

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Sosiaalialan koulutusohjelma

Janita Korhonen, Eija Ruuth

Laadukasta vuorohoitoa

- Henkilökunnan käsityksiä vuorohoidon laadusta Pankarannan päiväkodissa Mikkelissä

Opinnäytetyö 2013

Tiivistelmä

Janita Korhonen ja Eija Ruuth

Laadukasta vuorohoitoa – Henkilökunnan käsityksiä vuorohoidon laadusta Pankarannan päiväkodissa Mikkelissä.

57 sivua, 2 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu,

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2013

Ohjaajat: lehtori Helena Wright, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin henkilökunnan käsityksiä vuorohoidon laadusta Pankarannan vuorohoitopäiväkodissa. Tutkimuksen tuloksia tullaan hyödyntämään Mikkelissä elokuussa 2013 toimintansa aloittaneen Vilttihattu- nimisen vuoropäiväkodin toiminnan aloittamisessa ja uuden toimintakulttuurin luomisessa.

Tutkimus toteutettiin tammikuun 2013 aikana. Pankarannan vuoropäiväkodin henkilökunta vastasi Webropol.-kyselyyn työajalla. Mittarina käytettiin Päivähoidon laatu – hankkeessa Hujalan ja Fonsenin kehittämää Päivähoidon laatumittaria, joka sisälsi 47 likert -asteikollista osiota. Kyselyä täydennettiin yhdellätoista avoimella kysymyksellä, joilla pyrittiin selittämään laatuun vaikuttavia tekijöitä. Siinä käytettiin sekä laadullista että määrällistä tutkimusotetta.

Päivähoidon laatutekijöistä sisällölliset orientaatiot ja vaikuttavuustekijät henkilöstö arvioi myönteisemmin kuin aiemmissa tutkimuksissa. Sen sijaan puute-, välilliset – ja prosessitekijät arvioitiin heikoimmiksi aiempiin tutkimuksiin verrattuna. Päivähoidon laatua heikentäviksi tekijöiksi avoimissa kysymyksissä suoraan tai välillisesti mainittiin jatkuvat muutokset, johtamisen liittyvät ongelmat, tiedonkulku, kiire ja henkilökunnan puute.

Vuorohoidon kehittämistyö on prosessi. Vilttihatun henkilökunta on muutosten jälkeen pitkällä tässä kehitystyössä. Puute- ym. tekijöistä suurin osa korjaantui Pankarannan päiväkodin muutettua vanhasta vanhainkodista vuorohoitoon suunniteltuun uuteen päiväkotiin elokuun 2013 alusta.

Pysyvyys ja suunnitelmallisuus nähtiin tärkeinä tekijöinä laadun parantamisessa jatkuvien muutosten, epäsäännöllisten työvuorojen ja aina erilaisen lapsiryhmän takia. Ammattitaitoinen henkilökunta on avainasemassa puhuttaessa vuorohoidon laadusta. Toimenkuvien laatimisilla, yhteisillä pelisäännöillä, selkeällä johtamisella ja yhteistyöllä vanhempien kanssa voidaan jatkuvasti kehittää työyhteisössä laadukasta vuorohoitoa.

Muutos on mahdollisuus. Jatkuvalla prosessien ja laadun arvioinnin osatekijöiden tarkastelulla voidaan ylläpitää ja kehittää vuorohoidon laatua.

Asiasanat: vuoropäivähoito, laatu, varhaiskasvatus, vuorohoidon henkilökunta

Abstract

Janita Korhonen and Eija Ruuth

Quality in daycare – perceptions of quality in shift daycare by personnel, 57

Pages, 2 Appendices

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Degree Program in Social Services

Bachelor's Thesis 2013

Instructor: Senior Lecturer Helena Wright

Purpose of this thesis was to find out employee experiences of the quality of the 24-hour day care in the day care center "Pankaranta" in Mikkeli. In addition, the task was to collect data for a new day care centre "Vilttihattu" in Mikkeli. The results of the study will be used in the development process of a new action culture model. Previous studies have indicated that there is a working model how to evaluate the quality of day care. This study is based on the renewed (2010) model of evaluating quality in day care.

Data for this study were collected from the staff of a 24-hour daycare in Mikkeli. The information was gathered using a Webropol questionnaire including open and structured questions. In the empirical part of the study the main concern was finding out the main points concerning quality of day care.

Results of this study can be compared to earlier studies. The results show that quality in care centre Pankaranta in Mikkeli is quite high (mean 4,06/5, 3,72 - 4,44). Based on the findings three categories of five in model figuring quality of the day care are lower and two higher than in earlier studies. Earlier research studies supported the hypothesis that education of staff and the size of child group have an influence in quality of care. Stability and planning are also main points working all the time changing work shifts and different child groups. Little support was found that all the time changes in working, problems in management and information, lack of time and staff are lowering the quality of day care in "Pankaranta".

Improving quality of daycare in "Pankaranta" is possible in co-operation with parents, with good management and rules planned together. The results can be applied specially to a new 24-hour day care center "Vilttihattu" in Mikkeli.

Further study is required to follow the process how the quality of day care develops in a new day care centre and which are the main points in developing new modern day care action culture.

Keywords: quality, shift daycare, personnel in shift daycare, education

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Varhaiskasvatustoiminta	6
2.1	Varhaiskasvatuspalvelut	7
2.2	Kehityssuuntia päivähoidossa ja varhaiskasvatuksessa	9
2.3	Varhaiskasvatuksen henkilökunta	12
3	Vuorohoito osana varhaiskasvatusta	13
3.1	Vuorohoidolle ominaista13	
3.2	Vuorohoito Mikkelissä	15
3.3	Pankarannan päiväkodin esittely	16
4	Varhaiskasvatuksen laadun määritelmiä	16
4.1	Varhaiskasvatuksen laatu Mikkelissä	18
4.2	Vuoropäivähoidon laatu	19
5	Laatutekijät päivähoidossa	19
5.1	Päivähoidon laadun tutkimuksen neljä tutkimusaaltoa	21
5.2	Muita tutkimuksia aiheesta	22
6	Tutkimuksen toteuttaminen	23
6.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset	23
6.2	Tutkimuksen kohde ja aineistonkeruu	23
6.3	Aineiston analysointi	25
7	Opinnäytetyön luotettavuuden ja eettisyyden pohdintaa	27
8	Tutkimustulokset	29
8.1	Laatutekijät muodostavat päivähoidon laadun kokonaiskuvan	29
8.1.1	Puitetekijät	31
8.1.2	Välilliset tekijät	32
8.1.3	Prosessitekijät	35
8.1.4	Sisällölliset orientaatiot	37
8.1.5	Vaikuttavuustekijät	38
8.2	Vuorohoidon laatua parantavat tekijät	40
8.2.1	Henkilökunnan ammattitaito ja kasvatuskumppanuus	40
8.2.2	Vuorohoito vaatii selkeää johtamista	40
8.2.3	Hyvä tiedottaminen selkiyttää työtä ja parantaa laatua	41
8.2.4	Monipuolinen täydennyskoulutus keskeistä	43
8.2.5	Monipuolinen toiminta ja hyvät rutiinit takaavat laadun	43
8.3	Vuorohoidon laatua uhkaavat tekijät	44
8.3.1	Kiire ja henkilökunnan puute heikentävät hoidon laatua	45
8.3.2	Jatkuvat muutokset kuormittavat henkilöstöä	45
8.3.3	Työssä jaksaminen vaikuttaa vuorohoidon laatuun	47
8.3.4	Uuden tekniikan haltuunotto on haaste päiväkodissa	48
8.3.5	Viikonloppuisin toiminta on hoitajien vastuulla	48
8.3.6	Epäsäännöllinen vuorotyö voi olla laadukasta	49
9	Pohdinta	51
	Kuviot	57
	Lähteet	58
	Liitteet	

Liite 1 Kyselylomake

1 Johdanto

Pankarannan vuoropäiväkodissa viime vuosina tapahtuneet ja tulevat muutokset ovat saaneet meidät vuorohoidossa pitkään työskennelleinä kiinnostumaan vuorohoidon laadun kehittamisestä. Mikkelissä lasten vuorohoito keskitetään elokuun 2012 alusta Pankarannan päiväkotiin, ja aikaisemmin vuorohoitoa tarjonneet ryhmävuoropäivähoitokodit muutetaan päivähoitoa tarjoaviksi yksiköiksi.

Mikkelin kaupungissa vuorohoito keskitetään vuoden 2013 elokuusta alkaen uuteen valmistuvaan Vilttihattu-nimiseen 110-paikkaiseen päiväkotiin. Päiväkodin henkilöstön rungon muodostaa nykyisen Pankarannan päiväkodin henkilökunta. Tutkimusjoukko edustaa siis Mikkelin kaupungin vuorohoidon osaamista, ja tässä tutkimuksessa selvitetään heidän käsityksiään laadukkaasta vuorohoidosta.

Päivähoidon laatua on tutkittu valtakunnallisessa Laatu päivähoitoon hankkeessa vuosina 2000- 2004. Tutkimuksemme tuloksia voidaan verrata aiempien vastaavien hankkeiden ja tutkimusten tuloksiin. Mikkelin kaupungissa päivähoiton laatua on selvitetty joka kolmas vuosi sekä vanhemmille suunnatulla päivähoiton tyytyväisyyttä mittaavalla että päivähoitohenkilöstölle suunnatulla työssä jaksamiseen liittyvällä kyselyllä.

