapsen osallisuus, joka nousee vahvana uudessa varhaiskasvatuslaissa, sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa puhuu myös pienten ryhmien puolesta ja lapsen oikeudelta tulla kuulluksi sekä olla osallisena. (L1973/36; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 19-21) Myös aikuiset osallistuvat aktiivisemmin lasten toimintaan pienissä ryhmissä. Joustavien ryhmärakenteiden toimivuus on paljon kiinni siitä, kuinka henkilökunta niiden toimimiseen sitoutuu. Toiminnan suunnittelu vaatii erilaista otetta kuin aikaisemmin, kun ryhmissä on eri-ikäisiä lapsia. Yhteinen päämäärä on tiimissä määrittävänä tekijänä myös silloin, kun puhutaan toiminnan suunnittelusta ja ryhmien muodostamisesta. (Ruuska 2014, 10–11.)

Jyväskylässä on otettu 1.8. 2016 alkaen käyttöön uusi viisiportainen hoitoaika- ja maksujärjestelmä. Aikaisempi maksuportaikko sisälsi kolme eri porrasta. Viiden portaan järjestelmässä vanhemmille annetaan enemmän mahdollisuuksia valita hoitoaikoja sekä hoitopäiviä. Järjestelmän ansiosta vanhemmat voivat suunnitella hoitoaikoja entistä yksilöllisemmin todellisen hoidon tarpeen mukaan. Halutessaan perheillä on lainmukainen oikeus palveluihin myös loma-aikoina. (Jyväskylän kaupunki 2016 n.d.) Hoitoaikoja seurataan ja valvotaan varhaiskasvatuksen henkilökunnan toimesta Daisy- järjestelmällä. Daisyn kautta vanhemmat ilmoittavat hoitoaikatarpeensa ja henkilökunta kerää ne sieltä, suunnitellakseen työvuoroja. Järjestelmän ylläpito hoituu järjestelmän valvojan kautta, mutta hoitoaikojen seuraaminen ja niistä huolehtiminen on henkilökunnan vastuulla.

3 Varhaiskasvatuksen laatu

3.1 Laadun määritelmä

Lasten hyvinvointi on se, mikä määrittelee varhaiskasvatuksen laatua. Toisaalta voidaan todeta, että laadusta puhuttaessa pitää huomioida myös mikä taho laatua halua toteuttaa. Eri tahoilla on usein erilaisia intressejä ja näin ollen myös erilaisia laatustandardeja, joiden mukaan laatua määritellään sekä arvioidaan (Paananen 2014, 11) Tämä on myös syy siihen, miksi laatu nähdään erilaisena eri toimijoiden toimesta (Fenech 2011). Ensimmäisiä viittauksia laadun tutkimukseen on esiintynyt 1970-luvulta lähtien. Voimallisemmin laatu keskustelu tuli varhaiskasvatukseen 1990-luvun alussa, jolloin alettiin puhua siitä millaista varhaiskasvatusta päiväkodeissa on tarkoitus antaa. (Alila 2012, 25) Vuosien varrella Suomi on osallistunut aktiivisesti pohjoismaiden yhteiseen varhaiskasvatusverkostoon ja sen kehittämistyöhön. Viime vuosina varhaiskasvatuksen kehittäminen on lisääntynyt vielä enemmän. Pohjoismaita laajemmin Suomi on ollut mukana OECD:n toteuttamissa hankkeissa vuosina 1998-2005, joissa laatu on ollut keskeisimpänä teemana varhaiskasvatuksen tutkimuksissa. Suomi mukaan lukien OECD-verkoston kuuluu 20 maata. (Alila 2012, 33)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 12) määritellään, että varhaiskasvatuksen arvopohja perustuu Suomessa keskeisiin kansainvälisiin lapsen oikeuksia määritteleviin sopimuksiin, kansallisiin säädöksiin ja muihin ohjaaviin asiakirjoihin. Opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa varhaiskasvatuksen yleisestä suunnittelusta, ohjauksesta ja valvonnasta. Opetushallitus on taho, joka laatii ja päättää varhaiskasvatuslakiin perustuen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Perusteiden tarkoituksena on edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteuttamista koko maassa sekä toteuttaa varhaiskasvatuksen tavoitteita. Sen tavoitteena on myös seurata ja toteuttaa varhaiskasvatuksen laadun kehittämistä. (L 1973/36, 8 §, 9 §)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on Suomessa valtakunnallinen varhaiskasvatuksen ohjauksen väline, jonka pohjana ovat Valtioneuvoston periaatepäätöksenä

hyväksymät varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset. (VASU2017 – varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistaminen n.d.). Yksi laadun arvioinnin keskeisimmistä ajatuksista on kasvatustoiminnan kehittäminen sekä laadukkaan toiminnan ylläpitäminen (Hujala yms. 2007, 153). Varhaiskasvatulaki (L1973/36, 2a§) määrittelee varhaiskasvatuksen tavoitteiksi kymmenen kohtaa, joihin jokaisen varhaiskasvatusta järjestävän tahon tulee yltää. Näistä kymmenestä lain kohdasta nousee varhaiskasvatuksen laadun määritelmä, joka on liitetty alle:

1) edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia;

2) tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista;

3) toteuttaa lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset;

4) varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö;

5) turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä;

6) antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa;

7) tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä;

8) kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistää lapsen toimimista vertaisryhmässä sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen;

9) varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin;

10) toimia yhdessä lapsen sekä lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä.

(Varhaiskasvatuslaki 1973/36, 2 a § (8.5.2015/580))

3.2 Laadun hallinta ja arviointi

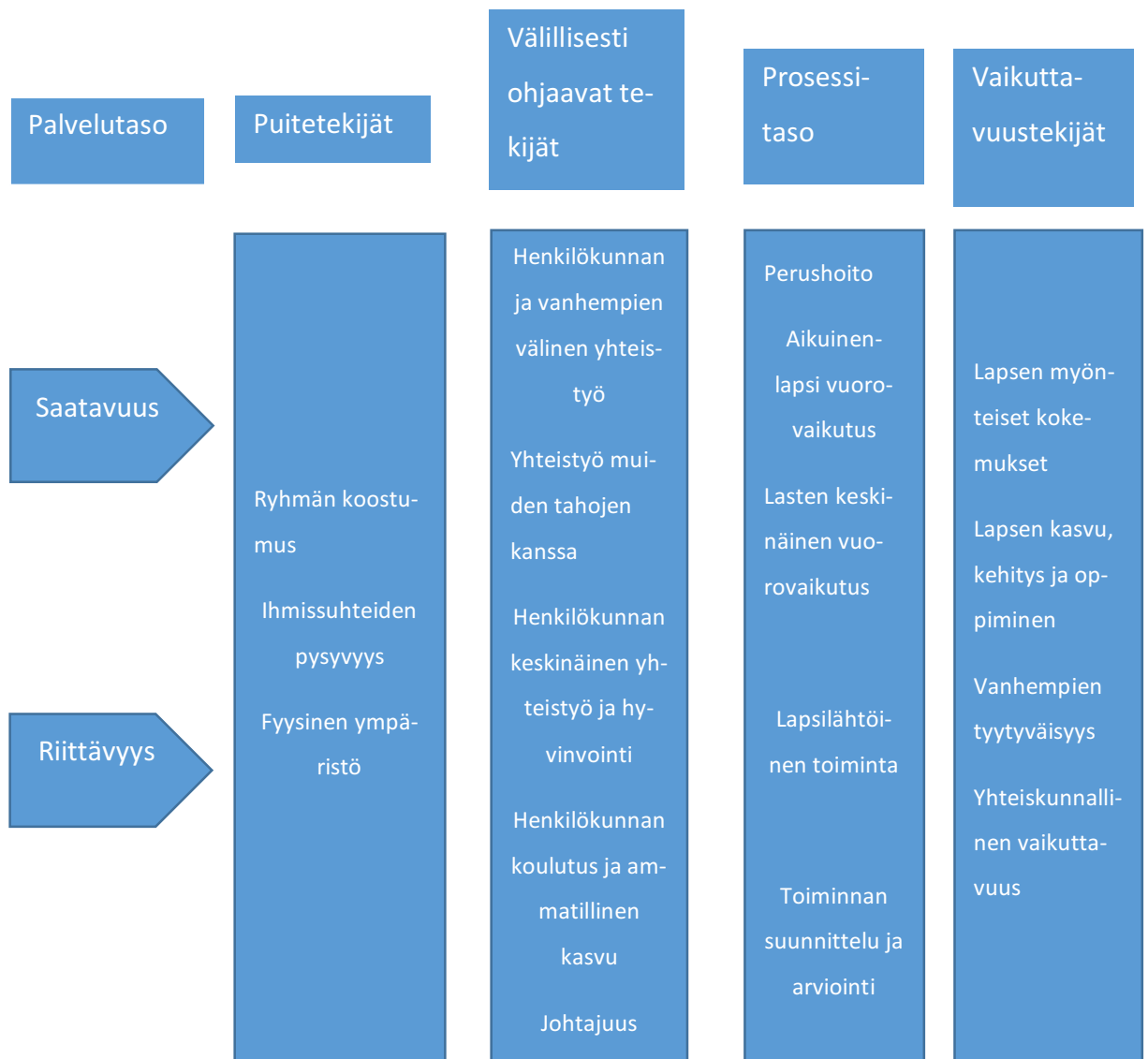
Henkilökunnan haastaminen mukaan pohtimaan laatua ja toimintatapoja sitouttaa henkilökuntaa paremmin omaan työhönsä sekä antaa tarpeellista tietoa myös esimiehille varhaiskasvatuksen kehittämässä sekä laadun arvioinnissa ja ylläpitämisessä. Laadun ylläpitämisessä yhtenä painopisteenä kannattaa pitää henkilökunnan osallistamista keskusteluun siitä, mikä oikeasti on tärkeää ja millaista varhaiskasvatusta meidän kaupungissa halutaan antaa ja tehdä. Tavoitteisiin varhaiskasvatuksen laadusta on helpompi päästä silloin, kun sitä toteuttavat henkilökunnan jäsenet ovat päässeet mukaan suunnittelemaan sitä. Laatua ohjaavia ja raamittavia asiakirjoja varhaiskasvatuksessa ovat lait ja asetukset sekä varhaiskasvatussuunnitelma, joissa on määritelty laadun kannalta keskeisimmät periaatteet ja kehittämisen suuntaviivat. (Alila 2012, 31.) Toimiva laadunhallintajärjestelmä ylläpitää ja lisää luotettavuutta ja uskottavuutta. Se myös osaltaan luo turvallisuutta ja oikeudenmukaisuutta niin asiakkaille, henkilökunnalle kuin johdollekin. (Holma & Outinen, Idänpää-Heikkilä, Sainio 2001,5,8-9)

Toimivalla laadunhallinnalla pystymme myös takaamaan tasa-arvoisen laadun kokonaisuudessa. Koska lapset eivät voi vaikuttaa siihen millaiseen ympäristöön he syntyvät ja millaisessa elävät, varhaiskasvatuksen henkilökunnan ja yhteiskunnan tehtävä on huolehtia siitä, että heillä on riittävät puitteet ja tarpeellinen toimintaympäristö oppimiseen ja kehittymiseen huolimatta tiukentuvista linjauksista ja normeista. (Paananen 2014, 78) Tasapuolistamalla palveluja sekä samanlaisilla linjauksilla toimimalla, mahdollistamme myös varhaiskasvatuksen asiakkaille tasaisen laadun huolimatta siitä, millä alueella he asuvat. Samanarvoisella laadulla on vaikutuksensa myös henkilökunnan jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Kun kaikilla on selvää, millaista

varhaiskasvatusta kaupungissamme annetaan, se selkeyttää perustyötä ja helpottaa arkea. Jaetut käytännöt ja toimintaan liittyvät välineet sitovat yhteisön jäseniä toisiinsa sekä tukevat yksilön ajattelua, oppimista ja hyvinvointia. (Kumpulainen 2017.)

Varhaiskasvatuksessa laatutyön ja siihen sisältyvän arvioinnin yhtenä tavoitteena on varhaiskasvatustoiminnan kehittäminen ja laadukkaan toiminnan ylläpitäminen. Tätä kutsutaan laadunhallinnaksi. (Hujala 2002, 139–141) Varhaiskasvatuksen laatua ei ole mitattu valtakunnallisesti Hujalan (2007, 170) mukaan Suomessa koskaan. Alilan (2012, 17) mukaan sen sijaan maailmalla alkaa olla jonkun verran varhaiskasvatuksen laatua mittaavia tutkimuksia. Tosin tieteellisen tutkimuksen osuus on edelleen vaatimatonta. Laadunhallintaa voidaan pitää toimintakulttuurina, joka pohjautuu elinikäisen oppimisen ja jatkuvan kehittymisen idealle. Jatkuva kehittyminen edellyttää myös avoimuutta muutoksille. (Hujala ym. 1999, 55–57, 71.) Laadun ylläpitämisessä ja valvonnassa voidaan huomioida myös sosiokulttuurinen näkemys, joka korostaa oppimisen ja kehityksen sosiaalista, emotionaalista ja kulttuurista ulottuvuutta. Laatuun vaikuttaa myös se, että sosiaalisen median murros näkyy henkilökunnan arjessa enemmän ja enemmän. Voidaankin todeta, että oppiminen ja oman ammatin ylläpitäminen ovat osa laadunhallintaa. Varhaiskasvatussuunnitelman (2016, 60-61) perusteissa tuodaan myös esille henkilökunnan osaamisen kehittäminen osana laadun arviointia.

Varhaiskasvatuksen arvioinnin ja kehittämisen tulee olla kokonaisvaltaista ja kohdistua lapsen ja kasvattajayhteisön toimintaan sekä varhaiskasvatusympäristöön. Henkilöstö on tärkein voimavara korkeatasoisen varhaiskasvatuksen laadun ylläpidossa ja kehittämisessä. Tavoitteena on rakentaa kehitysmuonteinen ja osaava työyhteisö, jossa pyritään tekemään oma työ ja palvelut läpinäkyväksi ja arvioitavaksi niin itselle, asiakkaille kuin yhteistyökumppaneillekin. (Jyväskylän varhaiskasvatussuunnitelma 2010) Laadunhallintajärjestelmä on kunkin organisaation ”näköinen”, omaa toimintaa tukeva sekä keino vaikuttaa omaan työhön. Laadunhallintajärjestelmä on aina rakennettava itse, sitä ei voi kopioida muualta. (Idänpää-Heikkilä 2004, 54-55.) Usein varhaiskasvatuksen laatutekijöitä on tutkittu siltä pohjalta, onko arvioija lapsi, vanhemmat vai henkilöstö. (Portell & Malin 2007, 10.)



Kuvio 1. Päivähoidon laadunarviointi malli (Hujala ym. 1999)

Hujalan (1999) laadunarviointi mallista (kts. kuvio 1) voidaan huomata, että henkilökunnan yhteistyö sekä hyvinvointi, kuten koulutus ja ammatillinen kasvu vaikuttavat välillisesti siihen, millaista varhaiskasvatusta tuotamme. Vaikuttavuustekijänä voidaan huomioida myös yhteiskunnalliset tekijät, joihin meitä ympäröivä kulttuuri ja sen muutos keskeisesti sitoutuu. Varhaiskasvatuksen työntekijät ja päättäjät joutuvat jatkuvasti tekemään päätöksiä joilla on kauaskantoisia seurauksia. Se millaisia seuraukset ovat, ei koskaan voi olla täysin varma (Paananen 2016, 23)

Se, millaiseksi varhaiskasvatus tulevaisuudessa muotoutuu, on kaikille arvoitus.

Voimme vain heittää arvailuja siitä, mitä tulee tapahtumaan ja millaisiin haasteisiin

joudumme vastaamaan. Varmaa on kumminkin se, että maailma muuttuu ja samalla muuttuu myös varhaiskasvatus. Palolan (2004, 51) mukaan laadun kulttuurisia yhteyksiä tulee huomioida enemmän ja varhaiskasvatuksen laatua ei tule käsittää vain tekniseksi tai universaaliksi standardiksi. Sitä tulisi tarkastella eettisenä, poliittisena ja kulttuurisena rakennelmana, jolla on useita eri merkityksiä. Laatukseskusteluun tulee tulevaisuudessa myös ottaa enemmän esille yksityinen päivähoito, joka ottaa isompaa roolia varhaiskasvatuksen kentällä jo nyt sekä tulevaisuudessa. (Paananen 2016, 13) Yksityisten päiväkotien määrä on kasvanut viime vuosina myös Jyväskylässä ja niiden osuus sekä tarjoamat mahdollisuudet muokkaavat myös osaltaan sitä palvelunlaatua ja tarvetta, mitä kunnallisella puolella tarjotaan. Jyväskylässä yksityisiä päiväkoteja on noin 40. (Jyväskylän kaupunki 2017, n.d) Yksityisten päiväkotien kokemuksia laadusta ja varhaiskasvatuksen muutoksista on tutkittu Jyväskylässä opinnäytetyönä keväällä 2017 (Ruokolainen 2017, julkaisematon).