Uutta vuoropäiväkotia suunniteltaessa tärkeintä on varmistaa lapsille rauhallinen toimintaympäristö, saavuttaa mahdollisimman pysyvät ihmissuhteet, luoda puitteet lapsen yksilölliselle huomioimiselle sekä varmistaa henkilökunnan osaaminen ja sitoutuminen toimimaan yhteisten tavoitteiden suuntaisesti. (Mikkelin kaupunki 2009,6.)

Opinnäytetyön uskomme tukevan ammatillista kehittymistämme tutkiessamme omaa työtämme päivähoiton laadun näkökulmasta. Vuoropäivähoidon laadun tutkimisella tavoitteena on saada selville kehityskohteita uuden päiväkodin toimintakulttuurin kehittämiseksi.

Laadun arviointi päivähoidossa–projekti edustaa inklusiivista laadunarvioinnin toteutusta. Inklusiivisen laadunarvioinnin näkökulma tarkoittaa sitä, että vanhemmat, lapset ja henkilöstö yhdessä päättävät, mitä he pitävät tärkeänä hoitopaikan kasvatuskäytännöissä. Tutkimukseemme valitsemme saman lähestymistavan tutkimusongelman selvittämiseen. Kunkin oma kokemus on erityisen arvokas tutkittaessa koko päiväkodin toiminnan laatua.

Arvioinnin avulla voidaan selkeyttää yhteisiä päämääriä sekä kehittää päivähoitoyksiköiden omaa kehittämistyötä. Laadunarvioinnin avulla voidaan tehdä näkyväksi, mistä eri tekijöistä laadukas päivähoito koostuu ja miten sitä voidaan yhdessä arvioida ja kehittää. Tällä tavoin voidaan mahdollistaa jokaisen lapsen oikeus saada laadultaan korkeatasoista varhaiskasvatusta. (Hujala ym. 1999, 176 -178.)

Arviointitietous lisää myös ammattitaitoa ja asiantuntemusta, ja siksi se tulisi olla keskeisenä osana ammattilaisen omaa kasvatus- ja opetusfilosofiaa. Kun arvioinnin tuloksia hyödynnetään oman toiminnan parantamisessa, saavutetaan yksi arvioinnin tehtävistä.

2 Varhaiskasvatustoiminta

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan alle kouluikäisten päivähoitoon ja esiopetukseen kuuluvaa pedagogista osuutta eli toiminnan sisältöä lapsen kannalta. Asiakkaina varhaiskasvatuksessa ovat lapset ja sisältönä täten vanhempien ja henkilöstön yhteistyöllä suunnittelema kasvatustoiminta. Sen sijaan päivähoitolla tarkoitetaan koko päivähoitojärjestelmää ja sen sisällä tarjottavia palveluita. Päivähoito nähdään palvelujärjestelmän tarpeista lähtevänä hallinnollisena käsitteenä, jolloin asiakkaina ovat lasten vanhemmat. (Petäjaniemi & Pokki, 11 - 12.)

Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman (2005) mukaan *varhaiskasvatus on pienten lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Tarvitaan vanhempien ja kasvatuksen ammattilaisten kiinteää yhteistyötä, kasvatuskumppanuutta, jotta perheiden ja kasvattajien yhteinen kasvatus-*

tehtävä muodostaa lapsen kannalta mielekkään kokonaisuuden. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005,11.)

Varhaiskasvatus on yhteiskunnan järjestämää, valvomaa ja tukemaa, mikä koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Vuorovaikutus ja yhteistoiminta ovat suunnitelmallista ja tavoitteellista, ja lapsen omaehtoinen leikki on tärkeässä roolissa. Lähtökohtana on kasvatustieteelliseen, erityisesti varhaiskasvatukselliseen, laaja-alaiseen, monitieteiseen tietoon ja tutkimukseen sekä pedagogisten menetelmien hallintaan perustuva laaja näkemys lasten kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005,11.)

Varhaiskasvatuksessa kasvatusta ajatellaan toteutettavaksi lapsen kaikinpuolista kehitystä tukemalla ja tapahtuvan kokonaisvaltaisena toimintana. Keskeistä toiminnassa ovat leikki, työ, opettelu ja sosiaaliset vuorovaikutustilanteet. Lapsen ajatellaan tarvitsevan ohjaavaa kasvatusta, jossa aikuisten ja lasten välinen vuorovaikutus kiireettömässä, rohkaisevassa ja myönteisessä ilmapiirissä ovat tärkeimmässä roolissa. Varhaiskasvatuksessa pedagogiikka perustuu kulloinkin vallassa olevaan lapsinäkemykseen. Päiväkotien arjessa tunnistetaan kaksi keskenään jännitteistä lapsinäkemystä, joista toisen mukaan lapsi on viaton, avuton, tarvitseva ja suojeltava, ja toisen mukaan pätevä, itse määräävä ja osaava toimija. Lapsinäkemys vaikuttaa aikuisen rooliin kasvattajana sekä laatuun aikuisten ja lasten vuorovaikutuksessa. (Hellström 2010, 257.)

2.1 Varhaiskasvatuspalvelut

Valtakunnallisten linjausten mukaisesti varhaiskasvatusta järjestetään varhaiskasvatuspalveluissa, joista keskeisimpinä päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä erilainen avoin toiminta. Varhaiskasvatuspalvelujen tuottajina toimivat kunnat, järjestöt, yksityiset palveluntuottajat sekä seurakunnat. Esiopetus on suunnitelmallista opetusta ja kasvatusta, jota tarjotaan vuotta ennen oppivelvollisuuden alkamista. Varhaiskasvatus, esiopetus osana varhaiskasvatusta ja perusopetus muodostavat johdonmukaisesti etenevän jatkumon lapsen kehityksen kannalta. Varhaiskasvatuksen piiriin kuuluvat myös varhaiskasvatuspalveluja

käyttävät oppivelvollisuusikäiset lapset. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11 - 12.)

Päiväkotihoidon perustuu päivähoitolaista säädettyihin lakiin ja asetuksiin sekä varhaiskasvatussuunnitelmaan. Työntekijät päiväkodeissa ovat lasten hoito- ja kasvatustehtäviin koulutettuja. Toimitilat ja toimintavälineet ovat päiväkodeissa lasten tarpeisiin suunniteltuja. Kunnallisissa ja yksityisissä päiväkodeissa tarjotaan koko- ja osapäivähoitoa sekä vuorohoitoa. Päiväkodeissa lapset yleensä jaetaan ryhmiin ikä- tai kehityskauden mukaan, sisarus-, esiopetus- sekä kuntoutuksellisiin pienryhmiin. (Mikkelin kaupunki, varhaiskasvatussuunnitelma 2008, 12.)

Perhepäivähoito on kodinomaisesti toteutettua päivähoitoa, koko-, osapäivä tai vuorohoitona. Työntekijät ovat saaneet tehtävänsä soveltuvan koulutuksen. Perhepäivähoito perustuu lasten päivähoitolaista säädettyihin lakiin ja asetuksiin. Päivähoidon ohjaajat valvovat ja ohjaavat perhepäivähoitajien työtä. Perhepäivähoidon toimintamuotoja voivat olla hoitajan tai lapsen omassa kodissa tapahtuva perhepäivähoito, parityönä tehtävä perhepäivähoito, kolmi- tai ryhmäperhepäivähoito. (Mikkelin varhaiskasvatussuunnitelma 2008, 13.)

Avoimia varhaiskasvatuspalveluja ovat esimerkiksi kuntien avoimet päiväkodit, perhekahvilat, kuntien, seurakuntien ja järjestöjen erilainen kerhotoiminta sekä leikki- ja asukaspuistotoiminta. Avoin varhaiskasvatus on erityisen tärkeää toimintaa kotona hoidossa oleville lapsille ja heidän vanhemmilleen, perhepäivähoitajille lapsiryhmineen sekä pienille koululaisille. Avoimet varhaiskasvatuspalvelut tarjoavat myös lyhytaikaista lasten hoitoapua. (Sosiaaliportti, Avoimet varhaiskasvatuspalvelut.)

Päivähoidossa otetaan huomioon lapsen kieli ja kulttuuri. Suomen-, ruotsin- ja saamenkielisille lapsille päivähoitoa järjestetään heidän omalla äidinkielellään. Myös muunmaalaisten lasten kieltä ja kulttuuria tuetaan yhteistyössä kyseisen maan kulttuurin edustajien kanssa. Päivähoidossa myös kunnioitetaan perheiden vakaumuksia uskonnollisessa sekä muussa kasvatuksessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, Päivähoito.)

Lasten päivähoito on varhaiskasvatuspalvelu, missä yhdistyvät lapsen oikeus varhaiskasvatukseen ja vanhempien oikeuteen saada lapselleen hoitopaikka. Kunnan tehtävä on huolehtia siitä, että päivähoitoa on saatavissa kunnan järjestämänä tai valvomana siinä laajuudessa ja sellaisin toimintamuodoin kuin tarve kunnassa edellyttää. (Sosiaaliportti, Avoimet varhaiskasvatuspalvelut.)

Päivähoidossa erityistä tukea pyritään toteuttamaan siinä päivähoitoryhmässä, missä lapsi on hoidossa. Päivähoidossa lapsiryhmän kokoa tarvittaessa voidaan pienentää tai ryhmään voidaan palkata avustaja. Joissakin päivähoidon yksiköissä on myös erillisiä pienkuntoutusryhmiä, jolloin osa hoitopaikoista on varattu erityistä tukea tarvitseville lapsille. (Mikkelin kaupunki, Erityinen tuki varhaiskasvatuksessa.)

Laki lasten päivähoidosta (1973/36) mukaan lasten päivähoitoa voivat saada lapset, jotka vielä eivät ole oppivelvollisuusikäisiä sekä milloin erityiset olosuhteet sitä vaativat eikä hoitoa ole muulla tavoin järjestetty, myös sitä vanhemmat lapset. Lasten päivähoito on pyrittävä järjestämään siten, että se edistää lapsen kehitystä ja oppimahdollisuuksia sekä tarjoaa jatkuvan hoidon sinä vuorokaudenaikana, jona sitä tarvitaan. Lain mukaan päiväkodissa saa olla enintään sata hoitopaikkaa. Päiväkoti tai sen osa voidaan sosiaali- ja terveysministeriön suositumuksella järjestää lasten erityisen hoidon tai kasvatuksen tarpeen perusteella erityispäiväkodiksi. Sosiaalhallitus voi erityisestä syystä yksittäistapauksessa myöntää poikkeuksen hoitopaikkojen enimmäismäärästä. Päivähoitolain mukaan päiväkodissa tulee olla myös lapsen hoidolle ja kasvatukselle sopivat toimitilat ja toimintavälineet sekä tehtävään soveltuva ja riittävä henkilökunta. (Laki lasten päivähoidosta 1973/36.) Päivähoidon toiminnallisena perusrakenteena on ryhmä, joka yleensä tarkoittaa kolmea työntekijää, jotka vastaavat lapsen iästä riippuen neljästä seitsemään lapsen hoidosta ja kasvatuksesta. (Petäjaniemi & Pokki 2010, 8.)

2.2 Kehityssuuntia päivähoidossa ja varhaiskasvatuksessa

Päivähoidolla tarkoitetaan lasten päivähoidosta annetun lain (1973/36) mukaan hoidon järjestämistä päiväkotihoidona, perhepäivähoitona, leikkitoimintana tai muuna päivähoitotoimintana. Subjektiiivinen oikeus päivähoitoon toteutettiin

kahdessa vaiheessa. Vuodesta 1990 oikeus koski alle 3 -vuotiaita lapsia ja vanhemmilla oli mahdollisuus valita päivähoitopaikka tai rahallisesti tuetun kotihoito, riippumatta perheen tilanteesta. Vuonna 1996 oikeus laajeni koskemaan kaikkia alle kouluikäisiä lapsia. (Kalliala 2012, 22- 23.)

Päivähoidossa 2000-luvun oleellisia uudistuksia on ollut kuntien velvollisuus järjestää esiopetusta kaikille 6-vuotiaille, vuoden 2001 elokuusta alkaen. (Kanninen & Sigfrieds 2012, 52.) Lasten päivähoito on varhaiskasvatuspalvelu, missä yhdistyy lapsen oikeus varhaiskasvatukseen ja vanhempien oikeuteen saada lapselleen hoitopaikka. Kunnan tehtävä on huolehtia siitä, että päivähoitoa on saatavissa kunnan järjestämänä tai valvomana siinä laajuudessa ja sellaisin toimintamuodoin kuin tarve kunnassa edellyttää. (Sosiaaliportti, Avoimet varhaiskasvatuspalvelut.)

Varhaiskasvatuksen ja päivähoitopalvelujen lainsäädännön valmistelussa hallinto ja ohjaus siirtyvät sosiaali- ja terveysministeriöstä opetus- ja kulttuuriministeriöön vuoden 2013 alussa. (Sosiaali- ja terveysministeriö. Päivähoidon kehittäminen.) Muutosta toteutetaan niin, ettei siitä aiheudu muutoksia päivähoitopalvelujen asiakkaille, eikä nykyisen päivähoitojärjestelmän toimivuudessa tapahdu laadullisia heikennyksiä. (Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi lasten päivähoitosta annetun lain muuttamisesta sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi.)

Päivähoitojärjestelmään kohdistuviin muutoksiin osaltaan vaikuttavat mm. kuntatalouden heikentynyt tila, päivähoiton hallinnonalan muutokset, kritiikki subjektiivisesta päivähoito-oikeudesta ja henkilöstön palkkatasosta. Lisäksi perhepäivähoitajien siirtyminen eläkkeelle ja ryhmäperhepäivähoidon alasajo tuovat paineita päiväkotien investointitarpeeseen. (Petäjaniemi & Pokki 2010, 15.)

Hieman vanhentuneelta tuntuva ilmaisu päivähoito saatetaan korvata tulevaisuudessa termillä varhaiskasvatus. Varhaiskasvatusta on tapana pitää hoidon, kasvatuksen ja opetuksen muodostamana kokonaisuutena, jolloin päivähoito ja varhaiskasvatus eivät ole toistensa synonyymeja. (Mahkonen 2012, 25 - 26.) Pitäisikö tänä päivänä puhua päivähoitosta vai varhaiskasvatuksesta ja muuttuvatko päivähoiton ajatusmallit, kun hallinnonala siirtyy opetusministeriöön? Kumpi on tärkeämpää oppiminen vai hoiva, tai voiko niitä edes erottaa toisis-

taan? Kuitenkin se kenen vastuulla päivähoidon järjestäminen on tai miksi sitä kutsutaan, on lapsen kannalta samantekevää, kunhan lapsi kokee olonsa turvalliseksi ja kasvuympäristö sellainen missä viihtyy, leikkii ja oppii. (Kanninen & Sigfrids 2012, 49.)

Educare käsitteenä katsotaan kuvaavan parhaiten päivähoitokonseptia. Se tarkoittaa sitä, että palveluun ja toimintaan sisältyy hoitoa, kasvatusta ja opetusta kunkin elementin muuttuessa lapsen kehityksen myötä. Kaikki nämä elementit ovat toiminnassa koko ajan. Nuoremmalla lapsella tarvitaan enemmän hoitoa ja hoivaa ja vanhemmalla isommaksi osaksi nousee opetus. (Petäjaniemi & Pokki 2010, 12.) Nykyään käydään keskustelua, onko päivähoito ensisijaisesti pedagoginen vai hoitoa tarjoava toimintaympäristö. Toiset koulutusohjelmat pitävät tärkeänä pedagogista puolta ja opetussuunnitelmia, toiset taas lasten emotionaalisia ja kehityksellisiä tarpeita. Tutkijoiden mukaan päivähoitosta todettuja laatueroja selittävät koulutukselliset seikat. (Kanninen & Sigfrids 2012, 56.) Henkilökunnan pätevyyden vähimmäisvaatimukset laskettiin vuoden 1992 asetusmuutoksella (804/1992) minimiin ja enää yhdeltä hoitajalta kolmesta vaadittiin lastentarhanopettajan tutkinto tai muu vastaava tutkinto. Aiemmin kokopäiväryhmissä toimi kaksi lastentarhanopettajaa ja yksi lastenhoitaja tai päivähoitaja. (Kalliala 2012, 129.)

Varhaiskasvatuksen vaikuttavuudesta tutkimustietoa on verraten paljon. Tutkimuksissa on osoitettu, että lapset ovat hyötynet laadukkaista varhaiskasvatustilanteista emotionaalisesti, sosiaalisesti ja kognitiivisesti. Tutkimusten mukaan laadukkaalla varhaiskasvatuksella on nuoruusikään saakka ulottuvia positiivisia vaikutuksia ja erityisesti se ehkäisee lasten ja nuorten impulsiivista käyttäytymistä, lapset ovat hyötynet koulun alkaessa hyvästä varhaiskasvatuksesta. Hyvä ja laadukas varhaiskasvatus tarvitsee näkemyksen siitä, mitä, miksi ja miten olemme varhaiskasvatusta toteuttamassa. Hyvinvoiva lapsi on asetettu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteeksi (2005), ja hyvinvointi syntyy lapsen arvostamisesta ja kuuntelemisesta. Lapsen kaikinpuolinen hyvinvointi on edellytyksenä kasvuille oppimiselle ja kehittymiselle. (Hujala & Turja 2011,15.) Vakuuttavista tuloksista huolimatta tutkimuksissa on tullut esille, että varhaiskasvatukseen ja päivähoitoon voi liittyä myös riskejä. Konfliktilatautunut

ympäristö, ristiriidat ja lapsen kohdistuva kielteinen huomio voivat olla lapselle erityisen haitallisia. (Hujala & Turja 2011,24.)

2.3 Varhaiskasvatuksen henkilökunta

Varhaiskasvatuksessa keskeisenä voimavarana on ammattitaitoinen henkilökunta. Laadukkaassa varhaiskasvatuksessa on olennaista, että koko kasvatustyhteisöllä ja yksittäisellä kasvattajalla on vahva osaaminen ja tietoisuus. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005,11.)