4 Aikaisemmat tutkimukset ja kehittämishankkeet

Aiheen tuoreuden vuoksi aikaisempia tutkimuksia on tehty melko vähän. VAKAVAI-Hanke on ollut yksi isoimpia hankkeita, joita samasta aiheesta on viime aikoina tehty. VAKAVAI on selvitys varhaiskasvatuslain kokonaisvaikutuksista vuosina 2015-2016. Siinä ollaan kiinnostuneita lainsäädännön muutosten taloudellisista vaikutuksista, muutosten vaikutuksista varhaiskasvatustoiminnan laatuun sekä siitä, miten eri tahojen ja osapuolten näkemykset suhteutuvat toisiinsa. (VAKAVAI-hanke 2016) Hanketta toteuttaa Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnassa toimiva tutkimusryhmä. Hanke toteutettiin vuosina 2016-2017. Hankkeen on rahoittanut Valtioneuvoston päätöksentekoa tukeva selvitys- ja tutkimustoiminta. (VAKAVAI-hanke 2016) Hankkeen tuloksia ei ole vielä julkaistu, mutta kun ne julkaistaan voidaan tämän työn tuloksia verrata niihin ja vetää johtopäätöksiä siitä kuinka yhteneväisiä ne ovat jos ovat. VAKAVAI-hankkeen vetäjät ovat myös osoittaneet kiinnostuksensa tämän työn tuloksia kohtaan. Lahtinen & Selkee (2016) teettivät kuntaliiton selvityk-

sen subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden sekä aikuisten ja lasten välisen suhdeluvun muutoksesta. Kysely oli suunnattu Manner- Suomen kunnille. Kyselyssä kartoitettiin sitä, mikä kunta on muutoksiin vastaamassa, esimerkkinä varhaiskasvatuksen rajaaminen.

Varhaiskasvatusta valtakunnallisesti tutkiva CHILDCARE-hanke tarkastelee lasten päivähoidon, esiopetuksen ja hoidon järjestelmää tasa-arvon kysymysten kautta. Hanke on Jyväskylän yliopiston hanke. Hankkeessa tutkitaan sitä kuinka tasa-arvo näkyy kuntien järjestämässä varhaiskasvatuksessa ja kuinka palvelujärjestelmän muutokset ohjaavat vanhempien valitsemaa varhaiskasvatuksen polkuja. Se on laaja tutkimus jossa paneudutaan laajalti kunnalliseen varhaiskasvatuksen kenttään. Tutkimushanke kestää aina vuoteen 2020 asti.

Maailmalla on tehty laajasti tutkimuksia siitä miten ryhmäkoot vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun ja lasten kehitykseen. Päivähoidon laatua ei kumminkaan voida yksiyhteen verrata Suomen kanssa koska laatutekijät ovat erilaisia ja varhaiskasvatus on erilaista eri maissa. Joitain samoja piirteitä voidaan kumminkin huomioida ja verrata keskenään. Esimerkiksi National Institute of Child Health and Human Developmentin (NICHD) (2000) tutkimuksessa lasten myönteiset kokemukset todettiin yleisimmiksi pienissä ryhmissä sekä silloin, kun aikuisten ja lasten välinen suhdeluku oli matala. Tutkimuksen mukaan tämä suhdelukuun verrattava kokemus väheni sen mukaan kun lapset kasvoivat. Isommat lapset jaksavat siis paremmin isompia ryhmäkokoja ja isompaa määrää vuorovaikutussuhteita päivän aikana kuin pienet. Se kuinka paljon lapset ovat päivittäin hoidossa, vaikuttaa myös lasten kehitykseen sekä varhaiskasvatuskokemuksiin. Kokopäivähoidon merkitystä ja vaikutusta lapsen kortisolitasoihin on tutkinut esim. Watamura ym. (2003) tässä tutkimuksessa käy ilmi että, lapset jotka ovat kokopäivähoidossa, ovat alttiimpia useammille vuorovai- kustuskontakteille päivän aikana ja näin kuormittuvat enemmän, kuin lapset jotka ovat hoidossa vähemmän aikaa esimerkiksi puolipäiväisenä. NICHD -tutkimuksessa viitataan useaan aikaisempaan tutkimukseen, joiden mukaan päiväkotihoidossa hoito on sitä parempaa, mitä pienemmät ryhmät ovat ja mitä matalampi suhdeluku aikuisten ja lasten välillä on. NICHD -tutkimuksen mukaan myös aikuisten ja lasten

välisen suhdeluvun mataluus ja pieni ryhmäkoko olivat yhteydessä korkeampiin positiivisiin pisteisiin hoidon arvioinnissa kaikissa ikäryhmissä. (NICHD, 2000)

Ryhmän kokoon liittyvät tekijät eivät kumminkaan ole ainoita päivähoidon ja lasten kehitykseen, viihtymiseen tai muuhun liittyvä tekijä. Esim. Suhosen (2009, 102) mukaan päivähoitoryhmän koon tai aikuisten ja lasten välisen suhdeluvun vaikutusta vuorovaikutussuhteiden laatuun ei ole yksiselitteisesti todistettu tutkimuksissa, vaikka yhteydestä kertovia tutkimuksia onkin. Suhosen omassa tutkimuksessa aikuisten ja lasten välinen suhdeluku ei kumminkaan ollut määrittävä tekijä lapsen päivähoitoon sopeutumisessa. Ryhmän kokoon liittyen Suhonen (2009) toteaa, että isommissa ryhmissä olevat lapset sitoutuivat heikoimmin toimintaan ja parhaiten toimintaan sopeutui lapsi joka oli integroidussa erityisryhmässä. Integroiduissa ryhmissä aikuisen ja lasten välinen suhdeluku on yleensä matala. Suhdelukujen sijaan Suhonen painottaa kuitenkin lapsen ja aikuisen välistä vuorovaikutusta laadukkaana päivähoidon toteuttamisessa, sillä tämä vuorovaikutussuhde määrittää sitä, miten lapsi viihtyy ja oppii päivähoidossa. Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiseen pitää myös nähdä vaivaa ja toimintaa pitää suunnitella suurista ryhmistä huolimatta. (Kalliala 2012, 166- 169.) Maiju Paanasen väitöskirjan (2016) tutkimustuloksien perusteella kumminkin tulosvastuullisuuden ja tehostamisen pyrkimykset asetavat lapsille yhä tiukempia vaatimuksia. Lapset joutuvat odottamaan enemmän, tarvitsevat enemmän itsesäätelyä sekä nopeutta. (Paananen 2016). Näiden yhdistelmänä varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on siis iso rooli siinä, kuinka lapset päiväkodissa viihtyvät ja kuinka paljon päivä heitä kuormittaa. Järjestämällä pienryhmätoimintaa sekä olemalla aidosti vuorovaikutuksessa lasten kanssa voidaan tarjota hyvää ja kestävää varhaiskasvatusta.

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Tutkimuksen tarkoitus

Opinnäytetyö antaa uutta tietoa Jyväskylän varhaiskasvatuspalveluiden toimintaan antaa mahdollisuuden toiminnan kehittämiseen yhdessä henkilökunnan kanssa. Henkilöstöjohtamisen ja työhyvinvoinnin kannalta katsottuna työ antoi henkilöstölle mahdollisuuden osallistua ja tuoda omat näkökulmansa esiin. Organisaatiokulttuuri vaikuttaa osaltaan työyhteisön ilmapiiriin. Kulttuuria muokkaamalla ja siihen vaikuttamalla voidaan saada aikaan myönteisiä muutoksia työn mielekkyyden näkökulmasta. Yhtenäinen organisaatioajattelu syntyy silloin, kun työyhteisössä luodaan ja siellä on yhteisiä tavoitteita ja päämääriä. Organisaatioajattelu tuo työskentelyvapautta, joka puolestaan parantaa työyhteisön ja työntekijöiden hyvinvointia ja suoriutuskykyä (Määttänen 2012, 5).

Nähtävissä on että uusien muutosten alla täytyy työntekijät ottaa mukaan keskusteluun siitä, millä lailla he näkevät muutosten vaikutukset omassa työssään. Kokemusten kerääminen on kaikkia hyödyttävä tapa luoda uusia toimintamuotoja ja tarkastella jo olemassa olevia. Hyvän organisaation merkinä voidaan pitää sitä, että henkilökunnalla on mahdollisuus olla mukana muutoksessa sekä kehittämistoiminnassa. Johtamisen pitäisi onnistua luomaan sellaiset olosuhteet työnteolle, että työntekijät voisivat kokea tekevänsä hyvää ja inhimillistä työtä jopa silloin, kun työssä ei ole hohtoa (Hakanen ym. 2014, 218). Säljön (2004, 65-66) mukaan inhimilliset toiminnat ovat aina riippuvaisia sosiaalisista käytännöistä. Toiminnat myös ovat herkkiä eri tilanteissa. Eri ihmiset tekevät tulkintoja ja reagoivat eri tavoin samoissa tilanteissa ja samanlaisissa haasteissa. Sosiaalinen ja kommunikatiivinen viitekehys ratkaisevat paljon asennoitumisessa erilaisiin tehtäviin. Henkilöstön ajatuksia kuulemalla työn laatua ja motivaatiota voidaan parantaa. Henkilöstölle kysely ja sen analysointi toivottavasti antavat uutta pontta ja ideoita siihen, kuinka muutosten kanssa arkea rakennetaan. Se, että työntekijään luotetaan ja hänen annetaan toteuttaa myös omaa näkemystään siitä, kuinka työnsä hoitaa, edesauttaa koko työyhteisöä ja parantaa

koko organisaation tuloksia. Positiivisuus saa aikaan sitoutuneisuutta. *"Sitoudun, motivoidun, voimaannun tai oivallan, jos itse haluan tai pystyn."* (Ahlroth 2016).

Jo vuonna 2007 puhuttiin paljon laatujohtamisesta ja siitä, kuinka päiväkodeissa laatujohtaminen ja laatuajattelu ovat koko organisaation toimintaan suuntautuva ajattelutapa (Hujala yms. 2007. 137). Idänpää-Heikkilä toteaa (2004) että laadunhallinnan ja kehittämisen tulisi kuulua varhaiskasvatuksen päivittäiseen toimintaan ja johtamiseen. Jokainen työyhteisön jäsen on myös itse vastuussa laadusta. Oman toiminnan suunnittelu, tulosten seuraaminen ja toiminnan kehittäminen on osa työtä, eikä edellytä erillistä "laatutyötä". Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2016) ohjeistaa että henkilökunnan tavoitteellinen ja suunnitelmallinen itsearviointi on keskeisessä asemassa kun puhutaan varhaiskasvatuksen laadun ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Laadun kehittämisen tulisi olla ammattilaisille tuttu tapa tehostaa toimintaa. Laatu kehittämällä voidaan säästää sekä taloudellisia että henkilöstövoimavaroja, kun vältetään virheitä eikä jouduta korjaamaan asioita uudelleen tekemällä. Hyvin suunniteltu laadunhallinta vapauttaa voimavaroja uuden suunnitteluun ja tuleviin haasteisiin varautumiseen. (Idänpää-Heikkilä 2004, 54.) Syksyllä 2017 voimaan tulevassa varhaiskasvatussuunnitelmassa on opetushallituksen (2016) mukaan otettava huomioon myös yhteistyö varhaiskasvatuksen ja muiden yhteistyötahojen kanssa, joten näinkin ajateltuna henkilökunnan kokemukset ovat tärkeä osa varhaiskasvatustamme.

Tavoitteena oli saada tuoretta tietoa mahdollisimman laajasti koko varhaiskasvatuksen kentältä. Jyväskylän varhaiskasvatuspalveluissa työskentelee noin 1100 henkilöä, joista noin 650-700 päiväkodeissa. Varhaiskasvatuksen kenttä on laaja ja siellä työskentelee monia eri ammattiryhmiä. Ammattiryhmiä ovat esimerkiksi ovat lastentarhanopettajat, lastenhoitajat sekä avustavissa tehtävissä olevat ammattilaiset. Muista ammattiryhmistä kyselyyn ovat vastanneet erityislastentarhanopettajat jos he ovat työskenneelleet osana tiimiä. Johtajat ja muut lapsiryhmän ulkopuolella työskentelevät eivät ole tutkimuksessa mukana. On tärkeää saada kaikkien ääni kuuluville. Jokainen näkee ja kokee asioita eri tavalla ja tiimeissä toimitaan varmasti jokaisessa yksikössä omalla tavallaan. Näiden ajatusten ja toimintatapojen yhteen kerääminen

auttaa varhaiskasvatuksen kehittämisessä nyt ja tulevaisuudessa. Tuottavuus paraneekin innovaatioilla, ja innovaatioille luodaan parhaiten edellytyksiä avoimella tiedolla ja vuorovaikutuksella kaikkien asianosaisten kesken(Sauri 2015, 26).

Kyselyn avulla oli tavoitteena haastaa henkilökunta pohtimaan sitä, millaisia arjen käytäntöjä muuttuvassa päiväkotimaailmassa tarvitaan? Mitä osaamista tarvitaan ja miten näihin tavoitteisiin päästään? Oman osaamisen kehittäminen ja sen ajoittainen tarkastelu tekee jokaiselle ammattilaiselle hyvää sekä antaa uusia näkökulmia ja ideoita toiminnan suunnitteluun ja muihin työn vaatimiin tavoitteisiin. Laadun ja oman osaamisen pohtiminen myös motivoi työssä oppimiseen ja jatkuvaan työn kehittämiseen. (Idänpää – Heikkilä ym. 2000, 18, 24.)

Tärkeimmät kysymykset joihin opinnäytetyössä haetaan vastauksia ovat:

- Miten subjektiivinen varhaiskasvatus-oikeus näkyy henkilökunnan kokemana? Kuinka pedagoginen toiminta on järjestetty niillä lapsilla, jotka ovat hoidossa klo 12-16?
- Kuinka joustavat ryhmärakenteet ovat toteutuneet? Miten toiminta on suunniteltu silloin, kun ryhmässä on paljon eri-ikäisiä lapsia?
- Uudet maksuvälykset: Miten niiden toteutumista valvotaan? Kuinka vastuu ryhmässä/tiimissä jakaantuu? Kuinka vanhemmat noudattavat varattuja hoitoaikoja?

Aiheen rajaaminen

Opinnäytetyö on rajattu koskemaan kunnallisen varhaiskasvatuksen työntekijöitä. Työn ulkopuolelle omassa osuudessani jäävät yksityiset palveluntuottajat sekä varhaiskasvatuksen asiakkaat. Näille ryhmille tehtiin oma kysely samaan aikaan, samoista aiheista, muiden tekijöiden toimesta. Myös esimiesten kokemukset on rajattu kyselyn ulkopuolelle.

Varhaiskasvatuksen henkilöstökyselyt lähtivät kaikille varhaiskasvatuksessa työskenteleville henkilöille. Opinnäytetyön ulkopuolelle on rajattu myös kerhotyöntekijät sekä perhepäivähoitajat. Opinnäytetyöstä rajatuille ammattiryhmille on lähetetty kysymykset omassa kyselylomakkeessaan ja nämä vastaukset on käsitelty kaupunkiorganisaatiossa. Jokaisesta kyselystä on lähtenyt kooste oman alueen päiväkodin johtajalle. Päiväkodin johtajat käsittelevät vastaukset oman henkilökuntansa kanssa parhaaksi katsomallaan tavalla. Kyselylomakkeesta on otettu varsinaisiksi tutkimuskohteiksi kolme teemaa: subjektiivinen varhaiskasvatusoikeus, joustavat ryhmärakenteet sekä hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä. Loput kyselylomakkeen teemat rajataan tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Rajauksen perusteena on kyselylomakkeen laajuus ja kokonaisuuden hallitseminen. Valittuihin teemoihin on mahdollista syventyä paremmin aineiston pysyessä hallittavan kokoisena.

5.2 Tutkimuksen toteutus ja aineiston keruu

Pääasialliseksi tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen survey-tutkimus. Kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään silloin, kun tietoa kerätään suuresta joukosta (Alkula ym. 1994, 46.) Kysely toteutettiin strukturoidulla kyselylomakkeella, johon jätettiin tilaa myös avoimille kommenteille. Kyselylomake valikoitui aineiston keruumenetelmäksi siksi, koska otanta on suuri. Heikkilän (2008) mukaan kyselylomake on kyselytutkimusten olennainen osatekijä. Kyselylomake on hyvä keino kerätä tietoa isolta joukolta samalla kertaa. Survey-tutkimus sopii mielipiteiden mittaamiseen eli siihen, miten vastaajat kokevat tietyt asiat (Uusitalo 1991, 92–93) Tutkimuksen tuloksena saadaan näin ollen kuvailevaa ja käytännön kannalta merkityksellistä tietoa tutkimusjoukosta. (Metsämuuronen 2008, 31.)

Kyselyssä (kts. liite 1) kysymykset oli kirjoitettu muotoon jossa ei ole oikeita eikä väärä vastauksia eikä niihin vastata kyllä tai ei. Vastausvaihtoehdot oli jaettu viiteen eri vaihtoehtoon: *Samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä ja en osaa sanoa/ ei koske omaa ryhmääni*. Kyselylomakkeen kysymykset muotoiltiin siten että, ne antavat mahdollisimman neutraalin kuvan aihealueesta, eivätkä näin ollen

johdata vastaajaa ennakkokäsityksen mukaiseen vastausvaihtoehtoon. Hyvä tutkimuslomake on selkeä, siisti ja asettelultaan ja ohjeiltaan johdonmukainen ja yksiselitteinen. Lomakkeessa kysytään vain yhtä asiaa kerrallaan, ja samaa aihetta koskevat kysymykset on ryhmitelty kokonaisuuksiksi. (Heikkilä 2008, 47-50) Kyselylomaketta testattiin tiimissä, jossa sitä muotoiltiin. Jokainen kysymys käytiin huolella läpi useaan kertaan ja niitä muotoiltiin uudelleen. Kyselylomakkeen teko aloitettiin elokuussa 2016, ja se lähetettiin lopullisessa muodossaan vastaajille marraskuussa 2016. Tekijätiimissä huomioitiin myös kyselylomakkeen kysymysten järjestäminen. Kysymykset on jaoteltu ja järjestelty siten että ne etenevät loogisessa järjestyksessä. Kysymysten sijoittelun lisäksi kiinnitettiin huomiota lomakkeen pituuteen. Perussääntönä voidaan aikuisilla pitää viiden sivun maksimipituutta. (Valli 2007, 103-104)

Koska kvantitatiivinen tutkimus kartoittaa olemassa olevaa tilannetta, mutta ei selvitä asioiden syy-yhteyksiä syvällisesti (Heikkilä 2008, 16.) kyselylomakkeessa annettiin tilaa myös avoimille vastauksille. Kahden eri tutkimusmetodin käyttöä samassa tutkimuksessa kutsutaan menetelmätriangulaatioksi. Näin toimitaan kun halutaan tehdä tutkimusta kahdesta eri tiedonintressistä (Vilkkä 2005, 55-56). Avoimien vastausten tarkoituksena oli kerätä ajatuksia ja kommentteja siitä, kuinka varhaiskasvatusta tulisi toteuttaa ja kuinka se toteutuu tällä hetkellä. Samalla haastettiin henkilökunta miettimään varhaiskasvatuksen tulevaisuutta. Laadun ja omien toimintatapojen kirjaaminen muistiin ja tiimissä niiden sanoittaminen, toivottavasti rohkaisi ja kannusti henkilökuntaa antamaan parhaat ideansa myös muiden käyttöön.

Tutkimukseen vastasi 311 tiimiä. Koko kaupungin tiimien määrä ei ole tiedossa. Kaupungin päiväkodeissa työskentelee 650-700 henkilöä. Tämä summa jaettuna kahteen ja otettaessa huomioon ohjeistus kahden henkilön tiimeistä, voidaan olettaa että, suurin osa kaupungin tiimeistä vastasi kyselyyn. Mitä suurempi vastaajamäärä on, sitä yleistettävämpiä ovat saadut tulokset. (Valli 2007, 102-107, 112.)

Kysely toteutettiin syksyllä 2016. Se lähti koko kaupungin päiväkotien henkilökunnalle webropol-linkkinä. Mukana oli varhaiskasvatuksen palvelujohtajan saatekirje, jossa annettiin henkilökunnalle vastausohjeet (kts. liite 1). Ohjeissa ohjeistettiin vas-

taamaan tiiminä ja vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Se miksi kyselyyn vastattiin tiimeittäin, johtui siitä, että toiveissa oli saada suurempi vastausprosentti ja henkilökunta innostumaan vastaamisesta enemmän. Tiimeittäin vastaaminen antaa paremman mahdollisuuden miettiä kehitysehdotuksia ja arvioida toimintaa. Joskus kyselyihin vastauksien saaminen voi olla hankalaa. Arviointeihin saattaa liittyä pelko siitä, että joutuu vastaamaan toiminnastaan jollekin (Oulasvirta 2007, 27). Tiimissä vastaaminen vähentää tätä pelkoa. Aikaisemmissa kyselyissä kaupungilla on aina vastattu henkilökohtaisesti

5.3 Aineiston analyysi

5.3.1 Strukturoidun kyselylomakkeen analysointi

Aineisto käsiteltiin webropol-ohjelmalla. Tietokoneavusteisten menetelmien yleistyminen on mahdollistanut sen, että entistä useammin käytetään perinteisen paperilomakkeen sijasta www-sivuille luotua sähköistä lomaketta, jonka ansiosta vastauksen käsittely on nopeutunut huomattavasti (Valli 2007, 111; Webropol 2006; Heikkilä 2008, 47.) Vastaukset jakautuivat tasaisesti koko kyselyyn. Koska jo kyselyä laadittaessa kysymysten asetuksissa kysymyksiin vastaaminen laitettiin pakolliseksi, jokaiseen kysymykseen on siis vastannut maksimimäärä vastaajia. Vastauksista saatu vastausprosentti on siis lähellä 100 %. Jokainen kysymys on analysoitu erikseen ja niistä on raportoitu henkilökunnan vastaukset prosentteina.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 190-197) mukaan strukturoiduissa kysymyksissä vastaus- vaihtoehdot ovat aina valmiiksi valittuja. Oikeanlaisen kyselylomakkeen laatiminen on heidän mukaansa jopa taiteenmuoto. Sen laadinnasta on hankala antaa tarkkoja sääntöjä, ne ovat aina tutkijasta riippuvaisia. Likertin asteikolla tehdyn kyselylomakkeen kysymysten tulee olla mieluummin lyhyitä kuin pitkiä. Kyselylomakkeen kysymykset voivat olla joko vaihtoehtokysymyksiä tai asteikkokysymyksiä.

Kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset käsiteltiin teemoittain niiltä osin kun ne otettiin aineistosta mukaan tutkimukseen: *subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajaaminen, joustavat ryhmärakenteet sekä hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä*. Kysymysten jaottelu antaa mahdollisuuden verrata saatuja vastauksia toisiin opinäytetöihin samasta aiheesta, toisesta näkökulmasta. Jatkossa on mahdollista esittää rinnakkaistaulukoimalla esimerkiksi sitä, miltä henkilöstön ja asiakkaiden kokemukset näyttävät samasta aihepiiristä. Käytettäessä sekä strukturoitua kyselylomaketta että avoimia vastauksia voidaan niiden pohjalta saada täydennettyä tietoa. Kun kyselylomakkeessa kysytään jo ennalta mietittyjä kysymyksiä, annetaan avoimilla vastauksilla taas henkilökunnalle mahdollisuus lisätä vielä omat kommenttinsa ja mietteensä asiasta. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 132–133) mukaan näitä kahta tutkimusmenetelmää ei pitäisi käsittää toistensa vastakohtiksi, sillä niitä on mahdotonta tarkkarajaisesti erotella. Ne pitäisi pikemminkin nähdä toisiaan täydentävinä menetelminä. Metsämuuronen (2006, 254) on kuitenkin sitä mieltä, että eroja näiden kahden menetelmän välillä on niin paljon, että toinen menetelmä on järkevää valita pääasialliseksi tutkimusotteeksi. Tätä käsitystä on käytetty tämän opinnäytetyön pohjana, ja pääasialliseksi tutkimusotteeksi on valittu kvantitatiivinen tutkimus.

Kyselylomakkeen vastauksia on esitetty kuvioilla selventämään vastauksia. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007, 305) toteavat, että tekstin luettavuutta sekä ymmärrettävyyttä voidaan parantaa taulukoilla ja kuvioilla. Kuvioista voidaan tehdä tulkintoja siitä, kuinka vastaukset ovat jakaantuneet eri kysymysten kohdalla.

5.3.2. Avoimien vastausten analysointi

Tutkimuksen yhdeksi osaksi valittiin laadullisia menetelmiä (avoimia vastauksia), koska haluttiin ymmärtää tutkittavaa ilmiötä tutkittavan kohderyhmän näkökulmasta (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 150). Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on aina *todellisen elämän* kuvaaminen (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 157).

Avointen kysymysten järjestäminen kokonaisuuksiksi tehtiin sisällön analyysillä. Avoimet kysymykset on tallennettu excel-tilukkuun, jossa ne on numeroitu tiimien tunnisteiksi työssä. Avoimista kysymyksistä on poistettu ne vastaukset jotka olivat merkitty vain viivalla tai kommenttina oli pelkästään *ei koske ryhmääni*. Teemojen luokittelun aloitin yliviivaamalla eri väreillä samoja teemoja, joita nousi eri vastaajien vastauksista. Tämän jälkeen kokosin samat teemat omiin lokeroihinsa tyhjälle A4-lomakkeelle. Näin pystyin nostamaan vastauksista esille niitä asioita, jotka nousivat useammin. Yksi esille nousseista teemoista oli henkilöstöresurssi. Sama teema toistui useassa vastauksessa, ja siksi se on nostettu yhdeksi työssä olevaksi asiaksi tulos-osiossa.

Teemoittelu on yksi laadullisen tutkimuksen analysointimenetelmistä. Käytännössä sillä tarkoitetaan aineiston pilkkomista eri aihepiireihin ja sen mukaan aineiston järjestelyä. Teemoittelussa nostetaan esille tutkimusongelmaan liittyviä teemoja. Teemoittelussa pyritään siis löytämään olennaiset asiat tutkimuksen kannalta. Olennaista teemoittelussa on teorian ja aineiston yhteys. Tutkimustuloksia kirjoittaessa voidaan tutkimuksen ongelmia ja ilmiöitä kuvata sitaattien avulla. (Hiltunen 2016.) Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 262) mukaan tutkijan tulee käyttää sitaatteja samalla tavalla kuin kirjailija käyttää dialogia, se on osana kerrontaa, mutta ei kerro sisältöä kokonaan.

Avointen kysymysten kohdalla analyysissä nostetaan esille niitä teemoja, jotka toistuvat ja selvästi koetaan yleisesti joko hyväksi tai huonoksi. Avoimia vastauksia tuli kyselylomakkeesta kokonaisuudessaan 100 sivua. Näiden sivujen läpikäyminen ja niistä tähän opinnäytetyöhön nostettujen teemojen kirjoittaminen oli aikaa vievää. Aiheen jo alkuun jakaminen eri teemoihin ja saman teemoittelun jatkuminen sekä kirjallisessa osiossa että kyselylomakkeessa helpotti tätä työtä.

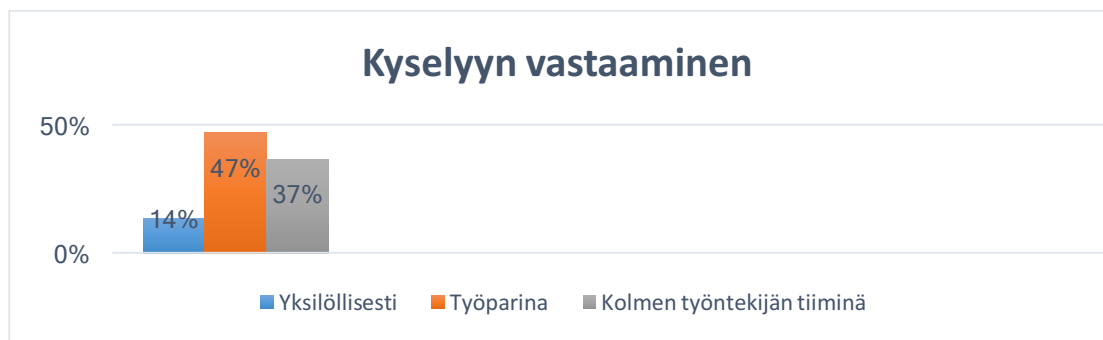
6 Tulokset

Opinnäytetyön tulokset on kuvattu alla olevien alaotsikoiden alle mahdollisimman tarkasti ja luotettavasti. Tuloksia kuvatessa on tutkimuksessa esitetty jo jonkin verran omaa pohdintaa niiden vaikutuksista sekä siitä, miten ne näyttäytyivät kyselylomakkeessa. Avoimia vastauksia on liitetty osaksi tekstiä ja tekstiin on myös sisällytetty suoria lainauksia henkilökunnan kommentteista. Suorat vastaukset on eroteltu tekstistä kursiivilla, jotta ne on paremmin tunnistettavissa. Suoria sitaatteja henkilökunnan vastauksista on mukana runsaasti. Ne antavat meille suoraa palautetta ja tunteja siitä, millaisena asiat kentällä nähdään ja koetaan.

Avoimet kysymykset on käsitelty jokaisen aihealueen alle auki kirjoitettuna ja sieltä yleisimmät asiat esille nostettuina. Kysymyksessä 5 kysyttäessä kuinka niiden lasten jotka ovat hoidossa iltapäivisin esim klo 12-16 toiminta tulisi järjestää esille nousi kolme teemaa yli muiden: *henkilöstöresurssi* (34 %) ja *toiminnan suunnittelu* (31 %) sekä se että, *subjektiivista varhaiskasvatusta käyttävistä lapsista tulisi järjestää oma ryhmänsä*(19 %). Loput vastaukset on luokiteltu *ei ole käytännön kokemusta/ en osaa sanoa- ryhmään* (16 %). Kysyttäessä Onko hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä aiheuttanut toimintatapojen muutoksia tiimissänne/yksikössänne, vastauksia tuli 85 ja niistä yleisimmiksi nousivat: *muutokset työvuorosuunnittelussa* (16 %), *hoitoaikojen seuranta* (32 %), *lapsimäärät ryhmässä* (19 %) sekä *toiminnan aikataulutus* (33 %). Loput vastaukset luokiteltiin *en osaa sanoa luokkaan* (14 %), tässä luokassa on mukana yksittäisiä vastauksia, joita ei ole luokiteltu muihin luokkiin. Työvuorojen uudelleen järjestelyistä kysyttäessä 126 vastaajaa, oli sitä mieltä että niitä on jouduttu miettimään uudelleen. Tämän kysymyksen kohdalla suurin osa vastauksista käsittelee samaa teemaa, eli sitä *että työvuoroja katsotaan entistä tarkemmin sen mukaan milloin lapset ovat hoidossa*. Se miten henkilökunta koki hoitoaikaperusteisen maksujärjestelmän tuoneen muita muutoksia tiimiin tai koko yksikköön tuotti 111 vastausta. Yleisempiä esille nousseita teemoja olivat *ryhmäkokojen kasvu* (21 %), *toiminnan entistä tarkempi suunnittelu* (25 %), *hoitoaikojen tarkempi seuraaminen* (17 %) sekä *työmäärän lisääntyminen* (23 %) loput yksittäiset vastaukset muodostivat *oman joukkonsa* (14 %). Joustavien lapsiryhmien kysymyksissä isoimiksi teemoiksi nousi *toiminnan suunnittelun tärkeys ja haastavuus* (39 %), *ikäsoinen huomioiminen toiminnan suunnittelussa*(21 %) sekä *pienryhmätoiminnan huomioiminen* (26

%). Loput vastaukset ovat omana joukkonaan (14 %). Tähän joukkoon on koottu yksittäisiä vastauksia, sekä *en osaa sanoa* -vastaukset. Ryhmärakenteiden muutosten myötä lapsissa tehtyjä havaintoja -vastauksia oli 311 ja yleisimmiksi teemoiksi nousivat *ryhmytyminen ja pienryhmätoiminnan rauhoittamisen mukana tuomat havainnot* (43 %), *Lasten levottomuuden lisääntyminen* (34 %), *ikätaimisen toiminnan huomioiminen ja lasten roolimallina oleminen toisilleen* (15 %). *Yksittäiset vastaukset ja en osaa sanoa - vastaukset on luokiteltu omaksi ryhmäkseen* (8 %).

Suuresta vastaaja määrästä voidaan huomata, kuinka sitoutunutta kaupungin päiväkotien työntekijät ovat vastaamaan omaa työtänsä koskeviin kysymyksiin. Tiimit ovat paneutuneet vastaamaan ja avoimien vastausten määrä, sekä tyyli millä ne on kirjoitettu, kertoo, että asiat ovat puhututtaneet työpaikoilla. Vastauksia kyselyyn tuli 311 kappaletta, yhteensä 54 päiväkodista. Yhdestä päiväkodista ei tullut yhtään vastausta. Osan päiväkodeista selkeä vastausten suuri määrä selittyy sillä, että joissain päiväkodeissa henkilökunta vastasi kyselyyn yksilöllisesti, ohjeistuksesta huolimatta. Tämä ennakoitiin jo kyselyä tehdessä ja vastausvaihtoehdoissa oli mahdollisuus myös yksin vastaamiseen. Suurin osa vastasi kumminkin kyselyyn tiiminä, niin kuin alkuperäinen tarkoitus oli (kts. kuvio 2).



Kuvio 2. Kyselyyn vastaamisen jakautuminen

Vastauksista voidaan myös päätellä, että monessa yksikössä noudatetaan Jyväskylän kaupungin ohjeistusta työparityöskentelystä. Kolmen työparin tiiminä vastanneista emme voi päätellä sitä, ovatko nämä tiimejä, joissa on avustaja mukana vastaamassa, vai tehdäänkö työtä ns. vanhalla mallilla, jossa tiimi koostuu kolmesta varhaiskasvattajasta.

6.1 Subjektiiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajaamisen kokemuksia

Kyselyyn vastanneista (N=311) kaupungin päiväkotien tiimeistä 68 % vastasi, että heidän ryhmässä oli lapsia subjektiiivisella oikeudella, 32 % tiimeistä vastasi, ettei ole. Tämä kertoo meille että, lapsia on paljon subjektiiivisella oikeudella ja että heidän hoitopäiviään sekä hoitopäivien sisältöä on hyvä miettiä tarkemmin. Se kertoo myös että, Jyväskylässä on myös vielä sellaisia alueita ja päiväkoteja, joissa subjektiiivisella oikeudella olevia lapsia ei vielä ole ollenkaan. Tuloksia tarkastellessa voidaan huomata, että pedagogisen toiminnan ratkaisuja iltapäiviin on monessa yksikössä mietitty, vaikka varsinaista toimintaa ei vielä ole järjestettykään. Subjektiiivisen varhaiskasvatusoikeuden näkyminen päivähoiton arjessa huomataan tuloksia lukiessa ja voidaan päätellä että, se näkyy hyvin moninaisena ja erilaisena yksiköstä riippuen. Eniten muutoksia rajaaminen on tuonut lasten määrään ja siihen että, toimintaa joudutaan yhä enemmän muokkaamaan sen mukaan mihin kellonaikaan lapset ovat hoidossa.

Subjektiiivinen varhaiskasvatusoikeus tuo tullessaan asioita, joissa tarvitaan yhteistyötä päiväkodin ja perheen kesken. Se kuka määrittelee lapsen tarvitseman ajan päiväkodissa sekä kenen ehdoilla päivähoitoaika määräytyy, ei ole aina yksiselitteistä. Koska varhaiskasvatuslaki antaa meille raamit siihen, kuinka paljon lapsia voi yhtä aikaa olla päiväkotiryhmässä, on kompromisseja tehtävä puolin ja toisin. Henkilökunnan kannalta on parasta se, että he voivat sanoa perheille milloin lapselle on tilaa päiväkodissa. Perheen etua taas ajaa se, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, milloin he käyttävät heille subjektiiivisella oikeudella annetun määrän hoitotunteja. Henkilökunnalta kysyttäessä on monessa päiväkodissa pystytty antamaan vanhemmille mahdollisuus vaikuttaa lapsensa hoitoaikoihin. Kolmas osa vastaajista (N=311) oli täysin samaa mieltä siitä että, vanhemmat ovat voineet vaikuttaa hoitopäiviin (33 %) sekä hoitoaikoihin (36 %). Pieni osa (9 %) oli täysin eri mieltä siitä, että hoitoaikoihin on ollut vanhemmilla mahdollisuutta vaikuttaa.