Varhaiskasvatuksen henkilökunta muodostaa moniammatillisen kasvattajayhteisön, joka noudattaa yhteisesti sovittuja arvoja ja toimintatapoja, suomalaisen yhteiskunnan määrittelemiä asiakirjoihin perustuen. Yhteistä toimintakulttuuria kasvattajayhteisö rakentaa arvoista ja toimintatavoista neuvotellessaan. Omaan työtään arvioimalla ja pohtimalla mahdollistuu toimintaperiaatteiden mukaisesti tapahtuva tietoinen, ammatillinen ja eettinen toimiminen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 16 -17.)

Kasvattajayhteisölle ja kasvattajalle tietoinen ja tavoitteellinen kasvatusta sekä opetus merkitsevät valintojen tekemistä. Tehtäviin kuuluu toiminnan suunnittelu ja ympäristön rakentaminen, jossa näkyvät sekä lapsille ominaisin tapa toimia että sisällöllisten orientaatioiden toteuttaminen. Kasvattajien tehtäviin kuuluu dokumentoida, arvioida toimintaa sekä pyrkiä jatkuvaan toiminnan kehittämiseen. Kasvattajien pitää tiedostaa varhaiskasvatuksen muuttuvat tarpeet ja ylläpitää sekä kehittää omaa osaamistaan. Työssä on myös tiedostettava teknologisen kehityksen uudet mahdollisuudet ja osata ottaa harkiten huomioon tieto- ja viestintäteknikan hyödyt ja mahdollisuudet. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 16 -17.)

Varhaiskasvatuksen kehittäminen jatkuvana prosessina edellyttää eri toimijoiden menetelmätaitojen lisäksi reflektiivisiä taitoja tiedostaa, tarkastella ja ymmärtää tapoja tehdä työtä sekä niihin liittyviä taustaoletuksia. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 44.) Varhaiskasvatuksen työntekijöinä olemme tukemassa pienten lasten lähiryhmää ja auttamassa heitä yhteisöllisyyteen. Kun lapsi tuntee turvallisuutta omassa ryhmässään, se auttaa häntä suhtautumaan

tehtäviin, leikkiin ja oppimiseen rohkeasti ja itseensä luottavasti. (Hujala & Turja 2011,14.)

Varhaiskasvatuksen ammattilaiset osallistuvat tiimityöhön ja erilaisiin työryhmiin moniammatillisen ja myös organisaatorajat usein ylittävässä työskentelyssä. Päiväkodissa koulutustaustoiltaan erilaiset työntekijät tuovat osaamisensa yhteiseen käyttöön ja luovat samalla uutta osaamista. He työskentelevät vahvasti sidoksissa toisiinsa ja jakavat kasvatusvastuun yhdessä. Kasvattajatiimin jäsenten erilainen ja eritasoinen koulutus sekä samanlaisuutta lähestyvä työnkuva tiiviissä keskinäisen vuorovaikutuksen ja riippuvaisuuden kanssa luovat haasteita työskentelylle lapsiryhmän kanssa. Haasteita lisäksi muodostavat yhteinen suuri vastuu, vaatimukset ja haasteet, joita työhön kohdistetaan, sekä niukkevat resurssit. (Hujala & Turja 2011, 304 -305.)

3 Vuorohoito osana varhaiskasvatusta

Mikkelissä on määritelty, että vuorohoidolla tarkoitetaan yleensä päivähoitoa, jota tarjotaan myös iltaisin, viikonloppuisin ja öisin. Kukin kunta määrittelee itse tarkoittaako vuorohoito ympäri vuorokauden ja kaikkina viikonpäivinä järjestettävää hoitoa vai ainoastaan arki-iltaisin tapahtuvaa päivähoitopalvelua. (Mikkelin kaupunki 2009, 5.)

3.1 Vuorohoidolle ominaista

Vuorohoitoa on mahdollista järjestää päiväkodeissa, ryhmävuoropäiväkodeissa sekä vuoropäivähoidossa. Samat lait ja asetukset, jotka säätelevät muutakin varhaiskasvatusta, säätelevät myös vuorohoitoa. Päiväkodissa seitsemää kolme vuotta täyttäneitä ja neljää alle kolmevuotiasta lasta kohden on oltava yksi kasvatusvastuullinen työntekijä. Hoitomaksut määräytyvät samoin perustein kuin päiväyksiköissä, kuten myös käyttöasteen laskentakaava. (Mikkelin kaupunki 2009, 6.)

Vuorohoito on laajentunut 2000-luvulla voimakkaasti. Vuorohoitopalveluiden kehittämispaineisiin vaikuttavat muutokset työelämässä. Vuorohoitoon ei per-

heillä ole subjektiivista päivähoito-oikeutta, vaan palvelua tarjotaan ainoastaan kun kyseessä ovat työstä tai opiskelusta johtuvat tarpeet. (Petäjaniemi & Pokki 2010, 9.)

Vuorohoitoa leimaa lasten hoitoaikojen epäsäännöllisyys sekä suuri määrä ihmissuhteita ja niiden vaihtuvuus. Tämä taas tuo haasteita vuorohoidon suunnittelulle, sosiaaliselle kasvuympäristölle, kaverisuhteiden muodostumiselle, tiedonkulkuun sekä henkilökunnan osaamiselle. Hoitosuhteen pysyvyydellä, tutuilla hoitajilla ja pysyvillä kaverisuhteilla on tutkimusten mukaan suuri positiivinen merkitys lapsen sosio- emotionaalille kehitykselle. Pitkien hoitopäivien on todettu aiheuttavan lapselle stressiä ja lisäävän tulehdusherkkyyttä. Kuitenkaan iltaja yöhoidolla ei ole todettu sinänsä olevan vaikutusta lapsen hyvinvointiin. Myös lapsiryhmän koko vaihtelee eri vuorokauden aikoina, toisinaan on ruuhkaisempaa toisinaan taas hiljaista. (Mikkelin kaupunki 2009, 6.)

Färkkilän ym. (2006) kunnille laatiman lasten päivähoiton tilannekatsauksen mukaan vuorohoitojärjestelyjen kehittäminen oli kyselyssä yksi tärkeimpiä varhaiskasvatuksen kehittämisalueita varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisen, erityis päivähoiton kehittämisen sekä esiopetuksen uudelleen organisoimisen lisäksi. Kyselyn tuloksena selvisi, että vuorohoidon keskittäminen tehostaisi toimintaa. (Färkkilä ym. 2006, 47.)

Päivähoiton lainsäädännössä ei määritellä lasten hoito- ja kasvatushenkilökunnan välistä mitoitusta, kun hoitoa järjestetään iltaisin, öisin ja viikonloppuisin, vaan kunnissa sovelletaan samaa mitoitusta kuin järjestettäessä päivähoitoa normaaliaikoina. Hoidon luonteen todetaan kuitenkin olevan varsin erilaista kuin normaaliaikoina, ja yli neljännes vastanneista kunnista oli sitä mieltä, että mitoitusta aikuisten ja lasten määrien suhteen tulisi muuttaa pienemmäksi. Suhdeluvun mahdollisen pienentämisen seuraukset nähdään positiivisina. Tällöin aikaa ja ohjausmahdollisuuksia lasta kohden olisi enemmän. Myös aiemmin tehdyssä vastaavassa tutkimuksessa (2001) ilmeni, että iltahoidossa henkilöstön määrän pitäisi olla suurempi kuin normaaliaikoina päivähoitossa. Erityislasten kasvava määrä nähtiin myös haasteena pohdittaessa vuorohoidon suhdelukuja. (Färkkilä ym. 2006, 48.)

3.2 Vuorohoito Mikkelissä

Mikkelissä vuorohoitoa tarjotaan säännöllisesti arki-iltaisain sekä viikon ja vuorokauden ympäri. Ympäri vuorokautinen hoito on järjestetty 1990-luvulta asti ryhmävuoropäiväkodeissa. Elokuusta 2012 alkaen ympäri vuorokautista hoitoa tarjotaan vain Pankarannan päiväkodissa. Koska vuorohoito vaatii erityisjärjestelyjä hoito- ja henkilöstöresurssien vuoksi, Mikkelissä on laadittu 13.6.2012 seuraavat kriteerit:

Vuorohoitoa on klo 18.00 – 07.00 tapahtuva hoito. Tarjotaan 1.8.2012 alkaen Saksalan ja Pankarannan päiväkodeissa; Saksalan päiväkodissa ma-pe 5.00 – 23.00 ja Pankarannan päiväkodissa 24 h/ 7vrk etukäteen ilmoitetun tarpeen mukaan.

Vuorohoitoyksiköt ovat auki aina lasten tarpeen mukaan, poikkeuksena ovat juhannus ja joulukuu. Koko päivähoito on kiinni joulukuun 23.12. klo 21.30:n ja 26.12. klo 20.30:n välisenä aikana sekä juhannuksena torstai-illan klo 21.30 ja sunnuntai klo 20.30 välisenä aikana.

Alueelliset joustoyksiköt tarjoavat satunnaista aamu- ja iltahoitoa kaksi tuntia joko aamulla tai illalla (max. 2 x viikko). Vuorohoitoa tarjotaan vanhempien päätyönä olevan vuorotyön vuoksi. Lapsen hoitovuorot perustuvat vanhemman/vanhempien työvuoroihin; lapsi on hoidossa, kun molemmat vanhemmat ovat työvuorossa, sekä yövuoron jälkeen nukkumisajan (korkeintaan 9 tuntia työvuoron päättymisestä).