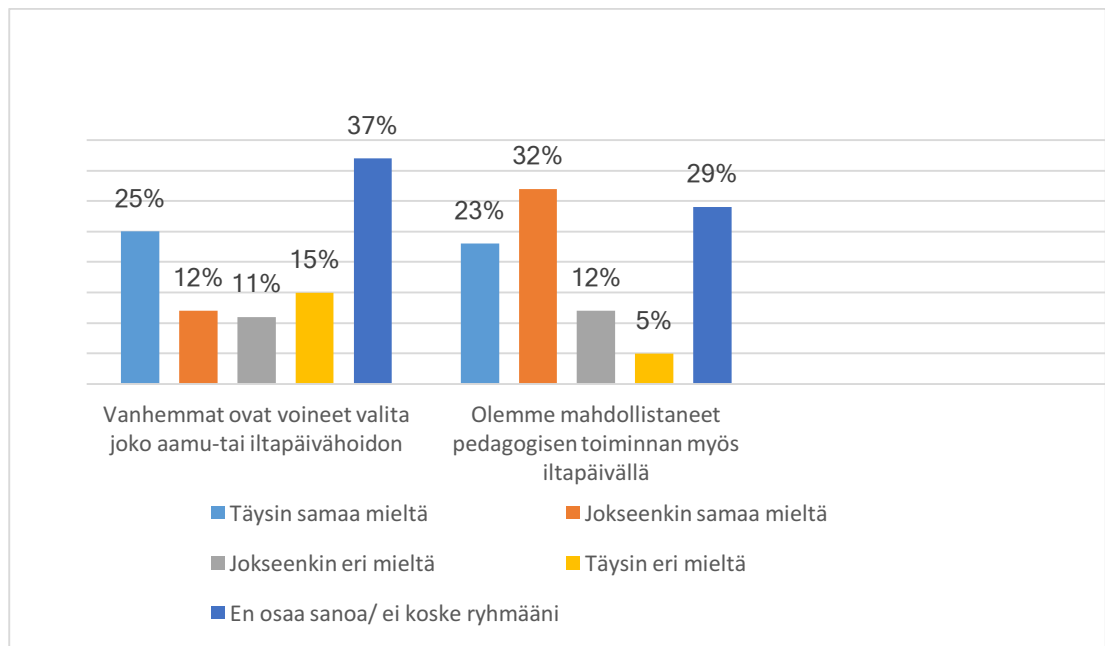
Subjektiiivinen varhaiskasvatus-oikeus on myös herättänyt keskustelua siitä, pitäisikö

lapsille tarjota enemmän ns. iltapäivähoitoa. Yleinen, jo käytännöksi muodostunut tapa on ollut että, osa-päivähoidossa olevat lapset ovat päiväkodeissa hoidossa aamupäivisin, usein klo 8-12. Hoitoaikauudistuksen ja lain määrittelemän ryhmäkoko-katon myötä, on tullut ajankohtaiseksi pohtia sitä, voisiko lapsille tarjota hoitoa myös muihin kellonaikoihin esim. klo 12-16? Näin ryhmiin saataisiin päiväkodeissa väljyyttä sekä pystyttäisiin tarjoamaan useammalle lapselle päivähoitopaikka, kun osa olisi hoidossa aikavälillä klo 8-12 ja osa taas klo 12-16. Henkilökunnalta asiaa kysyttäessä huomattiin että, monessakaan päiväkodissa ei ole vielä siirrytty näin tekemään ja suurin osa vastaajista (37 %) oli sitä mieltä, että tämä ei tällä hetkellä koske omaa ryhmää tai he eivät osanneet ottaa asiaan kantaa. 25 % tiimeistä kumminkin vastasi että he ovat antaneet vanhemmille mahdollisuuden päivähoitopäivän ajan valintaan. Avoimien vastausten kommentteista (N=293) voi huomata, että varhaiskasvatuksen rajaaminen sekä iltapäivähoidon järjestäminen ovat henkilökuntaa kiinnostava asia ja toimintakulttuurin muutos ryhmien toiminnassa tulee puhututtamaan paljon myös tulevaisuudessa.

Muutoksia tapahtuu koko ajan, vaatii sopeutumista ja uudelleen oppimista henkilökunnalta. Perheiden haasteet ja pulmat ovat kasvamaan päin, lasten haastavuus - vaatii toiminnan uudelleen suunnittelua. Jatkuvuuden, pedagogiikan ja työyhteisön kehittämisen kannalta on ongelmallista, jos johtajia kierrätetään useasti eli kannatamme pysyvyyttä. Talojen haasteet ovat erilaisia. (tiimi 23)

Päiväkodin päivärytmi on muuttunut kaikkien näiden muutosten myötä ja monessa talossa on jouduttu miettimään uudelleen toiminta-aikoja sekä sitä, millaista pedagogista toimintaa lapsille päivän aikana järjestetään sekä milloin. Pedagogisen toiminnan koki mahdollistuneen 23 % tiimeistä. 32 % koki olevansa jokseenkin samaa mieltä ja 29 % vastaajista oli sitä mieltä, että tämä asia ei koske heidän ryhmäänsä tällä hetkellä. Perinteisen mallin mukaan päiväkodeissa on iltapäivisin vähemmän ohjattua tekemistä ja se on ollut enemmän vapaaseen leikkiin ja ulkoiluun painottuvaa. Tätä on osin perusteltu henkilökunnan riittämättömyydellä, sekä juurikin osapäivälasten paikalla ololla aamupäivissä. Nyt kun lasten on mahdollista jakaa hoitopäivä niin, että osa onkin paikalla vain iltapäivisin, toiminnan suunnittelu saa uusia

muotoja ja haastaa henkilökuntaa miettimään uudelleen milloin toimintaa järjestetään (kts. kuvio 3)



Kuvio 3 . Subjekttiivisen varhaiskasvatusoikeuden toteutuminen pedagogisen toiminnan näkökulmasta

Henkilökunnan vastauksia lukiessa voi huomata, että uusi toimintakulttuuri ei ole vielä täysin ajanut itseään läpi monessakaan päiväkodissa. Kyselystä tulee kumminkin ilmi, että pedagoginen toiminta ollaan jo jokseenkin osattu ottaa mukaan toimintaa myös iltapäivisin. Iso osa on kumminkin sitä mieltä, että asia ei koske omaa ryhmää ollenkaan.

Henkilökunnan työvuorot pitäisi suunnitella ihan toisella tavalla, jotta iltapäivästäkin olisi henkilökuntaa toteuttamaan suunniteltua ja ohjattua iltapäivätoimintaa. Haastavaa olisi järjestää käytännössä ns. tavallisessa päivätalossa. (tiimi 39)

Jos tulisi lapsia, joilla hoitoaika 12-16 niin heitä pitäisi olla pienryhmän verran. Heillä olisi oma aikuinen ja toiminta-ajan puitteissa voisivat tehdä kaikkea samaa mitä toiset lapset tekevät esim. aamupäivisin. Esim klo 12 toiminta ja leikki, klo 14 välipala, klo 15 ulkoilu. (tiimi 292)

Kun lapsia on paljon, ja tavaroita kulkee heidän mukanaan kodin ja päiväkodin väliä, on tärkeää, että tilat ovat sellaiset että niissä mahtuu toimimaan. Naulakkopaikkojen riittävydestä keskusteltaessa nousee esille se, että jokaisella lapsella tulee olla oma paikka minne voi tavarat jättää. Suomen ilmaston ollessa välillä kylmää ja välillä märkeää, lapsilla pitää olla paljon varavaatetta mukana ja näin vanhempienkin työtä helpotettaessa, on mukavampaa kaikille jos vaatteista voi osan jättää aina päiväkodille. Henkilökunnan mielipiteet jakautuivat jonkun verran tässä kohdassa ja vaikka suurin osa (52 %) olikin sitä mieltä, että naulakoita on riittävästi, oli myös täysin eri mieltä olevien osuus suuri (21 %).

Kaiken kaikkiaan subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajaamisen tuomat muutokset koettiin henkilökunnan kesken melko positiivisena ja kyselyn tämä osio saikin kokonaiskeskiarvoksi 3, neljän (4) ollessa isoin mahdollinen. Subjektiivinen varhaiskasvatusoikeuden piirissä olevien lasten toiminnan järjestäminen koettiin haasteellisenä nimenomaan iltapäivisin. Henkilökunnan avoimissa vastauksissa näkyy huoli siitä, kuinka toimintaa voidaan järjestää yhtä pedagogisena sekä samoilla laatuksilla teoreilla sekä aamu-että iltapäivisin.

Henkilökunta kokee että iltapäivisin ei ole tarpeeksi aikuisia toiminnan järjestämiseen. Työvuorojärjestelyillä ja toimintakulttuurin muutoksella voidaan iltapäiviä helpottaa ja näin ollen taata samanarvoiset oikeudet kaikille päivähoidossa oleville lapsille saada laadukasta pedagogisesti suunniteltua, ohjattua toimintaa. Laatu näkökulmasta ajateltuna ja laatu palvelulla on pystyttävä vastaamaan asiakkaan tarpeisiin. Asiakkaamme ovat yhä enemmän kiinnostuneita palvelun sisällöllisestä laadusta ja palveluksemme heitä, meidän on kiinnitettävä päiväkodeissa huomiota siihen, millaista varhaiskasvatusta ja mihin kellonaikaan asiakkaillemme tarjoamme. Ajanmukaisia ja asiakkaita parhaiten palvelevia palveluita tuotamme vain jos pystymme huomioimaan heidät yksilöllisesti. Asiakkaat myös haluavat yhä enemmän jatkuvasti kehittyviä ja muokattavissa olevia palveluja. (Alila 2012, 40-42.) Perheiden työ-ja elämän tilanteet muuttuvat koko ajan ja varhaiskasvatuksen on pystyttävä vastaamaan näihin tilanteisiin myös toiminnan suunnittelun osalta. Se milloin lapset ovat hoidossa vaikuttaa suoraan siihen milloin toimintaa päiväkodissa tulee järjestää. Se

mikä iltapäivisin hoidossa olevien lasten kannalta nousee esille on myös kerhotoiminnan hyödyntäminen. Olisiko järkevää sijoittaa iltapäivähoitoa tarvitsevat lapset yhä enemmän kerhotoiminnan piiriin? Ideana nousi myös kerhotoiminnan pidentäminen esim. neljään tuntiin, jolloin perheillä olisi mahdollisuus myös käyttää kerhoa osittain myös päivähoitomuotona.

Toiminta tulisi toteuttaa kerhomuotoisena, jossa noudatettaisiin "aamupäivän" struktuuria. Maksimimitoitus 10 lasta/ Ito. Oma ryhmätila ja riittävät mahdollisuudet leikkiin ja toimintaan. (tiimi 42)

Yksi ratkaisu pedagogisen toiminnan järjestämiseen voisi olla se, että kaikki subjektiivista varhaiskasvatusoikeutta iltapäivisin käyttävät lapset koottaisiin omaksi ryhmäkseen, jonne resursoitaisiin yksi työntekijä. Toimintaa voitaisiin näin ollen järjestää päiväkodin sisällä ns. kerhomuotoisena ja siitä vastaisi aina yksi ja sama aikuinen. Näin ollen taattaisiin toiminnan pedagogisuus ja lasten samanarvoisuus, huolimatta siitä, mihin kellon aikaan lapset ovat hoidossa. Vastauksista käy ilmi, että yhdelle tai kahdelle lapselle ei ole mielekästä erikseen järjestää toimintaa, vaan silloin on järkevämpää integroida heidät muun ryhmän toimintaan mukaan. Lähes jokainen tiimikoki iltapäivätoiminnan tärkeänä toiminnanmuotona ja sitä haluttiin lähteä kehittämään. Joissain taloissa toimintaa ei ollut aikaisemmin ollut tarvetta pohtia, koska iltapäivissä ei näitä lapsia ole ollut. Päivälevon, ruokailujen ja ulkoilun rytmittäminen osaksi ryhmien toimintaa koettiin haastavana subjektiivista varhaiskasvatusoikeutta käyttävien lasten osalta.

Muutaman lapsen ollessa kyseessä osa henkilökunnasta näki, että näiden lasten tulisi olla osana ryhmää ja kulkea päivän rytmissä muiden mukana, osa taas näki, että toiminnan ja päivän rytmityksen tulee olla erilainen silloin kuin hoitoon tullaan klo 12 ja tarkoituksena on saada laadukasta varhaiskasvatusta samalla lailla kuin aamupäivähoidossa olevatkin. Aamupäivien vastaavaa toimintaa järjestettäessä tulee huomioida henkilökunnan riittävyys myös iltapäivissä. Yhä tarkempi lasten hoitoaikojen seuraaminen ja henkilökunnan työvuorojen uudelleen miettiminen auttaa tässä asiassa.

Lasten kannalta paras ratkaisu olisi iltapäiväryhmä, jossa kaikki lapset tulevat hoitoon klo 12. En usko, että yksittäisille vain iltapäivisin varhaiskasvatukseen osallistuville lapsille nykyinen järjestely on millään lailla järkevä. (Tiimi 53)

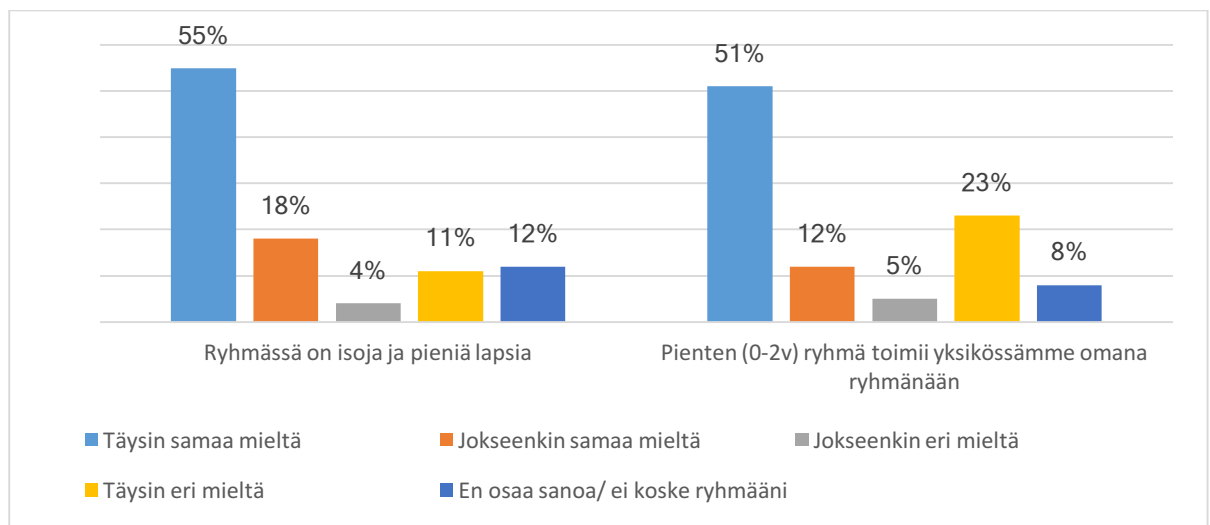
Henkilöstöresurssi varsinkin iltapäivissä nousi monessa avoimessa vastauksessa esille. Iltapäivät koetaan hankaliksi järjestää koska usein silloin on aamuvuorolainen lähtenyt kotiin ja toimintaa pyöritetään kahden aikuisen voimin. Tämä osaltaan kertoo myös siitä että, tiimien välillä ei vielä ole sellaista yhteistyötä että, toimintaa voitaisiin jakaa enemmän pienryhmiin myös iltapäivisin. Osaltaan tämä tuo esille myös henkilökunnan huolen työntekijöiden riittävydestä ja siitä että lapsia on hoidossa paljon päivän jokaisena kellon aikana. Vuorohoidossa nämä asiat ovat puhututtaneet jo kauan mutta nyt ns. päivätaoloissakin joudutaan miettimään kuinka eri-aikaan hoidossa olevien lasten toiminta ja henkilökunta resurssit saadaan riittämään.

Jos halutaan laadukasta varhaiskasvatusta niin henkilöstöresursseja tulee lisätä. Nykyisellä henkilöstömäärällä iltapäivät menevät lähinnä välipalan syömiseen, pukemiseen ja ulkoiluun. (tiimi 67)

6.3 Joustavat ryhmärakenteet henkilökunnan kokemana

Joustavat lapsiryhmät ovat Jyväskylän kaupungin suositus päiväkotiryhmiä muodostettaessa. Kyseessä on lapsiryhmät, jonne otetaan sisälle lapsen iästä riippumatta lapsia aina kun tilaa on. Ajatuksena on saada väljyyttä päiväkotien täyttöön, kun ei tarvitse miettiä sitä minkä ikäiselle lapselle on tilaa, vaan sijoitetaan lapsia vapaisiin paikkoihin. Joustavissa ryhmissä suositus on toimia tiimeittäin, parityöskentelyllä. Kyselyn mukaan suurimmassa osassa päiväkoteja on jo käytössä joustavat ryhmärakenteet. 55 % prosenttia tiimeistä ilmoitti näin olevan täysin ja 33 % oli jokseenkin

samaa mieltä. Nämä luvut yhdistettaessa voidaan tämä havainto tehdä. Samoin voidaan huomata, että suurimmassa osassa ollaan myös toimintaa jouduttu muuttamaan ryhmärakenteiden vuoksi (52 % täysin samaa mieltä, 20 % jokseenkin samaa mieltä). Vastauksista käy myös ilmi, että melkein jokainen yksikkö (86 %) on porrastanut ryhmien toimintaa sekä toimivat pienemmissä ryhmissä (84 %). Vaikka suurimmassa osassa yksiköistä onkin käytössä joustavat ryhmät, on vastauksista pääteltävissä myös se että, useassa yksikössä on pienille (0-2vuotiaille) käytössä oma ryhmänsä (kts. kuvio 4).



Kuvio 4. Ryhmissä toimiminen ikäjakauman mukaan

Vastauksista käy ilmi, että yksiköissä suunnitellaan toimintaa eri-ikäiset huomioon ottaen. Ryhmissä on myös sekaisin pieniä ja isoja lapsia. Toiminnan suunnitteluun eri-ikäisten lasten samassa ryhmässä oleminen tuo omat haasteensa ja ne mietityttävät myös henkilökuntaa. Hyvänä koetaan työparityöskentely ja se, että voi rauhassa keskittyä suunnittelemaan omalle pienryhmälle, ison ryhmän sijaan.

Toiminnasta voidaan nostaa esille porrastamisen tärkeys. Se että tiloja voidaan käyttää monipuolisesti, mahdollistuu ainoastaan sillä että, toiminta on jaettu eri aikoihin eri ryhmille. Monia kaupungin päiväkotia ei ole suunniteltu pienryhmätoimintaa varten, joten tiloja tulee käyttää luovasti ja porrastaen. Porrastamalla vältytään siltä että paikalla on liikaa lapsia, samalla säilytetään myös leikkirauha. Työpari työskentelyn osalta haastavana henkilökunta koki että, se on haavoittuva jos toinen vaikka sai-

rastuu. Toisaalta taas kotipesissä toimiminen on mahdollistanut työntekijän paikkaamisen helpommin sekä tuonut henkilökuntaa tutummaksi toistensa sekä perheiden kanssa.

Pienryhmän kanssa pärjääminen vain yhden aikuisen voimin on välillä haasteellista, jos pienryhmässä on paljon haastavia lapsia. Leikki- ja toimintarauha säilyy paremmin pienryhmissä. Lasten on helpompi keskittyä toimintaan pienemmässä ryhmässä. (tiimi 17)

Etukäteissuunnittelua korostetaan monessa vastauksessa. Sen avulla ryhmissä voidaan toimia siten, että jokaiselle lapselle on oman kehitys- sekä taitotason tasoista toimintaa. Kun ryhmässä on sekaisin isoja ja pieniä lapsia, mahdollistaa se myös pienille isoilta oppimisen sekä isommat pääsevät opettamaan sekä hoitamaan pienempiä. Osassa vastauksista kumminkin koetaan että pienet vievät toisen aikuisen aikaa paljon jos toimitaan pareittain ja näin ollen toiselle aikuiselle jää sitten koko isompien joukko hoidettavaksi.

Joissain vastauksista nousi kova huoli siitä mihin suuntaan ryhmärakenteiden muutoksella ollaan menossa. On perusteltua ja suotavaakin tuoda esille ajatuksensa ja huolensa mikäli kokee asiaan olevan tarvetta. Ikätaso sekä ryhmien koko aiheuttavat huolta henkilökunnassa. Haastavaksi ja myös kuormittavaksi koettiin ikätasoinen suunnittelu silloin, kun ryhmissä on eri ikäisiä lapsia.

Pienryhmät on kasvaneet ja se on lisännyt levottomuutta. Kaikki lapset eivät sopeudu esim. 16 lapsen pienryhmään. Onko tämä edes pienryhmä? (tiimi 286)

Avoimien vastausten kommentoissa nousee esille myös monikulttuuristen lasten asema. Osa kokee että, näiden lasten kielenkehitys sekä muut taidot jäävät isommissa ryhmissä ja osapäiväisyyden takia huonommalle sijalle kuin aikaisemmin. Lapsille saattaa tulla subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajaamisen vuoksi väliä päiväkotipäivien välissä, jolloin kielenoppimiseen ja muuhun sosiaaliseen sitoutumiseen tulee tauko.

Havaintoja joita henkilökunta oli lapsissa tehnyt ryhmärakenteiden muuttumisen myötä tuli paljon (N=311). Yhtenä isona ryhmänä nousi melutason ja levottomuuden lisääntyminen. Koettiin että ryhmien isontuessa myös ääni lisääntyy ja erityisesti erityisherkkien tai hiljaisempien lasten oli hankalampi olla. Vastapainona paljon vastauksia ja kommentteja tuli myös siitä kuinka pienissä ryhmissä toiminen on rauhoittanut ryhmän toimintaa. Isommat antavat mallia pienemmille ja opitaan yhdessä. Toisaalta taas isompien lasten kohdalla aikuisilla oli huomio että, leikit saattavat helpommin sotkeentua kun joukossa on pienempiä ja leikkejä ei voi enää samalla tavalla "säätää".

Lapset oppivat leikkimään kaikenikäisten kavereiden kanssa. Hakeutuvat kyllä enemmän oman tasoisten leikkijöiden seuraan. Isommat auttavat mielellään pieniä ja pienemmät mielellään tukeutuvat isompaan tuttuun lapseen. (tiimi 305)

Pienet ovat väsyneitä, joutuvat pinnistelemaan päivittäin enemmän kuin vertaisryhmässä. Isompien esimerkki pienille ei läheskään aina ole hyvä. JOS pienryhmä on "sopiva" ja tiimi toimii, lapset saavat yksilöllisempää huomiota kuin isossa ryhmässä ennen. (tiimi 116)

6.4 Hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä

Hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä otettiin Jyväskylässä käyttöön jo muutama vuosi sitten. Elokuussa 2016 sitä porrastettiin lisää ja käyttöön otettiin 5-portainen järjestelmä (kts. taulukko 1) jonka avulla perheet varaavat hoitotunteja. Hoitotuntien varaamisessa on käytössä Daisy-sovellus. Daisy-sovelluksen kautta vanhemmat varaavat tarvitsemansa määrän tunteja. Daisyn avulla henkilökunta tietää kuinka

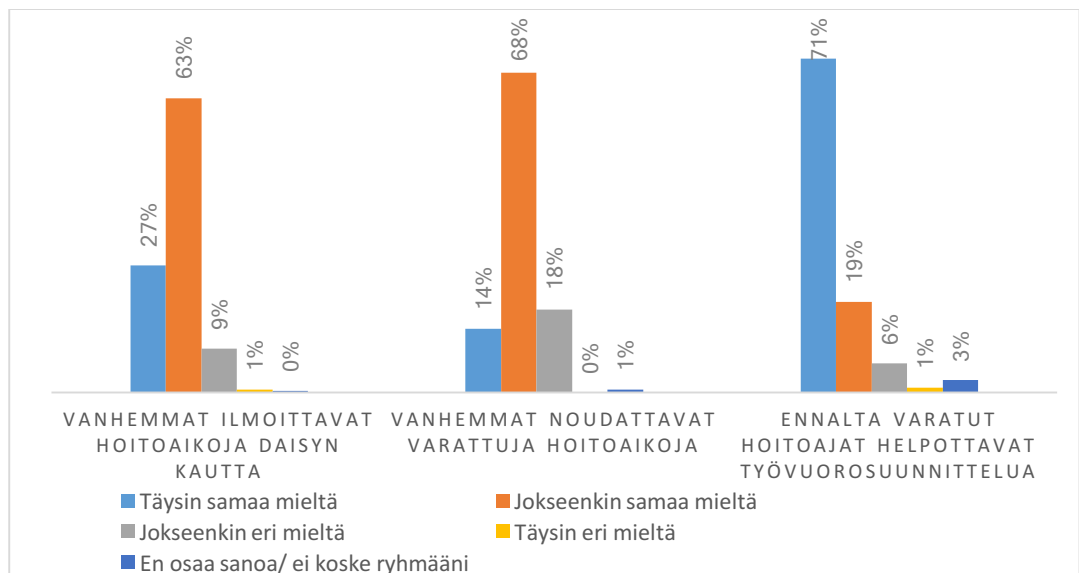
paljon mihinkin kellonaikaan ja minä päivinä on lapsia hoidossa ja näin ollen he voivat paremmin suunnitella työvuoroja sekä ryhmien toimintaa. Työvuorojen suunnitteleminen ja lapsimäärien tietäminen on iso asia päiväkotien päivää. Suhdeluvut sekä lait ja asetukset antavat omat reunaehdonsa sille kuinka työntekijät töissä ovat ja kuinka toimintaa suunnitellaan.

Taulukko 1. Hoitoajan vaikutus asiakasmaksuun / yksityisen palvelusetelin omavastuuosuuteen (Jyväskylän kaupunki 2017) :

<u>Hoitoaika kuukaudessa</u>	<u>Hoitomaksu kuukaudessa</u>	<u>Esiopetus</u>
0-84 tuntia	Enintään 160 €	Maksutonta
85-107 tuntia	Enintään 189€	Esiopetusta
108-130 tuntia	Enintään 232€	on 84 tuntia
131-150 tuntia	Enintään 261€	kuukaudessa
151 tai enemmän	Enintään 290€	

Tutkittaessa sitä kuinka hyvin vanhemmat ovat sovelluksen käyttöön sitoutuneet henkilökunnan näkökulmasta, voidaan huomata että, sitä käytetään koko kaupungissa paljon. Henkilökunta on pääsääntöisesti jokseenkin samaa mieltä (68 %) siitä, että Daisyn kautta hoitoaikoja ilmoitetaan ja, että sen kautta varattuja hoitoaikoja myös noudatetaan. Se että vanhemmat ovat sitoutuneet ohjelman käyttöön on iso osa asiaa.

Toinen puoli on se, että henkilökunnan tulee olla myös sitoutunut hoitoaikojen seuraamiseen sekä niiden toteutumisen seuraamiseen. Suurin osa (52 %) kokee, että näin on ja että seuraaminen on myös tiimeissä vastuutettu, jolloin se tulee oikeasti tehdyksi. Ennaltavaratut hoitoajat koetaan työvuoroja helpottavaksi tekijäksi.



Kuvio 5. Hoitoaikojen ilmoittaminen ja sen vaikuttaminen työvuorosuunnitteluun

Kysyessä onko hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä aiheuttanut toimintatapojen muutoksia tiimissä, vastaukset jakautuivat; *Kyllä- vastauksia 73 %* vastaajista ja *ei-vastauksia 27 %*. Se millä lailla muutos koetaan, näkyy melko moninaisena. Yhtenä asiana avoimista vastauksista (N=85) nousee esille itse järjestelmän ylläpitäminen: *hoitotuntien laskeminen ja niiden seuraaminen vievät työaika*. Monessa vastauksessa käy ilmi, että *aikaa on järjestettävä yhä enemmän henkilökunnalle työvuorojen järjestämistä sekä hoitoaikojen seuranta varten*.

Henkilökunnan huolena on myös lapsiryhmien lapsilukujen ylitykset. Taloissa on tulut tilanteita joissa lakisääteisistä luvuista ollaan jouduttu joustamaan ja aina ei ole tarpeeksi henkilökuntaa paikalla lapsimäärään nähden.

Työvuorojen porrastamista ja joustavuutta tarvitaan, sillä lapsimäärät vaihtelevat ja hoidossaoloaika vaihtelee. Päiväkodin aukioloaika 6.30 - 17. Yksittäiset lapset tarvitsevat epäsäännöllisesti joustoja (6-1), jotka vievät työaikaresurssia koko ryhmän näkökulmasta. Lyhytaikainen suhdeluvun ylitys voi käytännössä tapahtua kun suuri osa lapsista on vielä paikalla, mutta aamuvuorolaisen työvuoro on jo päättynyt tai henkilökunnasta yksi tai useampi on sairastunut/koulutuksessa eikä tilalle ole saatu varahenkilöä tai sijaista. (tiimi 34)

Työvuorojen uudelleen järjestelyistä kysyttäessä avoimia vastauksia tuli 126. Asia mikä niistä käy ilmi on se, että monessa talossa on alettu kiinnittämään huomiota siihen, milloin henkilökuntaa kannattaa resursoida paikalle. Koska lasten määrä on tiedossa etukäteen, on työvuoroja helpompi suunnitella myös siten että aikuisia on riittävästi paikalla silloin kuin lapsiakin on eniten. Myös toiminnan suunnitteluun on kiinnitetty huomiota ja sitä on muokattu sen mukaan, milloin lapset ovat hoidossa. Osapäivälästen osalta toiminnan suunnittelu tuo omat haasteensa ja henkilökunta joutuu pohtimaan sitä minä päivänä tehdään mitäkin toimintaa, jotta kaikilla on samanarvoinen mahdollisuus osallistua ja saada samantasoista varhaiskasvatusta.

Työvuorosuunnittelussa koetaan olevan enemmän hiomista kuin aikaisemmin. Työvuorot muuttuvat aikaisempaa enemmän, johtuen lasten hoitoaikojen muuttumisesta. Vastauksissa koetaan myös että työvuorojen muuttuminen vielä listan julkaisun jälkeen on lisääntynyt ja vuoroja tarkastellaan jopa päivittäin että saadaan ne kohtamaan lasten määrään nähden. Tällainen kuormittaa sekä työntekijää, joka joutuu muuttamaan omia henkilökohtaisia suunnitelmiaan, muuttuvien työvuorojen takia sekä työvuorosuunnittelijaa, jolla menee yhä enemmän aikaa työvuorojen hiomiseen.

Pienillä tunneilla hoidossa olevien lasten osuus koetaan haasteellisena ja sen koetaan lisäävän lapsimäärää ryhmissä. Koska lasten hoitotunnit muuttuvat ja lapset ovat epäsäännöllisesti paikalla voi heitä olla samaan aikaan enemmän paikalla kuin ennen. Tämä on muokannut pienryhmien toimintaa ja toiminnan suunnittelua ryhmissä. Tasa-arvoisen varhaiskasvatuksen antaminen kaikille lapsille on henkilökunnalle tärkeää. Lasten paikalla/ poissaoloon on alettu kiinnittää enemmän huomiota. Lapsien lisääntyessä myös käytännön asioissa on muutoksia. Vanhempia ja perheitä on enemmän ja se lisää työn määrää. Osa henkilökunnasta kokee että vasukeskustelut, aloituskeskustelut ja hoitoaikojen jatkuva seuraaminen vie aikaa lapsilta ja perustyöltä.

Lasten määrä ryhmässä on lisääntynyt, sitä kautta työmäärä on lisääntynyt. mm. vasukeskustelut, yhteistyö perheiden kanssa jne. (tiimi

Subjekttiivisen hoitoajan rajaus muuttanut sen, että joudumme mieltimään tarkemmin mitä ja milloin teemme, jotta kaikki lapset saavat yhdenmukaista varhaiskasvatusta (tiimi 64)

Muita muutoksia joita hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä on päiväkotien arkeen tuonut on henkilökunnan näkemyksen mukaan jonkun verran. Daisy-järjestelmän toimivuus herättää keskustelua ja se kuinka paljon effica (Varhaiskasvatuksen hoitoaikaseuranta järjestelmä) työllistää varsinkin loma-aikoina. Koska tuntivälkyksiä on nyt enemmän ja perheiden tarpeet erilaisia on tuntien seuraaminen sekä loma-aikoina maksuhyvitysten kirjaaminen aikaa vievää puuhaa.

7 Johtopäätökset

Varhaiskasvatus on myllerryksessä ja monella pyörii varmasti monenlaisia ajatuksia siihen liittyen. Muutos voi olla joskus hankala ja tuo esille erilaisia tunteita sekä mielipiteitä. Joskus voi olla vaikea sopeutua uudenlaisiin käytäntöihin ja toimia niiden mukaan. Muutos tarvitsee aikaa ja muutoksen kanssa eläville on annettava mahdollisuus tulla kuulluksi sekä myös mahdollisuus osallisuuteen. Joillekin muutos taas ei tuota vaikeuksia ja heidän on helppo muuttaa omia toimintatapojaan ja maneerejaan tilanteessa kuin tilanteessa. Oli ihmisten tapa suhtautua asioihin mikä tahansa, tärkeää on luoda organisaatioon sellainen työkuulttuuri, jossa panostetaan entistä enemmän sekä yhdessä tekemiseen ja hyvän jakamiseen, että siihen, että työntekijät kokevat olevansa tarpeellisia ja arvostettuja työyhteisön jäseniä. (Hakanen ym. 2014, 217.) Joskus voi myös olla hankala muodostaa omaa, perusteltua mielipidettä, jos aihe josta puhutaan on kovin mieltä kuohuttava.

Median ylläpitämä keskustelu varhaiskasvatuksesta varmasti muokkaa myös meidän ammattilaisten mielipiteitä ja joskus voi jopa saada menemään mukaan julkiseen keskusteluun tunteiden vallassa. On ymmärrettävää että muutos voi kuohuttaa

mieltä, mutta se mikä ammattilaisten täytyy muistaa on kuinka ilmaista itseään ja pitää samalla huoli omasta ammatillisuudesta. Tämän opinnäytetyön vastauksista on ilo huomata kuinka asiallisia ja aiheessa pysyviä vastauksia sain. Henkilökunta todella pysähtyi miettimään ratkaisuja arjen pulmiin sen sijaan että, vastauksista olisi voinut huomata vahvasti tunteilla tuotettua tekstiä. Tehdessämme henkilökunnalle kyselyjä, haastaessamme heitä pohtimaan omana ammattiaan ja omia käytänteitään, samalla haastamme heitä kehittymään sekä tuomaan omaa osaamistaan julki. Yhdessä toimimalla ja asioihin vaikuttamalla, luomme varhaiskasvatukseen keskustelun ja avoimen vuorovaikutuksen kulttuuria.