Hoitoajat ilmoitetaan kirjallisesti edellisen viikon maanantaihin klo 9:ään mennessä.

Lapsen hoitoajan lisäksi perheen tulee ilmoittaa molempien vanhempien tai samassa taloudessa asuvien vanhempien työajat. Huoltajien kanssa sovitaan hoitojärjestelyistä ja huomioidaan yhteishuoltajuus.

Lapsen riittävän yöunen turvaamiseksi suosittelemme, ettei alle 3-vuotiaasta lasta haeta hoidosta klo 22 jälkeen ja yli 3-vuotiaasta lasta klo 23 jälkeen, jos hoitoon on palattava aikaisin seuraavana aamuna klo 6.00 mennessä.

Vuorohoidossa olevan lapsen sisarusten sairastaessa vanhemmat hoitavat yleensä myös perheen muut lapset kotona. Vanhemman vapaapäivä on myös lapsen vapaapäivä! Vuorohoidossa lapselle tarjotaan hoitoaikaan sisältyvät ateriat. (Mikkelin kaupunki 2012,1.)

3.3 Pankarannan päiväkodin esittely

Pankarannan päiväkotito on Mikkelin keskustan tuntumassa sijaitseva vuorohoittoa tarjoava päiväkotito. Päiväkotito aloitti toimintansa vanhainkodilta vapautuneissa tiloissa elokuussa 2009. Tilat oli tarkoitettu väliaikaisiksi kolmeksi vuodeksi samaan aikaan, kun alettiin päiväkotito Vilttihatun suunnittelu ja rakentaminen. Tiloja on muunneltu päivähoitokäyttöön kuluneiden vuosien aikana, ja ryhmien määrä on kolmessa vuodessa kasvanut yhdestä neljään.

Pankarannan päiväkotito on ollut elokuusta 2012 alkaen ainoa hoitopaikka Mikkelissä, missä tarjotaan hoittoa myös öisin ja viikonloppuisin. Johtajan lisäksi päiväkodissa työskentelee 22 kasvatusvastuullista työntekijää, 4 ryhmäavustajaa sekä kaksi henkilökohtaista avustajaa. Lapsia Pankarannan päiväkodissa on tällä hetkellä kirjoilla 120. Ryhmät ovat 0-1vuotiaat (Kaislikko), 2-3 -vuotiaat (Poukama), 4-5 -vuotiaat (Valkama) ja esikoululaiset (Eskari).

4 Varhaiskasvatuksen laadun määritelmiä

Valtioneuvoston periaatepäätöksessä varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002) todetaan, että varhaiskasvatuksen laadun arviointimenetelmiä tulee kehittää. Laadunhallinta ja -arviointi vaativat näkemystä siitä, millaista on hyvä varhaiskasvatus. On oltava keinoja erottaa hyvä laatu huonosta, jotta voidaan puhua laadunhallinnasta, arvioinnista tai yleensä laadusta. (Hujala ym. 1999, 1.)

Laadunarviointi määrittelee päivähoiton ammatillisen työn. Se on kasvattajan ammatillisen toiminnan jäsentämistä ja antaa näin perustaa oman ammatillisuuden kehittämiseksi. Laadunarviointi ja laadukkaan toiminnan näkyväksi tekemi-

nen antavat kuvan ammatillisesta varhaiskasvatuksesta myös päivähoiton ulkopuolelle. (Hujala & Turja 2011, 312.)

Suomalaisen päivähoiton yhtenä keskeisenä laadunhallinnan ongelmana on ollut selkeän arviointiperustan puuttuminen. Valtakunnalliset päivähoiton kasvatustavoitteet ovat jo ennen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteitakin antaneet suuntaviivat siihen, millaista päivähoiton ja varhaiskasvatuksen tulee olla ja mihin sillä pyritään. Käytännössä laadun arviointia ja kehittämistyötä on toteutettu painottuen hallinnon ja talouden edustajien näkemyksiin laadukkaasta päivähoitosta. Tämän johdosta laadun arviointi on ollut selkeästi määrällistä. Arviointi on koostunut esimerkiksi käyttö- ja täyttöprosenttien tarkkailusta, hoitopäivän hinnasta jne. Sen sijaan itse kasvatusprosessin systemaattinen arviointi on ollut vähäistä ja sitä on toteutettu ilman tietoista arviointiperustaa. (Hujala ym. 1999, 1.)

Hujalan ym. (1999, 57), mukaan laadunhallinta on osa jokapäiväistä työtä. Siihen liittyvät niin varhaiskasvatuksen perusteiden pohdinta, arviointi kuin kehittäminenkin. Luonnollisesti ympäröivät resurssit vaikuttavat mahdollisuuksiin, mutta niin, että laatu ja sen tuottaminen nousevat pohjimmiltaan työntekijän sisältä. Laadunarviointi toimii välineenä toteutettaessa yhteistyötä, johtajuutta ja ohjausjärjestelmää päivähoitossa. Päivähoiton ja sen kasvatustoiminnan kehittämistyön välineenä toimii arviointi, joka mahdollistaa kentän toimijoiden äänen välittymisen päätöksentekoon. Laadunarviointi perustuu varhaiskasvatustieteen teoriapohjaan ja sen systemaattisella toteuttamisella luodaan pohjaa pitkäjänteiselle kehittämistyölle. (Hujala & Turja 2011, 313.)

Laadukas varhaiskasvatus on monimuotoista toimintaa, minkä edellytyksenä on yhteistyö eri tahojen kanssa. Päivähoiton keskeisimpiä yhteistyötahoja ovat opetus-, sosiaali-, terveys-, kulttuuri-, ja liikuntatoimi, yksityiset palveluntuottajat, seurakunnat, järjestöt, oppilaitokset ja sosiaalialan osaamiskeskukset. Verkostoyhteistyössä yhtenä keskeisimpänä tavoitteena on riskitilanteissa mahdollisimman varhainen puuttuminen. Yhteistyökäytännöistä ja periaatteista tulee olla sovittuna etukäteen lastensuojelun, perhetyön, perheneuvolan, kotipalvelun ja muiden sosiaalitoimen palvelujen kanssa niitä tilanteita varten, joissa viranomaisen puuttumista tarvitaan. (Mikkelin kaupunki, VASU 2012,37.)

4.1 Varhaiskasvatuksen laatu Mikkelissä

Varhaiskasvatus on kasvatuksellista vuorovaikutusta pienillä lapsilla eri elämäntilanteissa. Sen tavoitteena on lasten tasapainoisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistäminen. Mikkelin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaan on kirjattu myös se, millaista varhaiskasvatusta Mikkelissä tarjotaan. Jokaisella päivähoito yksiköllä sekä vuoropäivähoidolla on omat yksikköä kuvaavat varhaiskasvatussuunnitelmat. Yksiköiden varhaiskasvatussuunnitelmat löytyvät päivähoitoyksiköiden kotisivuilta. (Mikkelin kaupunki, Varhaiskasvatus.)

Päivähoidossa hyvän yhteistyön luomiseksi vanhempien kanssa, tarvitaan kasvatuskumppanuutta, jotta perheiden ja kasvattajien yhteinen näkemys muodostaa lapsen kannalta mielekkään kokonaisuuden. Mikkelissä jokaiselle lapselle on nimetty kasvatuskumppani, joka ensisijaisesti huolehtii perheen kanssa käytävistä kasvatustilanteista, vierailusta perheen kotiin ja monista arkeen liittyvistä asioista. Keskusteluissa luodaan yhdessä suunnitelma ja tavoitteet sekä arvioidaan menneitä. Vanhempien ja kasvatuskumppanin sekä lapsen puheenvuoro dokumentoidaan osaksi lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa. Varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteena on luoda olosuhteet, jossa lapsen hoito, kasvatus ja opetus muodostavat mielekkään kokonaisuuden. (Mikkelin kaupunki, Varhaiskasvatus.)

Mikkelissä varhaiskasvatusta järjestetään valtakunnallisten linjausten mukaisesti lapsiperhepalveluissa, joista keskeisimpiä toimintoina ovat päiväkotitoiminta, vuoropäivähoito sekä avoin toiminta. Päivähoito siirtyisi sivistystoimen alaisuuteen uuden valtuustokauden alusta 1.1.2013. (Mikkelin kaupunki, Varhaiskasvatus.)

Laatutyötä Mikkelin päivähoidossa on tehty systemaattisesti jo vuodesta 1994. Mikkelissä tehdään asiakastyytyväisyyskysely kaikille päivähoitoon osallistuneille (vanhemmat ja lapset) joka kolmas vuosi, sekä kysely tyytyväisyydestä päivähoitoon henkilökunnalle. Tulosten pohjalta laaditaan raportti, jossa kerrotaan tuloksista, tavoitteista ja kehittämissuunnista yksiköiltä koko organisaatitasolle, kunnan päättäjille (lautakunta) sekä kuntalaisille (lehdistö). Päivähoidon laatua tutkitaan päivähoidossa laadunarviointiohjelman Tutki, arvioi ja kehitä (TAK)

avulla. TAK on järjestelmä, joka tarjoaa erilaisia lomakepohjia yksilön, tiimin sekä johtajien työn kehittämiseen, sekä asiakastyytyväisyyslomakkeen lapsille että vanhemmille. (Mikkelin kaupunki VASU 2012, 42.)