Henkilökunnan vastauksista voidaan huomata että toimintaa ja laadullista pedagogiikkaa haluttaisiin järjestää jokaisessa yksikössä, jos resurssit olisivat riittävät. Toisaalta pienryhmätoiminta, aikataulujen porrastaminen ja sitä kautta lasten levollisuus ja rauhallisuus nousivat myös esille. Toiminnan porrastaminen tuo kaikille struktuuria ja helpottaa arkea. Työvuorot ja niiden riittäminen on puhututtava asia päiväkodeissa. Sen vaikutukset näkyvät suoraan toiminnassa. Hoitoaikojen seurannassa Jyväskylässä on käytössä Daisy-järjestelmä. Järjestelmän avulla lasten hoitoaikoja voidaan kerätä ennalta tietoon ja tätä kautta suunnitella työvuoroja keskitetysti niihin aikoihin, kun tarvetta on eniten. Kaupunki myös on porrastanut hoito- ja maksujärjestelmää. Tämän avulla vanhemmilla on parempi mahdollisuus räätälöidä lastensa hoitoaikoja todellisen hoidon tarpeen mukaan.

7.1 Tutkimustulosten tarkastelu

Tarkastellessa tutkimustuloksia kokonaisuutena sieltä voidaan nostaa esille muutamia huomioita. Yksi huomio on, että vaikka sosiaalinen media ja yhteiskunnallinen keskustelu tuokin esille omaa näkemystään varhaiskasvatuksen laadusta, on henkilökunnan näkemyksistä luettavissa myös toisenlainen todellisuus. Nämä kolme kohtaa; *varhaiskasvatus oikeuden rajaaminen, joustavat ryhmärakenteet sekä hoitoaikape-*

rusteinen maksujärjestelmä, ollaan otettu verrattain hyvin vastaan varhaiskasvatuksen kentällä. Henkilökunta on suurelta osin tyytyväinen siihen kuinka arki on päiväkodeissa rakentunut. Huomioitava on kumminkin se että, tässä tutkimuksessa ei analysoitu henkilökunnan jaksamiseen liittyviä kysymyksiä, vaan keskityttiin vain muutamaan kohtaan itse toiminnan osalta.

Laadun näkökulmaan peilatesse huomioitavaa on se, kuinka lapsiryhmien koot ovat vaikuttaneet varhaiskasvatukseen kokonaisuudessa. Laatu tuottaa hyvinvoiva ja jaksava henkilökunta. Toinen seikka on resurssit ja millaisilla mahdollisuuksilla toimintaa voidaan toteuttaa. Onko isoissa ryhmissä olevilla lapsilla samanlainen mahdollisuus tulla kuulluksi, olla aktiivisena toimijana, kuin lapsilla, jotka ovat pienemmissä ryhmissä?

Subjektiiivinen varhaiskasvatusoikeuden rajaaminen on tuonut päiväkodin arkeen lisää huomioitavia asioita ja se vaatii henkilökunnalta tarkkaavaisuutta sekä hoitoaikojen seuraamisessa että, toiminnansuunnittelussa. Pienryhmätoiminnan tärkeys korostuu varsinkin silloin, kun paikalla on paljon lapsia. Samalla kun subjektiiivista oikeutta rajattiin myös ryhmärakenteisiin tuli muutoksia. Toiminnansuunnittelun kannalta tämä tarkoittaa sitä että yhä enemmän on suunniteltava toimintaa eri-ikäisille lapsille ja päiväkodin toimintaympäristö muuttuu. Uusi varhaiskasvatussuunnitelma vastaa hyvin tähän muottiin laaja-alaisen oppimisen ja kulttuurisen osaamisen osalta. Lapsia kannustetaan tutustumaan toisiin ihmisiin ja myös heidän asteittaista itsenäisyyden lisääntymistä tuetaan entistä enemmän. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 22-23) Vertaisryhmiä tutkittaessa ollaan huomattu että lapset, jotka ovat samanikäisten kanssa päiväkodissa, voivat tarjota toisilleen sellaisia voimavaroja, joita aikuinen ei voi. Vertaisryhmissä lapset saavat kokemuksen yhteisön jäsenyydestä sekä harjoittelevat vuorovaikutustaitoja. (Laine 2002, 13-15) Joustavien lapsiryhmien koostumusta voidaan verrata aikaisempiin sisarusryhmiin, joita joissain päiväkodeissa on ollut kautta aikain. Sisarusryhmissä perheen kaikki lapset ovat olleet hoidossa samassa ryhmässä, eikä sijoitettuna ns. ikäkausittain. Haasteita näiden ryhmien toiminnassa voi olla toiminnansuunnittelu eri-ikäisille lapsille. Henkilökunnan kokemuksista nousi myös esille leikkien ja leikitavaroiden esillä pitämi-

nen ja leikkien kesken jättäminen. Jos ryhmässä on paljon pieniä lapsia isojen seassa, on esimerkiksi pienien tavaroiden esillä pitäminen myös turvallisuusriski. Toinen asia mikä lapsiryhmien ikätasosta nousee esille, on pienten lasten tarve pysyviin aikuisiin ja syliin. Onko lapsille tarjolla tarpeeksi syliä, silloin kun ryhmäkoot ovat isoja ja ryhmissä on paljon eri ikäisiä lapsia? Nämä seikat huomioonottaessa voidaan pohtia sitä, kuinka laatukriteerit toteutuvat lasten kohdalla, jotka eivät saa omasta ryhmästään sitä turvaa, syliä tai pedagogista toimintaa jota hänen ikätasonsa vaatisi.

Sosiokulttuurinen näkemys korostaa oppimisen ja kehityksen sosiaalista, emotionaalista ja kulttuurista ulottuvuutta. Siinä on keskeisintä kulttuuristen työkalujen välittävä vuorovaikutus ja merkityksenanto. (Säljö 2004) Yhteiset käytänteet varhaiskasvatuksessa sekä kaikkien alueiden tasapäistäminen ja samojen linjausten noudattaminen tuovat meille laatuajattelua arkityöhömme. Tarkastellessamme päiväkodin henkilökunnan vastauksia varhaiskasvatuksesta tänä päivänä, voimme huomata että, sieltä nousee pinnalle samoja asioita kuin valtamedian keskusteluissa. Henkilökunta jakaa esimerkiksi huolen työntekijöiden riittävydestä, siinä missä se on noussut esille monessa artikkelissa ja tutkimuksessakin. Paanasen (2016, 22-25) väitöskirjaa mukaellen, varhaiskasvatus on usein riippuvainen järjestävästä organisaatiosta ja instituutiosta sen ympärillä. Henkilökunnalla voi olla vähän vaikutusmahdollisuuksia asioihin, joihin on määritelty resurssia jonkun muun toimesta. Lapsen vaikuttavia perheen toimintoja sääteleviä tekijöitä voivat olla muun muassa työaikajärjestelyjen joustavuus sekä terveys- ja sosiaalipalvelujen laatu. (Hujala ym. 1999, 19-20.)

Ryhmät lapsen hyvinvoinnin tekijänä

Henkilökunnan haastaminen yhteiseen keskusteluun ja omien tapojen muokkaamiseen sekä uudenlaisen arjen tekemiseen muokkaa ja haastaa myös olemaan yhteiskunnallisesti ajan tasalla. Avoimista vastauksista nousseet kohdat haastavat meitä kohtaamaan arjen ja huomioimaan henkiökunnan kokemukset osana ympäröivää maailmaamme. Muuttuvissa tilanteissa vaaditaan sopeutumiskykyä ja taitoa ratkaista eteen tulevia pulmia. Toiminnansuunnittelulla on iso rooli silloin, kun puhu-

taan lapsen hyvinvoinnista päiväkotiryhmissä. Se millaiseksi päiväkotien ammattilaiset lasten päivän onnistuvat kokoamaan on suuri vaikutus siihen kuinka lapset ryhmässä jaksavat. Watamura (2013), joka on tutkinut lasten kortisolitasoja päiväkodissa, huomasi että lapset jotka ovat hoidossa myös iltapäivisin on korkeammat kortisolitasot kuin lapsilla, jotka ovat hoidossa aamupäivisin. Pedagogisen toiminnan ja lasten sijoittamisen iltapäivähoitoon herättää tähän tutkimukseen nojaten kysymyksiä siitä onko kortisolitasojen nousuun vaikutus hoitopäivän ajankohdalla (aamupäivä/iltapäivä) , jolloin lapset päiväkodissa ovat vai sillä ovatko he siellä koko päivän ja näin rasittuvat enemmän päivän aikana kuin ne jotka ovat hoidossa puolipäivää, huolimatta siitä mikä kellonaika on? Joka tapauksessa, sillä millaisessa ympäristössä lapset ovat hoidossa, on merkitystä. Toisaalta on myös huomioitava se että, jokainen reagoi erilailla erilaisiin tilanteisiin ryhmässä toimiessaan (Raina & Haapaniemi 2005, 107.)

Vuonna 2002 Richard Fiene on tutkinut ryhmäkokojen vaikutusta lasten ja aikuisten vuorovaikutusuhteisiin. Hänen tutkimuksestaan voidaan todeta että pienemmissä ryhmässä, aikuisen ja lapsen välinen vuorovaikutus toteutuu paremmin. Matalammalla ryhmäkoolle on todettu myös olevan vaikutusta turvallisuuteen. Lapsia ollessa vähemmän, aikuisilla on enemmän aikaa huomioida heidän tekemisiään ja näin ollen vaaratilanteilta vältytään paremmin. (Fiene 2002) Kumminkin pienryhmätoiminta on sellainen toiminta että, sitä ei kannattaisi lähteä toteuttamaan ilman perusteita. Jokaisen päiväkodin tulee analysoida miksi ja miten pienryhmätoimintaa toteutetaan (Kalliala 2012, 160) Pienryhmätoiminta vaatii etukäteissuunnittelua ja sen tavoitteet tulee olla kaikille selvillä. Hujalan (1999, 92-93) laadunarviointiin vertaillessa pienryhmien koko vaikuttaa myös oleellisesti siihen millainen pienryhmien koko tulisi olla. Pienryhmien koko vaikuttaa myös koko päiväkodin ryhmien kokoon, jotta pienryhmät pysyisivät kooltaan hallittavissa olevina, tulisi myös päiväkodin lapsimäärän olla oleellisesti pienempi. Oma määreensä tulee myös varhaiskasvatuslaista, jossa määritellään lapsiryhmän kokokatoksi kolmea vastuullista henkilöä vastaava määrä lapsia. (Varhaiskasvatuslaki 36/1973) Rainan ja Haapaniemen (2005, 125) mukaan ryhmän paras koko on neljä tai korkeintaan kuusi lasta, jolloin yksilöllisyydelle varataan tilaa. Suuremmassa ryhmässä vuorovaikutus ei ole enää hallittavissa ja ryhmän jäsenten mahdollisuus osallistua toimintaan tasa-arvoisesti kapenee.

Näiden tutkimusten valossa voidaankin miettiä sitä, millaisia ryhmäkokoja Jyväskylän varhaiskasvatuspaikoissa tällä hetkellä on ja kuinka ne vaikuttavat lasten jaksamiseen sekä kokemuksiin päiväkodin päivästä.

Hoitotuntien vaikutus lapsiryhmiin

Tarkastellessa hoitoaikaperusteisen maksujärjestelmän mukanaan tuomia muutoksia Jyväskylässä se ei enää tässä vaiheessa tuntunut puhuttavan henkilökuntaa niin paljon, kuin silloin kun maksujärjestelmä tuli uutena. Nyt kyseessä oli kahden maksuportaan lisääminen jo ennalta tuttuun taulukkoon. Vanhempien kanssa asioista oli sovittu hyvässä yhteishengessä. Se mitä maksujärjestelmät ovat muuttaneet, on lasten määrän lisääntyminen ryhmissä, varsinkin kun tähän lisätään subjektiivisen päivähoito-oikeuden rajaaminen. Lasten ollessa paikalla osatuntisena ja osapäiväisenä, voi samassa ryhmässä olla kirjoilla enemmän lapsia, kuin se olisi lain mukaan mahdollista. Väliaikaisia ylityksiä tulee väistämättä kun vanhemmat muuttavat hoitotunteja tai lapsia on vanhempien työn tai koulun vuoksi paikalla useampia, pienillä tunneilla. Hujalan (1999) laadunarviointimallin mukaan (kts.kuvio 1) voidaan myös huomioda, että ryhmien koolla sekä aikuisen ja lapsen välisellä vuorovaikutuksella on vaikutusta siihen millaista laatua päiväkodissa annetaan. Myös ihmiskontaktien määrät päivän aikana vaikuttavat hoitokokemuksiin.

Pitkällä aikavälillä ja hyvin toteutettuna tuntiperusteinen varhaiskasvatus todennäköisesti tuo talouskasvua. Palveluja voidaan yhtenäistää ja henkilökuntaa resursoida sinne missä tarve on. Näin ollen henkilöresurssia voidaan kohdentaa ja saada täysi hyöty henkilökunnan osaamisesta. Yhtenä sen hyvänä puolena on vanhempien yhä parempi mahdollisuus yhdistää perhettä ja työtä ja valita juuri heidän perheelleen sopivat tuntimäärät. Näin he myös maksavat hoidosta vain sen, mitä tarvitsevat. Pienemmillä tunneilla olevien lapsien hoitopäivät eivät myöskään veny liian pitkiksi.

Se minkä henkilökunta kokee uusien maksuvälysten huonoksi puoleksi on lisääntyvä työn määrä. Kun lapsia on paljon ja maksuvällyksiä vielä enemmän kuin ennen on niiden seuraaminen aikaa vievää. Hoitohenkilöstö on työlleen antautunutta väkeä ja

kokemus muiden töiden lisääntyessä, voi aiheuttaa tunteen perustehtävälle jäävän ajan vähenemisestä. Palvelujärjestelmän tulee myös olla niin toimiva että, sen parissa työskentelevillä on helppo tehtävää toteuttaa. Olennaista on myös palvelujärjestelmän toimivuus ja niiden kyky vastata tasapuolisesti koko väestön palvelutarpeisiin. (Hujala ym. 1999, 56–57.) Hoitoaikojen seuraaminen ja niistä ilmoittaminen mahdollistavat työajan paremmat suunnittelut ja henkilökuntaa voidaan resursoida juuri sinne missä tarve milloinkin on. Nämä seikat ovat osaltaan vastausta henkilökunnan riittämiseen päivän aikana. Tuloksia tarkasteltaessa voidaan myös huomata että Daisy- järjestelmän käyttöön on jo osaltaan totuttu ja se koetaan arkea helpottavaksi tekijäksi. Tietotekniikan aikakautena ongelmia tulee järjestelmien ylläpidosta sekä niiden kanssa toimimisesta. Se ei kumminkaan poissulje sitä etteikö niistä olisi myös hyötyä ja ettei ne voisi olla nimenomaan työn sujuvuutta ylläpitävä tekijä.

Muutoksen toimivuus ja sen luomat mahdollisuudet

Sosiokulttuurisesta näkökulmasta tarkasteltuna Roger Säljön (2004, 65-68) mukaan ajatteluun ja toimintaan vaikuttavat käytettävissä olevat resurssit. Toimintaan käytettävissä olevat resurssit ovat yksi merkityksellinen asia kun puhutaan varhaiskasvatuksesta ja sen laadusta. Se millaisessa työympäristössä ja millaisilla resursseilla toimimme vaikuttaa myös henkilökunnan kokemuksiin sekä ajattelumaailmaan. Jos henkilökunta kokee työskentelevänsä jatkuvasti kiristyvissä työolosuhteissa ja liian vähäisellä henkilökunnalla on se hyvin altis myös kritisoimaan toimintaa. Päiväkotiryhmien toimivuus ja se kuinka henkilökunta näkee oman työnsä voidaan peilata sosiokulttuurisen näkemykseen. Ne asiat joita työyhteisössä ja tiimissä pidetään korkealla ja arvostetaan ja mihin kaikki voivat sitoutua, luovat työhyvinvointia ja tehokasta työilmapiiriä, niistä myös valitetaan vähiten. Ne asiat taas joihin työyhteisö ei jostain syystä halua tai ei voi sitoutua, tuottavat enemmän hankaluutta ja ne koetaan epämieluisina.

Opinnäytetyön otsikkoon vastausta pohtineena mikä muuttui vai muuttuiko mikään? Voisi huomioida sen, että moni asia on muuttunut jo vuosien varrella varhaiskasvatuksessa. Nyt muutoksia on tullut paljon samaan aikaan. Henkilökunnan kokemus muutoksesta näkyy enemmän kyselylomakkeen muissa kysymyksissä kuin näissä,

mitä tässä työssä käsitellään.

Muutos on tila, jossa kriittinen ja rationaalinen ajattelu voi muovautua toisenlaiseksi. Joillekin henkilöille muutos voi tuntua hyvin pieneltä sekä mitättömältä asialta, kun taas jotkut suhtautuvat muutokseen hyvin kielteisesti ja torjuvasti. (Juuti & Virtanen 2009, 12–15.) Viestintä on ajattelun rakennusväline ja kommunikaatio liittyy ihmisen sisäisen, eli ajattelun, sekä vuorovaikutuksen kautta tavoittamamme ulkoisen yhteen. (Säljö 2004, 65-66.) Se kuinka vallalla oleva viestintä, ja mediassa esille nousseet ilmiöt varhaiskasvatuksen tilasta ovat vaikuttaneet vastausten sisältöön on otettava huomioon vastauksia tulkittaessa.

Tehdessä tieteellistä tutkimusta ilmiöistä ja muutoksien vaikutuksista ihmisten mielenpiteitä keräten, on hyvä muistaa, että tieteellinen tutkimus voidaan tulkita luonnollisten ilmiöiden sekä välillisten ja oletettujen yhteyksien, systemaattiseksi, kontrolloiduksi kokemusperäiseksi ja kriittiseksi tarkasteluksi. (Kerlinger 1973, 11) Meidän pitäisi kumminkin tietää miten nämä ilmiöt ovat toisistaan riippuvaisia ja ovatko ne suoraan vaikutusta toisistaan. Muutoksia ja henkilökunnan kokemuksia tarkastellessa emme voi suoraan sanoa onko joku kokemus suoraan vaikutusta siitä että, varhaiskasvatuksen kenttä on muuttunut vai siitä kuinka henkilöt sen kokevat työpäineen alla. Sosiokulttuuriseen näkemykseen nojaten yhteinen oppiminen ja asioiden hyväksyminen myös tuo meille uusia mahdollisuuksia ja antaa eväitä nähdä asioita erilalla kuin vain yksilönä. Uusien asioiden edessä avoimuus ja yhdessä tekeminen sekä asioiden miettiminen luovat sitoutuneisuutta sekä lisäävät motivaatiota jokaiselle.

Työnantajan näkökulmasta katsottuna henkilöstön ideat voivat olla todella arvokkaita ja tärkeitä. Henkilöstö on kumminkin se, joka uusien asioiden kanssa töitä tekee ja näin ollen omaa parhaan mahdollisen ammattitaidon ja tiedon asiasta. Ohjausvälineitä ja järjestelmiä kehitettäessä ja käytettäessä on syytä myös muistaa, että ne tuottavat väistämättä ei-toivottuja vaikutuksia. Näin ollen esimerkiksi määrällisiksi indikaattoreiksi tuotetut yksinkertaiset kriteerit eivät sellaisenaan toimi parhaalla mahdollisella tavalla varhaiskasvatuksen ohjauksessa. Tämän rinnalle tarvitaan myös laadullista tarkastelua. (Paananen 2014)

Tutkimuskysymyksiä tarkastellessa voidaan huomata että, suurimpaan osaan niistä saatiin vastauksia opinnäytetyön edetessä. Henkilökunta oli rehellisesti ja avoimesti pohtinut omaa arkeaan ja heidän vastauksistaan voidaan päätellä se että, vaikka arki onkin välillä stressaavaa ja kiireistä, on se silti suurimmassa osassa päiväkoteja hyvin toimivaa ja hyvin järjestettyä. Toiminnan suunnittelun tärkeys nousee esille monessa kohdassa ja se onkin hyvä tiedostaa sekä henkilökunnan että esimiehien taholla. Se että varhaiskasvatuksessa on hyvät resurssit ja mahdollisuus tehdä töitä suunnitelmallisesti, takaa meille jatkossakin laadukasta ja hyvää varhaiskasvatusta. Resurssipula, mikä monessa vastauksessa nousee esille, on huomion arvoinen asia ja sen kohdalla tulisi käydä keskustelua siitä, millaisilla voimavaroilla ja mahdollisuuksilla työtä kentällä tehdään. Jokainen meistä tietää millainen taloustilanne maassamme tällä hetkellä on ja millaisilla reunaehdoilla arkea eletään. Lapsissa on kumminkin meidän tulevaisuus ja se että voimme taata heille kunnollisen alun jo varhaiskasvatuksesta lähtien, voimavaraisilla aikuisilla, takaa meille kaikille myös voimavaraisen ja kestäväen tulevaisuuden.

Olettamuksena oli saada henkilökunnalta hyviä ideoita ja oman ammatillisuuden arviointia arjen käytännöistä päiväkodeissa. Muutamia konkreettisia ideoita sieltä nousikin ja varsinkin iltapäivien järjestämisen osalta myös uusia ajatuksia kaikille niille jotka näitä joutuvat pohtimaan. Toivon että opinnäytetyön tuloksilla on vaikutusta myös tulevaisuudessa henkilöstöjohtamiseen Jyväskylän kaupungissa. Vastauksia tuli paljon ja avoimista vastauksista voi lukea henkilökunnan rehellisen mielipiteen siitä mitä he ajattelevat tämän päivän varhaiskasvatuksesta. Tulokset puhuvat osittain samaa kieltä kuin mitä mediasta olemme saaneet viikoittain lukea. Ilokseni voin kumminkin todeta että vastauksista näkyy myös toivo paremmasta, usko omaan ammatitaitoon ja osaamiseen sekä luottamus Jyväskylän varhaiskasvatuspalveluihin. Tiimihenki on vahva ja työtä tehdään sydämellä huolimatta kiristyvistä linjauksista. Kriittinenkin palaute tulee osata ottaa rakentavasti vastaan ja se tulee osata hyödyntää. Saurin (2015) mukaan niin kauan kuin kaikki menee hyvin ja palvelut toimii odotusten mukaisesti, se ei herätä mitään kiinnostusta. Vain kriittinen tarkastelu aiheuttaa sen että asioihin aletaan kiinnittämään enemmän huomiota ja niihin halutaan vaikuttaa.

Uskon vahvasti siihen, että kun asioita pohditaan ja niiden äärelle pysähdytään miettimään, saadaan aikaiseksi hyviä tuloksia ja opitaan paljon uutta. Jyväskylässä on todella ammattitaitoista henkilökuntaa, joiden tulee saada tulla kuulluksi. Vastauksista näkyy se millaista arki on kentällä ja mitkä asiat henkilökuntaa puhututtaa tällä hetkellä. Koska vastausten määrä oli todella laaja ja osioita kyselylomakkeessa oli paljon, jäi osa vastauksista hyödyntämättä tässä työssä. Hukkaan ei ne vastaukset kumminkaan mene vaan niistä koostetaan oma koosteensa myöhemmin. Osallisuus osion vastaukset on jo hyödynnetty vasu- työryhmässä, osallisuuden suunnittelussa.

7.2. Tutkimuksen toteuttamisen arvio

Tarve ja toive tutkimukselle tuli Jyväskylän varhaiskasvatuksen johdolta. Kun tutkimusta lähdettiin toteuttamaan, kokoonnuttiin ensimmäisenä Jyväskylän kaupungin varhaiskasvatuksen johdon kanssa miettimään sitä, millaista aineistoa haluamme saada kasaan. Idea henkilöstökyselyn toteuttamisesta tuli palvelupäällikkö Tarja Alhqvistilta. Hänen toiveestaan lähdin tekemään kyselylomaketta henkilökunnalle. Samalla sovimme, että kaksi muuta opinnäytetyötä teemoitetaan samaan asiaan liitetyväksi. Kokoonnuimme työryhmällä, johon kuului varhaiskasvatuksen palvelujohtaja, palvelupäällikkö palveluohjaaja ja kolme yamk-opiskelijaa sekä minä itse. Näissä kokoontumisissa rajasimme linjat minkä mukaan kyselylomaketta lähdin työstämään. Tapasin vielä erikseen Tarja Alhqvistin kanssa muutaman kerran kyselylomakkeen teon aikana. Valmiin lomakkeen lähetin henkilökunnalle vasta, kun se oli työryhmässämme käyty läpi ja hyväksytty kaupungin puolelta. Tutkimusluvan allekirjoitti Päivi Koivisto.

Kyselylomakkeeseen vastausaika oli kaksi viikkoa ja sen jälkeen se sulkeutui webropolissa. Kyselyyn vastaamisesta muistutettiin henkilökuntaa muutaman kerran vastausaikana. Aineisto otettiin ulos samantien ja siitä kasattiin jokaiselle Jyväskylän kaupungin päiväkodin johtajalle hänen oman alueensa vastaukset. Sama tehtiin asia-

kas sekä yksityisten palveluntuottajien kyselylle. Aineiston ulos ottaminen ja kasaminen päiväkodeille sujui helposti ja webropol antaa hyvät puitteet aineiston kasamiseen ja raporttien saamiseen.

Aineisto auki kirjoitettiin keväällä 2017 ja sen tuloksia tarkasteltiin mahdollisimman monelta kannalta. Aineiston koko oli tällaiselle tutkimukselle sopivan kokoinen ja sitä oli helppo käsitellä. Aineiston avoimista vastauksista tehtiin sisällön analyysi, jonka pohjalta sitä käsiteltiin tuloksissa. Avoimet vastaukset käsiteltiin konella teemoitellen eri värisävyin riippuen mikä aihe niistä nousi. Saman aihepiirin kommentit merkattiin samalla värillä. Näin nähtiin millaisia teemoja vastauksista nousi eniten. Eniten keskustelua aiheuttaneet teemat nostettiin osaksi tekstiä.

Jälkikäteen arvioituna kyselyn teemoja olisi voinut ennalta avata ja kertoa tiimeille yksiköissä. Näin heillä olisi ollut enemmän aikaa pohtia vastauksiaan ja ennalta jo miettiä mitä mieltä he ovat. Palautetta tuli suoraan kentältä siitä, että olisi ollut helppompaa vastata jos jokainen tiimin jäsen olisi ennalta jo tutustunut aiheisiin. Nyt haastavaksi koettiin vastaaminen yhtäkkiä näihin kysymyksiin, joissa kysyttiin kaikkien mielipidettä ja ratkaisuehdotuksia.

Tutkimuskysymyksiä laadittaessa ajatuksena oli kerätä nimenomaan kommentteja ja ajatuksia henkilökunnalta siitä, kuinka muutokset näkyvät kentällä. Se millaisia vastauksia lopuksi sain on aika hyvin linjassa tämän kanssa. Toki konkreettisia ideoita ja arjen vinkkejä olisi voinut olla enemmän. Subjektiiivisen varhaiskasvatusoikeuden näkyminen arjessa tulee mielestäni hyvin esille vastauksissa ja varsinkin avoimet vastaukset tukevat tätä hyvin. Iltapäivä-lasten osalta vastauksia tuli todella paljon ja monessa nostettiin esille sitä kuinka toimintaa tulisi enemmän järjestää myös iltapäivisin. Daisysovellusta ja maksujärjestelmää yleensä tutkittaessa saatiin vastauksia kysymyksiin. Kaiken kaikkiaan tutkimus pysyi samassa linjassa alun suunnitelman kanssa.

7.3. Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehdessä on noudatettu hyvälle tutkimukselle asetettuja ohjeita sekä tutkimukseen vaiheita on pyritty kuvaamaan mahdollisimman avoimesti sekä selkeästi. Tutkimukseen olen pyrkinyt suhtautumaan objektiivisesti ja vaikka itse työskentelen samalla ammatikentällä, en ole antanut omien mielipiteideni vaikuttaa tulosten tutkimista. Eskola ja Suoranta (1998, 17 – 18) korostavat, että objektivismi tarkoittaa sellaista selittämistä, että tutkimuskohdetta katsellaan ulkoapäin, puolueettoman päältä katsojan näkökulmasta. Tutkijan työskennellessä samalla kentällä, kuin mistä hän tekee tutkimusta, on aina riski sortua ennako- olettamuksiin ja omien mielipiteiden vaikuttavuuteen tutkimusta tehtäessä. Tutkijana täytyy ottaa huomioon se että olen itse saman alan ammattilainen kuin mistä tutkimus on tehty sekä vastaajina on ollut useita tuttajani. Tutkimukseen osallistuneet vastaajat vastasivat tiiminä, mikä luo tutkimukselle lisäarvoa sillä että, vastaukset ovat kooste isomman joukon mielipiteistä. Näin ollen yksittäisten henkilökunnan kommenttejen määrä on pieni. Tiimissä vastaaminen antaa mielipiteille toisenlaisen arvon kuin yksilölliset mielipiteet.

Tutkimuksen jokainen vaihe on auki kirjoitettu ja tutkimukselle on haettu sille tarvittavat luvat. Tutkimustulokset on annettu tutkittavien omaan käyttöön ja varsinaisen analyysin valmistuessa se on mahdollista jokaiselle lukea. Reliaabelius ja validius tässä työssä voidaan todentaa, sillä että kyselylomake on koottu tavalla jota voi hyödyntää myös seuraavassa henkilöstökyselyssä keväällä 2017.

Luotettavuutta lisää myös se, että kyselylomakkeeseen vastattiin tiiminä. Tämä mahdollisuus poistaa yksittäisten työntekijöiden tunnistettavuuden. Kaikki vastaukset on käsitelty nimettöminä ja ainoina tunnistetietoina kyselyssä on päiväkotii, jossa tiimi työskentelee. Tutkimus on tehty eettisesti kestävästi ja puolueettomasti. Tutkittaessa henkilöiden kokemuksia ja mielipiteitä tulee ottaa huomioon minkälaisessa maailmassa elämme, millaisia tunnekokemuksia vastattaviin aihealueisiin voi liittyä sekä mahdollinen julkinen keskustelu ja sen seuraukset mielipiteisiin ja yleiseen ilmapiiriin.

Tämän tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa voidaan mielestäni huomata se, että suoraan tunnepitoisia vastauksia on melko vähän ja suurin osa vastaajista käsittelee aihetta asiallisesti sekä ratkaisukeskeisesti. Tunteiden vaikutus vastauksiin on mahdollista ja työelämässä erilaisia tunteita koetaan sekä työkavereiden kanssa että suhteessa asiakkaisiin. Tunteet voivat myös edesauttaa erilaisissa ryhmäilmiöissä, kuten ryhmäajattelussa ja positiiviset tunteet edistävät sosiaalista identiteettiä, yhteisöllisyyttä ja tuovat tehokkuutta työn tekemiseen. (Ashforth ja Humphrey 1995, 119-120.) Tiimissä vastaaminen tukee tätä ilmiötä ja antaa meille luotettavamman kuvan vastauksista. Yksin vastatessa henkilö voisi enemmän mennä negatiivisten tunteiden valtaan ja näin ollen antaa huomaamattaan ei-niin-oikeaksi tulkittavia vastauksia. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2007, 227) mukaan tutkittaessa tutkimuksen validiutta voidaan todeta että, ihmisiä ja kulttuuria koskevat tutkimukset ovat aina ainutlaatuisia. Kahta samanlaista tapausta ei ole joten perinteiset luotettavuuden ja pätevyyden arvioinnit eivät tule kysymykseen. Tässä tutkimuksessa voidaan todeta että jos tutkimus tehdään toiseen kertaan, tulokset voivat olla täysin erilaisia, johon tuen siitä että aika muuttaa ihmisten ajattelua sekä asiat saavat erilaisia merkityksiä.

7.4. Jatkotutkimusmahdollisuuksia

Kyselyssä on jatkotutkimusmahdollisuuksia ja sitä on helppo lähteä työstämään eteenpäin, vaikka seuraavina vuosina. Näin voidaan tutkia sitä, onko muutosten kanssa ajalla merkitystä. Aika menee koko ajan eteenpäin ja uusia toimintatapoja tulee esille. Muutosten kanssa opitaan myös elämään eri lailla ajan kuluessa. Olisikin mielenkiintoista nähdä, millaisia kommentteja henkilökunnalta saataisiin, vaikka vuoden kuluttua tästä tutkimuksesta.

Jatkotutkimusmahdollisuuden antaa myös se kuinka asiakkaiden ja henkilökunnan näkemykset ovat vertailukelpoisia keskenään. Yhtenä mahdollisuutena on myös sisällyttää varhaiskasvatukset esimiehet mukaan ja kerätä heidän mielipiteitään myös. Arki näyttäytyy erilaisilla eri toimijoille. Esimiehillä on monesti erilainen näkemys siitä

millaista on päivähoidon päivä ja kuinka erilaisissa haasteissa tulisi toimia. Henkilökunnan ja esimiesten vastausten kokoaminen yhteen antaisi meille myös kuvaa siitä onko meillä samankaltainen ajatus varhaiskasvatuksestamme ja siitä kuinka sitä tulisi toteuttaa. Yksityisen ja kunnallisen puolen vastausten vartaileminen mahdollistaa myös uuden tutkimusmahdollisuuden.

Koska opinnäytetyö on rajattu koskemaan vain osaa kyselylomakkeessa kysytyistä teemoista, on mahdollista myös jatkaa samalla kyselylomakkeella ja aineistolla näiden loppujen teemojen analysoinnilla. Näistä teemoista olisi mahdollista tehdä toinen opinnäytetyö jo valmiilla aineistolla.