Kaikissa työyksiköissä kyselyt ovat yhtenäiset joka kolmas vuosi. Lomakkeita kehitetään kyselyistä saadun palautteen perusteella. Tulosten pitkän aikavälin vertailun vuoksi tavoitteena on säilyttää osa kysymyksistä samoina. Välivuosina jokaisella esimiehellä on mahdollisuus kehittää lomaketta työntekijöilleen ja asiakkailleen sopivaksi sekä tehdä välikyselyjä. (Mikkelin kaupunki VASU 2012, 42.)

4.2 Vuoropäivähoidon laatu

Vuoropäivähoidon laatukriteerejä ei ole määritelty. Laadukas päivä- ja vuorohoitto on kuvattu ideaalitulanteena. Lähtökohtaisesti on oletettu, että hyvät olosuhteet luovat pohjan laatu työlle. Ideaalitulanteen saavuttamista ehkäisevät esimerkiksi kuntien vuoropäivähoitoon suunnattavat varat. (Päivähoidon laadun arviointiperusteet 1999, 6.)

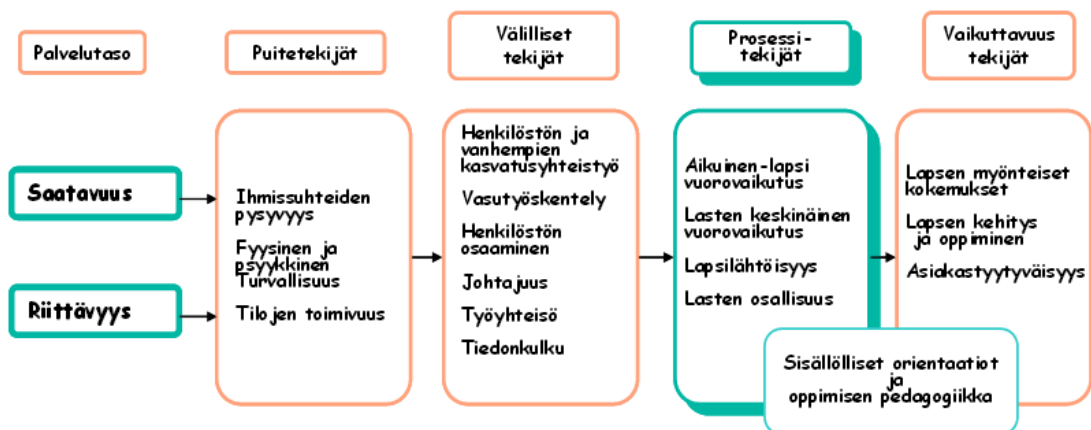
Vuoropäivähoidon laadun arviointi on haasteellista, koska jokaisella laadun arvioijalla on oma näkemyksensä siitä, mitä on laadukas vuoropäivähoito. Esimerkiksi toinen voi käsittää hyvällä laadulla päiväkodin hyvän sijainnin, toinen puolestaan arvostaa vuoropäiväkodin pedagogista toimintaa tai lapsiystävällisiä tiloja. Päivähoidon ja vuoropäivähoidon laadun kannalta on merkityksellistä löytää keinoja arvioida ja kehittää laatua ja laatu työtä. (Päivähoidon laadun arviointiperusteet 1999, 6.)

5 Laatutekijät päivähoitossa

Päivähoitossa suoritettu laadun arviointi perustuu varhaiskasvatukselle vuonna 1999 määritellyille laatutekijöille ja niistä johdetuille laatukriteereille. Valtakunnalliset varhaiskasvatuksen laatuvaatimukset, -tavoitteet ja – kriteerit päivähoitdon kehittämistyössä otettiin käyttöön vuonna 2001 Tampereen päivähoitdon laatu kyselyissä. (Tampereen kaupunki 2004, 2.)

Päivähoidon laatua tarkasteltaessa voidaan erottaa neljä näkökulmiltaan erilais- ta laatutekijää. Päivähoidon laatua säätelevät *puitetekijät*, jotka ovat reunaehto- ja laadukkaan päivähoidon toteuttamisessa. Toiminnallisesti laatua säätelevät *välilliset tekijät*, *kasvatusprosessiin liittyvät tekijät* sekä tuotoksen taso, ts. *vaikuttavuustekijät*. (Tampereen kaupunki 2004, 2.)

Mallin (kuva 1) mukaan varhaiskasvatuksen laatu koostuu puitetekijöistä, välillisistä tekijöistä, prosessitekijöistä sekä vaikuttavuustekijöistä. Niiden lähtökohta- na on lakisääteinen vaatimus varhaiskasvatuspalveluiden saatavuudesta ja riit- tävyydestä, jotka ovat perusedellytyksiä laadulle. Kaikkia laatutekijöitä voidaan tarkastella erillisinä, mutta yhdessä ne muodostavat kokonaisvaltaisen laa- dunarvioinnin kehyksen. Laatutekijät ovat toisistaan riippuvaisia siten, että laa- dukkaiden vaikutusten edellytyksenä on laadukas prosessi, joka ohjautuu välilli- sistä tekijöistä ja on puitetekijöiden säätelemää. (Hujala & Turja 2011, 318.)



Kuva 1: Varhaiskasvatuksen laadunarviointimalli (Hujala & Turja 2011, 317.)

Varhaiskasvatuksen laadun *puitetekijät* on mallissa jaettu ihmissuhteiden pysy- vyteen, fyysiseen ja psyykkiseen turvallisuuteen sekä tilojen toimivuuteen. Pui- tetekijät luovat perustan varhaiskasvatukselle, jonka pedagoginen laatu raken- tuu näiden toiminnan fyysisten ja psyykkisten edellytysten varaan. Puitetekijöitä ovat esimerkiksi tilojen turvallisuus ja toimivuus sekä sijaisten saatavuus. (Huja- la & Turja 2011,319.)

Välilliset tekijät ovat henkilöstön osaamisen johtamiseen sekä kasvatusproses- sin suunnitteluun ja ohjaamiseen liittyvät laatutekijät. Välillisiä tekijöitä ovat hen-

kilöstön ja vanhempien kasvatusyhteistyö, Vasu-työskentely, henkilöstön osaaminen johtajuus sekä työyhteisö ja tiedonkulku. Esimerkkinä välillisistä laatutekijöistä on lapsikohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen liittyvät tekijät. (Hujala & Turja 2011, 319.)

Prosessitekijät mittaavat varsinaista kasvatustapahtumaa ja kasvatusvuorovaikutuksen laatua. Keskeisenä tekijänä on lapsen kuulluksi tuleminen. Toimintaa arvioidaan lapsen osallisuuden ja lapsilähtöisyyden näkökulmasta. Prosessitekijöitä ovat aikuisen ja lapsen välinen vuorovaikutus, lasten keskinäinen vuorovaikutus, lapsilähtöisyys ja lapsen osallisuus. (Hujala & Turja 2011, 319.)

Vaikuttavuustekijöissä laatua tarkastellaan käyttäjänäkökulmasta. Vaikuttavuustekijät on mallissa jaettu lapsen myönteisiin kokemuksiin, lapsen kehitykseen ja oppimiseen sekä asiakastyytyväisyyteen. (Hujala & Turja 2011, 319.)

Mallia on päivitetty vuosien varrella vastaamaan paremmin Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden linjaamaa suomalaisen varhaiskasvatuksen luonnetta. Uusimmassa mallissa varhaiskasvatuksen sisällölliset orientaatiot ja oppimisen pedagogiikka on erotettu prosessitekijöistä omaksi laatutekijäksi. (Hujala & Turja 2011, 319.)

5.1 Päivähoidon laadun tutkimuksen neljä tutkimusaaltoa

Päivähoidon laadun tutkimus koostuu neljästä eri tutkimuksellisiin painopisteisiin perustuvasta tutkimusaallosta. Ensimmäinen aalto ajoittuu 1970-luvulle. Tutkimuksessa painotettiin äidin työssä käymisen vaikutuksia lapsen kehitykseen. Ensimmäisen aallon tutkimuksissa verrattiin päivähoitoa ja kotihoitoa keskenään. Tutkimusten intressinä oli tutkia, onko päivähoidolla negatiivisia vaikutuksia lapsen kehitykseen. (Hujala & Turja 2011, 315.)

Toisen aallon tutkimuksessa (1980-luvulla) tutkittiin erityisesti erilaisia päivähoitomuotoja ja niiden vaikutuksia lapseen. Laatua tutkittiin sekä päivähoidon että lapsen ja perheen näkökulmasta. (Hujala & Turja 2011, 315.)

Kolmannen aallon (1980 -1990-luvuilla) tutkimuskohteena oli varhaislapsuuden erilaisten kasvuympäristöjen tutkiminen. Tutkimusten intressit laajenivat päivähoidon lyhyen aikavälin vaikutuksista pitempiaikaisiin ja lasten elämään myö-

hemmin heijastuviin vaikutuksiin, jolloin vahvistui käsitys siitä, että päivähoiton vaikutuksia ei voi tutkia irrallaan lapsen kotitaustasta. Laatua tutkittaessa on siis tärkeää huomioida lasten kasvuympäristö kokonaisuudessaan, ei vain päivähoiton kasvuympäristö. (Hujala & Turja 2011, 315.)