Lähteet

- Aitamurto, T., Heikka, T., Kilpinen, P. & Posio, M. 2011. Uusi kultakausi – Kuinka sosiaalinen media mullistaa kaiken. Helsinki: WSOY.
- Ahlroth, A. 2016. Leadelight – johtaja ja sparraaja. ”Minua et voi sitouttaa” -blogikirjoitus. Viitattu 18.4.2016 <https://www.linkedin.com/pulse/minua-et-voi-sitouttaa-aki-ahlroth>
- Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Porvoo: WSOY.
- Alila, K. 2012. Varhaiskasvatuksen laadun ohjaus ja ohjauksen laatu. Laatupeuhe varhaiskasvatuksen valtionhallinnon ohjausasiakirjoissa 1972-2012. Tampere.
- Ashforth, Blake E. & Humphrey, Ronald H. 1995: Emotion in the workplace: A reappraisal. Human Relations, Vol. 48, No.2, pp. 97 – 125. Viitattu 3.3.2017. <http://hum.sagepub.com/content/48/2/97.full.pdf+html>
- Brotherus, A., Hasari, A. & Helimäki, E. 1990. Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Eskola, J & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- European commission. Eurydice. Finland-ECEC. 2016. Viitattu 10.3.2017 https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Finland:Early_Childhood_Education_and_Care
- Fiene, R. 2002. 13 Indicators of Quality Child Care: Research Update. University of Colorado: National Resource Center for Health and Safety in Child Care.
- Fenech, M. An Analysis of the Conceptualisation of "Quality" in Early Childhood Education and Care Empirical Research: Promoting "Blind Spots" as Foci for Future Research. Institute of Early Childhood, Macquarie University, Sydney. 2011. Viitattu 13.10.2016. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2304/ciec.2011.12.2.102>
- Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P & Pahkin, K. 2014 Työn imua ja innostuksen spiraa-leja. Teoksessa: Pakarinen, T. & Mäki, T. 2014. Henkilöstöjohtaminen kurkiauran kärkeen. Uudistumisen sykettä palveluihin. Helsinki: Edita.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

- Helsingin sanomat. 2017. Sadat HS:n kyselyyn vastanneet kertovat ahdistuksesta päiväkodeissa – ”Kaikki energia menee siihen, että saan lapset pysymään hengissä” Viitattu 5.1.2017 <http://www.hs.fi/kaupunki/art-2000005032689.html>
- Hiltunen, L. 2016. Graduaineiston analysointi. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 5.2.2017. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/aineiston_analysointi2.pdf
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., Tutki ja kirjoita. 2007. Helsinki: Osakeyhtiö Tammi
- Honkanen, H. 2006. Muutoksen agentit: Muutoksen ohjaaminen ja johtaminen. Helsinki:Edita Prima
- Hujala, E. 2002. Uudistuva esiopetus. Varhaiskasvatus 90. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Hujala, E., Puroila, A-M., Parrila, S., Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. T-print. Hyvinkää.
- Hujala, E. & Parrila, S. & Lindberg, P. & Nivala, V. & Tauriainen, L. & Vartiainen, P. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. Oulun Yliopisto, Varhaiskasvatuskeskus.
- Idänpää - Heikkilä, U. 2004. Mitä kuuluu sosiaali- ja terveystalouden laadunhallintaan? Teoksessa Ruokolainen, Risto & Alila, Kirsi (toim.). 54 Varhaiskasvatuksen laatu on osaamista ja vuorovaikutusta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Editra Prima Oy, Helsinki.
- Isokorpi, T. & Viitanen, P. 2001. Tunnevoimaa! Tampere: Tammer-paino Oy.
- Juuti, P. & Virtanen, P. 2009. Organisaatiomuutos. Helsinki: Otava.
- Jyväskylän varhaiskasvatussuunnitelma. 2010. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2010. Tampere: Juvenes print.
- Jyväskylän kaupunki. 2016 ajankohtaista. Viitattu 4.7.2016 <http://www.jyvaskyla.fi/paivahoito/ajankohtaista>
- Jyväskylä sivistyslautakunta. Pöytäkirja 2/2016. Viitattu 28.12.2016. http://julkinen.jkl.fi:8082/ktwebbin/dbisa.dll/ktwebscr/pk_asil_tweb.htm?+bid=1633
- Kalliala, M. 2012. Lapsuus hoidossa? Aikuisten päätökset ja lasten kokemukset päivähoitossa. Helsinki: Gaudeamus.
- Kerlinger, FN. 1973. Foundations of behavioral reseach. 3.p. New Yourk, Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Kumpulainen, K. 2017. Osallisuuskoulutus- luento. Jyväskylän varhaiskasvatuspalvelut. Jyväskylän paviljonki. 13.2.2017.

- Laine, K. 2002. Vertaisryhmä ja syrjäytyminen. Teoksessa Lapsen syrjäytyminen päiväkodin vertaisryhmästä toim. Laine, K & Neitola, M. Suomen Kasvatustieteellinen Seura. Turku. 13–38.
- Lahtinen, J. & Selkee, J. 2016. Varhaiskasvatuskyselyraportti I: subjektiivinen oikeus ja suhdeluvut. Kuntaliiton selvityksiä. Helsinki.
- Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: opiskelijalaitos. 2. laitos. 4. painos. Helsinki: International Methelp Ky.
- Määttänen, E. 2015. Coachaava kulttuuri - Käsikirja valmentavaan kulttuuriin. Helsinki: BoD.
- National Institute of Child Health and Human Development (NICHD). Early Child Care Research Network. (2000). Characteristics and Quality of Child Care for Toddlers and Preschoolers. Applied Developmental Science 2000, Vol. 4, No. 3. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 116 – 135.
- Neitola, M. 2010. Mikä pitää varhaiserityisopettajan alalla – varhaiskasvatuksen laatu-tekijät ja työhyvinvointi. Teoksessa Suuntana laadukas varhaiskasvatus, professori Eeva Hujalan matkassa, 153–170. Fronsén, E. Turja, L. Tampere, Juvenes print.
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2016. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2016:17. Tampere: Juvenes print.
- Vasu 2017. Opetushallitus. Viitattu 25.1.2017 http://www.opi.fi/download/171438_vasu_2017.pdf
- Oulasvirta, L. 2007. Palvelun laadun arviointi moniportaisessa julkisessa organisaatiossa. Tampere: Juvenes print.
- Paananen, M. 2017. Imaginaries of early childhood education-Societal roles of early childhood education in a transnational era of accountability. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 3. Helsinki. 2017 Viitattu 23.3.2017 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/173807/Imaginarie.pdf?sequence=1>
- Ponteva, K. 2010. Onnistu muutoksessa. Juva: WS Bookwell Oy
- Portell, T. & Malin, M. 2007. Taustaa varhaiskasvatuksen laatukselle. Stakesin työpapereita 9/ 2007. Helsinki: Stakes.
- Raina, L & Haapaniemi, R. 2005. Yksilöt yhdessä: Kasvatus ja persoonan laatu. Tallinna: Arator.
- Ruuska, A-M. 2014. Lastentarhanopettajien käsityksiä toimivasta tiimistä sekä sen ja työhyvinvoinnin välisestä suhteesta. Viitattu 5.2.2017. Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma. <http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/95516/GRADU-1401951350.pdf?sequence=1>

Sauri, P. 2015. Julkishallinto ja sosiaalinen media. KAKS-Kunnallisalan kehittämissäätiö. Vammalan kirjapaino Oy. Sastamala 2015

Sivistyslautakunnan päätöksiä.2014. Jyväskylän kaupunki. Viitattu 4.7. 2016
http://www.jyvaskyla.fi/ajankohtaista/arkisto/1/0/72335_3

Steckler, A. 1989. The use of qualitative evaluation methods to test internal validity. *Evaluation and the Health Professions*, 12, 115-133

Suhonen, E. 2009. Erityistä tukea tarvitsevan taaperon sopeutuminen päiväkotiryhmään. Monitapaustutkimus vuorovaikutussuhteista ja niiden rakentumisesta. Helsingin yliopisto. Tutkimuksia 304. Helsinki: Yliopistopaino.

Säljö, R. 2004: Oppimiskäytännöt - Sosiaalipedagoginen näkökulma. WSOY.

L 36/1973. Varhaiskasvatuslaki. Finlex. viitattu 20.9.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>

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

Uusitalo, H. 1999. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. 1.–6. painos. Helsinki: WSOY.

VAKAVAI-hanke. 2016. Viitattu 4.2.17 <https://vakavai.wordpress.com/>

Valli, R. 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Toim. J. Aaltola & R. Valli. Juva: WS Bookwell Oy, 102-126.

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

Väkiparta, H-M. 2016. Asiakasraadin diat. Jyväskylän kaupunki. Viitattu 28.3.2017
https://jkl.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/jyvaskyla/embeds/jyvaskylaw-wwstructure/81072_varhaiskasvatus_muutokset_asiakasraati_20160116.pdf

Watamura, S.E., Donzella, B., Alwin J. & Gunnar, M.R. (2003). Morning-to-Afternoon Increases in Cortisol Concentrations for Infants and Toddlers at Child Care: Age Differences and Behavioral Correlates. *Child Development* 2003, Vol. 74, Nro. 4. 1006 – 1020.

www.vauva.fi. 2017. Viitattu 8.2.2017 <http://www.vauva.fi/artikkeli/perhe/arki/pai-vahoito-oikeutta-rajattiin-mita-siita-seurasi-opettajat-ja-hoitajat-kertovat>

Liite 1. Henkilöstökysely Jyväskylän kaupungin työntekijöille

Henkilöstökysely päiväkodit

Tervetuloa vastaamaan päiväkotien henkilöstökyselyyn.

Varhaiskasvatuksen syksy on alkanut erilaisten muutosten keskellä. Kyselyn tarkoituksena on arvioida

muutosten vaikutusta arjessa sekä kerätä ideoita ja jakaa hyviä toimintakäytäntöjä kentälle. Kyselyssä arvioidaan mm. subjektiivisen varhaiskasvatusoikeus rajaamista, hoitoaikaperusteista maksujärjestelmää, joustavia ryhmärakenteita. Lisäksi arvioidaan työn voimavaroja ja hallintaa sekä luodaan katsaus varhaiskasvatuksen tulevaisuuteen.

Kyselyyn vastataan työporeittain tai työtiimeittäin, maksimissaan kolme työntekijää.

Kysely on osa ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä, josta tehdään raportti Jyväskylän varhaiskasvatuspalveluiden käyttöön. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä vastaajia voida tunnistaa.



Henkilöstökysely päiväkodit

Taustatiedot

1. Toimintayksikkö *

Aittorinteen päiväkotit

Haapaniemen päiväkotit

- Halssilan päiväkoti
- Haukkamäen päiväkoti
- Huhtasuon päiväkoti
- Honkaharjun päiväkoti
- Janakan päiväkoti
- Jokelan päiväkoti
- Kangasvuoren päiväkoti
- Keljonkankaan päiväkoti
- Keltinmäen päiväkoti
- Kirrin päiväkoti
- Kortepohjan päiväkoti
- Kortesuon päiväkoti
- Kotimäen päiväkoti
- Kultalakin päiväkoti
- Kultaniityn päiväkoti
- Kultasiiven päiväkoti
- Kuohun päiväkoti
- Kuokkalan päiväkoti
- Kypärämäen päiväkoti
- Lahjaharjun päiväkoti
- Liinalammin päiväkoti

- Linnan päiväkoti
- Lokin esiopetus
- Luhtisen päiväkoti
- Luonetjärven esiopetus
- Mannilan päiväkoti
- Muuratsalon päiväkotikoulu
- Myllytuvan päiväkoti
- Mäki-Matin päiväkoti
- Neulaskankaan päiväkoti
- Nenäinniemen päiväkoti
- Nisulan päiväkoti
- Norolan päiväkoti
- Onnimannin päiväkoti
- Pappilanvuoren päiväkoti
- Pohjanlammen päiväkoti
- Puistokadun päiväkotikoulu
- Pupuhuhan päiväkoti
- Puuppolan päiväkoti
- Renkituvan päiväkoti
- Ristikiven päiväkoti
- Ristonmaan päiväkoti

- Ritoniityn päiväkoti
- Säynätsalon päiväkoti
- Taikalampun päiväkoti
- Tammirinteen päiväkoti
- Tapiolan päiväkoti
- Tikan päiväkoti
- Tikkakosken päiväkoti
- Tikkalan päiväkoti
- Vesangan päiväkoti
- Väinölän päiväkoti
- Wessmanninmäen päiväkoti

2. Kyselyyn vastaaminen *

Voitte vastata joko yksilöllisesti, työparina tai maksimissaan kolmen henkilön tiiminä.

- Vastaan yksilöllisesti
- Vastaamme työparina
- Vastaamme kolmen työntekijän tiiminä

Subjektiiivinen varhaiskasvatusoikeus

Jyväskylän kaupunki soveltaa 1.8.2016 alkaen linjausta, jonka mukaan lapsen tarve varhaiskasvatukseen arvioidaan yksilöllisesti ja lapset, joilla ei ole uuden lain myötä oikeutta kokopäiväiseen varhaiskasvatukseen, saavat varhaiskasvatusta vähintään 4-6 tuntia päivässä tai 84 - 126 tuntia kuukaudessa. Hoitoajasta sovitaan tapauskohtaisesti huoltajien kanssa neuvotellen ja lapsen tarvitsema tuki ja tukitoimenpiteiden laajuus huomioiden.

3. Onko ryhmässänne subjektiivista varhaiskasvatusoikeutta käyttäviä lapsia? *

Kyllä

Ei

4. Valitkaa oman ryhmänne tilannetta parhaiten vastaava vaihtoehto *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa/ ei koske ryhmääni
Vanhemmat ovat voineet vaikuttaa lapsensa hoitopäivien valintaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vanhemmat ovat voineet vaikuttaa lastensa hoitopäivien kellonaikoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vanhemmat ovat voineet valita joko aamu- tai iltapäivähoidon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olemme mahdollis-taneet pedagogisen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

toiminnan myös il-
tapäivällä

Ryhmässämme riit-
tää naulakkopaikat
lapsille



5. Kuinka toiminta tulisi mielestänne järjestää niiden subjektiivista varhaiskasvatusoikeutta käyttävien lasten kohdalla, jotka ovat hoidossa il-
tapäivisin esim. klo 12-16? *

Hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä

Jyväskylässä on otettu 1.8. alkaen käyttöön uusi viisiportainen hoitoaika- ja maksujärjestelmä. Järjestelmän ansiosta vanhemmat voivat suunnitella hoitoaikoja entistä yksilöllisemmin todellisen hoidontarpeen mukaan.

6. Valitkaa oman ryhmänne tilannetta parhaiten vastaava vaihtoehto *

Täysin samaa mieltä	Jokseen-kin samaa mieltä	Jokseen-kin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa/ ei
---------------------	--------------------------	------------------------	-------------------	-------------------

koske ryh-
määni

Vanhemmat ilmoittavat hoitoaikoja Daisyn kautta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vanhempia on opastettu Daisyn käytössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vanhemmat noudattavat varattuja hoitoaikoja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitoaikojen seuraaminen on vastuutettu tiimisämme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökunta seuraa hoitoaikojen toteutumista säännöllisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ennalta varatut hoitoajat helpottavat työvuorosuunnittelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitoajoista sopiminen on ollut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

perheiden kanssa
sujuvaa

7. Onko hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä aiheuttanut toimintatapojen muutoksia tiimissänne/yksikössänne? *

Ei

Kyllä, mitä?

8. Onko hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä aiheuttanut työvuorojen uudelleen järjestelyjä tiimissänne/yksikössänne? *

Ei

Kyllä, millaisia?

9. Onko hoitoaikaperusteinen maksujärjestelmä aiheuttanut jonkun muun asian muutoksia tiimissänne/yksikössänne? *

Ei

Kyllä, mitä?

Joustavat ryhmärakenteet

Varhaiskasvatuksen ryhmät tulee muodostaa ja tilojen suunnittelu ja käyttö järjestää siten, että varhaiskasvatukselle säädetyt tavoitteet voidaan saavuttaa. Päiväkodin yhdessä ryhmässä saa olla yhtä aikaa läsnä enintään kolmea hoito- ja kasvatustehtävissä olevaa henkilöä vastaava määrä lapsia. Päivän aikana lapset jaetaan toiminnallisiin pienryhmiin tai toimitaan esimerkiksi 1-2 kasvattajan pienryhmissä, työpareina tai kotipesissä.

10. Valitkaa oman ryhmänne tilannetta vastaava vaihtoehto. *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa/ ei koske ryhmääni
Yksikössämme on käytössä joustavat ryhmärakenteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikössämme ryhmien toimintaa on muutettu ryhmärakenteiden muutoksen vuoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimintaa on porrastettu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimimme pienryhmissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pienryhmät muodostavat kotipesät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toiminta on suunniteltu siten että se	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

soveltuu sekä pienille että isommille lapsille

Ryhmässä on isoja ja pieniä lapsia

Pienten (0-2v) ryhmä toimii yksikössämme omana ryhmänään

11. Kuinka joustavat ryhmärakenteet mielestänne vaikuttavat toiminnan suunnitteluun? Millaisia hyviä/huonoja kokemuksia teillä on käytännön järjestelyistä? *

12. Millaisia havaintoja olette tehneet lapsista ryhmärakenteiden muutosten myötä? *

13. Minkälaisia ratkaisuja tulisi tehdä, jotta lapsen osallisuus toteutuisi arjessa? *

Riskienarviointi

Turvallisuusjohtamisen yksi keskeisin työkalu on riskienarviointi. Henkilökunta täyttää riskienarvioinnin lomakkeen kerran vuodessa. Riskienarvioinnin avulla selvitetään työolojen kehittämistarpeet ja työympäristötekijöiden vaikutukset. Viimeksi riskienarviointikysely on tehty keväällä 2016. Sen tuloksista on lähetetty raportti päiväkotien johtajille.

14. Valitkaa oman ryhmänne tilannetta vastaava vaihtoehto *

	Täysin samaa mieltä	Jokseen- kin sa- maa mieltä	Jokseen- kin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sa- noa/ ei koske ryh- mäni
Työssämme on voi- mavaroja lisääviä asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olemme sopineet voimavaroja lisää- viä toimintatapoja yksikössämme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olemme sopineet voimavaroja lisää- viä asioita tiimis- sämme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimissämme on selkeät sopimukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

työpäivän tauotta-
misesta

Pystymme tiimis-
sämme keskitty-
mään perustehtä-
viimme

Tiimissämme on
sovittu vastuualu-
eista ja -tehtävistä

Tiimissämme on
sovittu työajan käy-
töstä vastuutehtä-
vien hoitamiseen

**15. Millaisilla keinoilla olette vähentäneet työn kuormittavuutta? Millai-
silla keinoilla olette lisänneet työn hallintaa? ***

Varhaiskasvatuksen tulevaisuus

Varhaiskasvatuksen arvioinnin ja kehittämisen tulee olla kokonaisvaltaista ja kohdistua lapsen ja kasvattajayhteisön toimintaan sekä varhaiskasvatusympäristöön. Henkilöstö on tärkein voimavara korkeatasoisen varhaiskasvatuksen laadun ylläpidossa ja kehittämisessä. Tavoitteena on kehitysmuuttainen ja osaava työyhteisö, jossa pyritään tekemään oma työ ja palvelut läpinäkyväksi ja arvioitavaksi niin itselle, asiakkaille kuin yhteistyökumppaneillekin.

16. Mitkä asiat auttavat ja tukevat arjen muutoksissa? *

17. Millaisena näette varhaiskasvatuksen tulevaisuuden? *

18. Millaista lisäkoulutusta toivoisitte saavanne ammatillisuuden ylläpitämiseksi? *

19. Tämä kysymys on vain liikunta- ja luontopainotteisen esiopetuksen pilotissa oleville tiimeille: Kuinka tiimin työ- ja toimintatavat ovat muuttuneet ja kehittyneet pilotoinnin aikana?

20. Mitä muuta haluatte sanoa Jyväskylän kaupungin varhaiskasvatus-
palveluista?