Neljännän aallon (2000-luvulla) tutkimuksen intressit ovat päivähoiton laatuun vaikuttavat tekijät, mutta myös päivähoiton eri toimijoiden subjektiiviset käsitykset ja kokemukset laadusta. Laadunarvioinnissa korostetaan yhä enemmän lasten kuulemista heitä koskevissa asioissa. (Hujala & Turja 2011, 315.)

5.2 Muita tutkimuksia aiheesta

Inklusiivisen laadunarvioinnin näkökulmasta on luotu varhaiskasvatuksen laadunarviointimalli, joka rakentuu neljän erilaisen laatutekijän varaan. Malli perustuu Oulun yliopistossa vuosien 1997 – 2000 aikana toteutettuun yhteistyöprojektiin, jossa oli mukana 22 kokeilukuntaa ja useita eri asiantuntijatahoja. Projektin tavoitteena oli selkeyttää varhaiskasvatuksen laadun teoreettisia perusteita ja käsitteistöä sekä luoda varhaiskasvatukseen laadun arvioinnin ja kehittämisen malli. Projekti käynnisti laajan kansallisen varhaiskasvatuksen laadunarvioinnin. Tätä varhaiskasvatuksen laadunarviointimallia voidaan pitää suhteellisen vakiintuneena suomalaisen varhaiskasvatuksen laatuun liittyvissä tutkimuksissa ja asiakirjoissa. (Hujala ym. 1999, 1-2.)

Aiemmissä tutkimuksissa on tullut esille päivähoitoon annettujen standardien vaikutus lapsen kehitykseen. Tutkimuksissa todettiin ryhmäkoolla ja henkilökunnan koulutuksella olevan vaikutusta vuorovaikutuksen laatuun ja sitä kautta lasten hyvinvointiin, joten laatukriteeriä ei voi ohittaa vaarantamatta lasten kehitystä. (Kanninen & Sigfrieds 2012, 56.)

Tutkimustieto ei-perinteisen työajan yhteyksistä vanhempien ja lasten elämään Suomessa on lähes olematonta, ja vielä vähemmän on tutkimuksia lasten vuorohoidosta tai ympärivuorokautisesta hoidosta, vaikka tarve ja tarjonta ovat kasvaneet viime vuosina. Jyväskylän ammattikorkeakoulu koordinoi yhteistyötutkimusta Perheet 24/7-tutkimushanketta, joka toteutetaan vuosien 2011- 2014 aikana. Hankkeessa on mukana osallistujia myös ulkomailta. Suomessa noin 7 % lapsista on vuorohoidossa. Sosio- emotionaalinen hyvinvointi nousee esiin huo-

lena puhuttaessa vuorohoidossa olevista lapsista. Huoli perustuu kansainvälisiin tutkimuksiin, joissa ei-perinteisinä työaikoina työskentelevien vanhempien lapsilla on sosio-emotionaalisia oireita enemmän kuin päivätyötä tekevien. Tutkimuksen yhtenä tarkoituksena on mm. selvittää millä tavoin vuorohoidon eri yksiköt rakentavat lasten hyvää ja ennakoivaa arkea. (Lastentarha 1/13, 33 - 34.)

6 Tutkimuksen toteuttaminen

6.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää laatua Pankarannan vuoropäiväkodissa. Päivähoidon laadun tutkimusta on tehty aktiivisesti viimeiset kymmenen vuotta, mutta vuorohoidon laatua on tutkittu sen sijaan vähän. Tavoitteemme on tutkia Pankarannan vuoropäiväkodin henkilöstön käsityksiä laadukkaasta vuorohoidosta Laatus päivähoitoon -hankkeen tapaan ja saada tutkimustietoa elokuussa 2013 aloittavan päiväkotivilttihattuun uuden toimintakulttuurin kehittämiseen.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millainen käsitys henkilökunnalla on vuorohoidon laadusta?
2. Miten vuorohoidon laatua voi parantaa?
3. Mitkä tekijät uhkaavat vuorohoidon laatua?

6.2 Tutkimuksen kohde ja aineistonkeruu

Tämän tutkimuksen kohteena on Pankarannan vuoropäiväkodin henkilökunta. Rajasimme tutkimusjoukon yhden vuoropäiväkodin henkilöstöön. Tutkimuksessa keskityttiin henkilöstön käsityksiin laadukkaasta vuoropäivähoidosta. Kyselylomakkeen painopiste oli strukturoiduissa kysymyksissä (laadunarviointimallin mukaan) ja niitä täydensivät avoimet kysymykset, jotka koskivat vuoropäivähoitoa ja sen laatua. Avointen kysymysten etuna pidetään yleensä sitä, että ne sallivat vastaajien ilmaista omin sanoin käsityksiään kysytyistä asioista. (Hirsjärvi ym. 2012, 195.)

Vuoropäivähoitohenkilöstöä koskeva empiirinen aineisto kerättiin tammi – maaliskuussa 2013. Henkilöstölle kerrottiin tutkimuksen tavoitteista ja toteutuksesta henkilökuntakokouksessa joulukuussa 2012, jolloin heille jaettiin myös saatekirje sekä ohjeet Webropol–kyselylomakkeeseen vastaamiseen. Kyselytutkimukseen liittyy aina operationalistamisen ongelma. On tärkeää, että vastaajat ymmärtävät, mitä tutkimuslomakkeella halutaan saada selville. Tutkimuksemme oli etuna, että kyselyyn vastaavat päivähoidon ammattilaiset, joille kyselyssä käytettävät käsitteet ovat tuttuja.

Webropolin käyttö on mahdollistanut teknisesti erilaisten kysymystyyppien sisällyttämisen tutkimuslomakkeeseen. Erilaisten kysymystyyppien käyttö on ollut tarkoituksenmukaista, koska avoimien kysymysten suhteellisen suuri määrä on auttanut saamaan mahdollisimman paljon tietoa juuri vuorohoidon laatua parantavista ja uhkaavista tekijöistä. Monivalintakysymysten avulla olemme yrittäneet tehdä tutkimuslomakkeesta mahdollisimman tiiviin ja helpon vastata. Lisäsimme kunkin monivalintakysymyksen perään lisäksi tilaa omille perusteluille. Kyselyyn vastaamiseen varattiin aikaa neljä viikkoa. Kokonaisotantaa voidaan pitää suhteellisen pienenä (n=23), mutta se edustaa koko päiväkodin henkilöstöä.

Tämän tutkimuksen empiirinen aineisto koostui kyselylomakkeen osioista, joissa keskityttiin vuoropäivähoitohenkilöstön käsityksiin omasta työstään ja toimintaperiaatteistaan, käsityksiin vuoropäivähoidosta ja sen laadusta. Tutkimuksemme käytimme Hujalan ja Fonsenin päivähoiton laadunarviointimallin (2010) mukaan laadittua kyselylomaketta. Kysely koostui 46:sta väittämästä, joiden arviointiasteikkona mittauksissa käytettiin Likert-asteikkoa 1–5, jossa 1 kuvaa matalaa laatutasoa ja 5 korkeaa laatutasoa. Lisäksi täydensimme kyselyn yhdellätoista avoimella kysymyksellä, joissa annoimme vastaajille mahdollisuuden tuoda esiin käsityksiään niistä tekijöistä, jotka parantavat tai uhkaavat vuorohoidon laatua.

Lähtökohtaolettamuksena oli käsitys, että vuorohoidon laatu saa erilaisia merkityksiä, paitsi sen mukaan, kuka laatua määrittelee, myös sen mukaan, mistä perspektiivistä asiaa tarkastellaan. Tämän takia pyysimme vuoropäivähoitohen-

kilöstöä tarkastelemaan kyselylomakkeessa esimerkiksi vuoropäivähoidon vahvuuksia erikseen sekä lapsen, vanhempien, oman työn että yhteiskunnan näkökulmasta.

Toisena keskeisenä lähtökohtana kysymysten rakentamisessa oli käsitys, että laatu liittyy käsitteenä aina viime kädessä tietyn asian arvon määrittämiseen, hyvän erottamiseen huonosta. Näin ollen vuoropäivähoidon laatu saa tutkimuksen kautta sisältönsä paitsi suoraan laatuun liittyvästä kysymyksestä myös niistä merkityksistä, joiden kautta vastaajat kuvaavat vuoropäivähoidon vahvuuksia, heikkouksia ja toimintaperiaatteitaan.

Aineistonkeruu noudatteli menetelmälliseltä perustaltaan osittain perinteisen kyselytutkimuksen piirteitä. Siihen sisältyy tyypillistä etukäteisstrukturointia sekä mitattavuuden ja yleistettävyyden vaade. Kyselytutkimuksen etuna pidetään yleensä sitä, että sen avulla voidaan kerätä aineistoa suurelta tutkimusjoukolta tai voidaan kysyä monia asioita. (Hirsjärvi ym. 2012, 195.)

6.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksessamme käytettiin sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Määrällinen aineisto (päivähoidon laatukriteerit) analysoitiin Excel – taulukkolaskentaohjelmalla. Aineistosta laskettiin suorat jakaumat ja niistä tehtiin kaaviot. Päivähoidon laatuarviointimallin mukaan päivähoidon laatutekijöistä laskettiin keskiarvot, ja ne taulukoitiin aiempien tutkimustulosten (2010 -2012) kanssa samoihin kaavioihin (Kaaviot 6-7). Näin tuloksia voitiin verrata aiempiin tutkimustuloksiin ja nähtiin muutos erityisesti Pankarannan päiväkodin laatutekijöissä. Laadullinen aineisto luokiteltiin teemoittain ja niistä tehtiin yhteenvedot. Laadullisesta aineistosta poimittiin suoria lainauksia tulokset osaan.

Olemme valinneet kyselylomakkeeseen valmiin ja paljon käytetyn laadunarviointimittarin (Hujala & Fonsen, 2012), jota on paranneltu mittamaan paremmin päivähoidon laatua. Väittämien jälkeen jätettiin vastaajille tilaa kommentoida ja perustella vastaustaan. Tällä tavoin saimme kerättyä laadullista aineistoa laatukriteereittäin.

Lomakehaastatteluun on mahdollista sisällyttää avoimia kysymyksiä, jotka voidaan käsitellä laadullisesti tai määrällisesti luokittelemalla vastaukset jälkikäteen. Avoimien kysymysten määrä ja vastausten laajuus määrittävät, voiko strukturoidun aineiston avovastauksia soveltaa laadullisen analyysin tarpeisiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 57) Kyselylomake sisälsi 11 avointa kysymystä. Keskityimme kysymysten muotoilussa selkeyteen. Kyselylomake on pitkä, ja siksi panostimme helppolukuisuuteen ja ymmärrettävyyteen, jotta vastaamiseen väsyminen ei vaikuttasi tuloksiin.

Lomakehaastattelun tyypilliseltä haittapuolelta, eli vastaaja ei löydä valmiista vaihtoehdoista mieleistään vaihtoehtoa (Hirsjärvi ym. 2012, 195.), välttyttiin lisäämällä kyselyyn avoimia kysymyksiä. Kysely oli suunnattu päiväkodin henkilöstölle käsittäen heidän omaa työtään. Voitiin olettaa, että he ovat motivoituneita vastaamaan lomakkeen kysymyksiin ja heillä on valmiina tietoa ja mielipiteitä kysyttävästä asiasta. Vastaajat kirjoittavat henkilökohtaisia asioita usein mieluiten tutkimuslomakkeelle, koska silloin ei ole ketään ikään kuin kuuntelemassa vastauksia. Voidaan kuitenkin olettaa, että kaikilla ei ole halua tai rohkeutta kirjoittaa mitään negatiivista omasta työyhteisöstään. Se asetti vastauksien tulkinnalle haasteen, erityisesti kun ei tiedetty vastaajan taustatietoja eikä henkilöllisyyttä.

Metsämuurosen (2006, 45) mukaan tarkoituksenmukaisuusvalinta palvelee tutkimuksen tekoa silloin, kun halutaan keskittyä juuri sellaisiin henkilöihin, joiden näkemysten voi olettaa olevan huomionarvoisia tutkimukselle. Tutkimuksen luonne määritteli otantatavan. Päädyimme tutkimaan oman työyhteisömme käsitteitä päivähoiton laadusta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tällöin tutkimusjoukko edustaa päiväkodin henkilöstöä ja puhutaan tarkoituksenmukaisuusvalinnasta. Tutkimuksen aihepiiri ei ole myöskään vastaajille vieras kuten satunnaisotoksessa voi olla. (Hirsjärvi ym.2012, 195).

Teemoittelu on sopiva aineiston analysointitapa, kun tavoitteena on käytännön ongelman ratkaiseminen (Eskola & Suoranta 2000, 174 – 180). Tutkimuksemme tavoitteena on kehittää päivähoiton laatua ja toimintakulttuuria työyhteisössämme. Tutkimuksessamme käytimme teemoittelua erityisesti aineistolähtöi-

sesti. Toki kyselylomaketta laatiessamme pohdimme teorialähtöisesti teemoitain kysymyksiä, joilla voidaan syventää päivähoidon laatuun vaikuttavia tekijöitä ja niiden vaikutusta työyhteisöön.

Aineiston teemoittelulla pyrittiin pelkistämään laajan tutkimusaineiston ja tuomaan esille tutkimusongelmien kannalta keskeiset aiheet. Teemojen muodostamisessa käytettiin apuna koodausta. Laadittiin avointen kysymysten vastauksista kysymyksittäin koodirunko, jonka perusteella koodattiin vastaukset. Teemat nimettiin, jonka mukaan vastaukset numeroitiin, luokiteltiin ja koottiin leikkaa -liimaa -periaatteella teemojen esiintymismäärien mukaan. Pyrittiin lukemaan tekstejä kokonaisuuksina, ei vain etsimällä yksittäisiä sanoja, jotta merkityssuhteet säilyivät.

Eskolan ja Suorannan mukaan (2000) aineistolähtöisen koodaamisen haasteena on sattumanvaraisuus tai koodiluettelon pituus, jos koodeja on suuri määrä. Kysymysten asettelussa pyrimme selkeyteen, joka helpotti vastausten koodausta.

Tulosten analysoinnissa käytimme tekstikatkelmia tulosten tulkintojen perusteeseen, toimme esiin esimerkkejä aineistosta, pyrimme elävöittämään tutkimusraportin tekstiä ja kuvaamaan monisäikeistä tutkimusaihetta pelkistettyinä, tiivistettyinä kertomuksina aineistosta.

7 Opinnäytetyön luotettavuuden ja eettisyyden pohdintaa

Laadullisessa tutkimuksessa on olennaista arvioida tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta. Laadullisen tutkimuksen tulokset eivät esimerkiksi saa olla sattumanvaraisia, ja tutkimuksessa käytetyillä menetelmillä on voitava tutkia sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoitus tutkia. Käytettyjen käsitteiden on sovittava tutkimusongelman ja aineiston sisältöihin. (Hirsjärvi ym. 2012, 232.) Tutkimuksemme käytimme Hujalan ja Fonsenin päivähoidon laadunarviointimallin (2012) mukaan laadittua kyselylomaketta. Lisäksi täydensimme kyselyn yhdellätoista avoimella kysymyksellä. Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty kohottamaan valitsemalla määrällisen aineiston analysointiin aiemmin muissa vastaavissa tut-

kimuksissa käytettyjä suoria jakaumia. Tutkimustuloksia on voitu verrata valtakunnallisiin, Mikkelin kaupungin muissa päiväkodeissa ja Pankarannan päiväkodissa tehtyihin aiempiin mittauksiin. Hujalan ja Fonsenin kehittämää kyselylomaketta on käytetty ja paranneltu mittaamaan päiväkodin laatua laajasti viimeisen kymmenen vuoden aikana, joten sen validiteettia emme kyseenalaistaneet.

Päivähoidon laadunarviomallin luotettavuutta ei ole tarkasteltu. Reliaabelius tarkastelu olisi vaatinut tulosten analysointia SPSS-ohjelmalla, emmekä nähneet sitä tarpeelliseksi. Tutkimuksemme runkona toimivat kyselystä saadut laadunarviointimallin laatutekijöiden keskiarvot, joita on myös yleisesti käytetty aiemmissa tutkimuksissa. Tutkimuksen tavoitteen kannalta olennaisempaa olivat vastaajien avoimet perustelut laatutekijöittäin. Niiden avulla voitiin laatutekijöitä ymmärtää ja selittää syvällisemmin. Tutkimustuloksemme olivat samansuuntaisia aiempien vastaavien tutkimusten (mm. Hujala & Fonsen 2010) kanssa.

Tutkimustuloksia on ilmiön prosessinomaisuuden ja tilannesidonnaisuuden kannalta tarpeetonta pyrkiä yleistämään. Tutkimuksessa pyrittiin ensisijaisesti selvittämään päivähoitoa laatua ja siihen vaikuttavia tekijöitä Pankarannan päiväkodissa ennen päiväkodin siirtymistä uusiin tiloihin Mikkelin valmistuneeseen uuteen vuoropäiväkotii Vilttihattuun. Tutkimuksen taustalla on ollut päiväkodin kehittämistyö, jossa tutkimustuloksia voidaan hyödyntää.

Tutkimuksemme käsittelee henkilökunnan käsityksiä päivähoitoa laadusta ja työyhteisöstämme. On eettisesti tärkeää, että ulkopuolinen ei pysty tunnistamaan tutkimukseen vastanneiden henkilöllisyyttä tai esimerkiksi pääse ilman tutkittavien lupaa lukemaan tutkimusaineistoa. Koska kysely toteutettiin anonyymisti internetissä Webropol -kyselynä, ei meilläkään ole tietoa vastaajien henkilöllisyydestä. Kyselyssä emme kysyneet vastaajien taustatietoja. Olemme päätyneet hävittämään vastaukset analysoituamme ne. Varmistamme, ettei kenelläkään ulkopuolisella ole mahdollisuutta päästä lukemaan tutkimuslomakkeita. Häivyttämme myös kaikki sellaiset asiat tekstistä, jotka saattaisivat mahdollistaa henkilöiden tunnistamisen. Vaikka siteerasimme myös yksittäisen vastaajan ajatuksia, yksittäinen vastaus on irrotettu muista vastauksista, eikä siitä ole mahdollista päätellä vastaajan henkilöllisyyttä.

Vaikka tutkimushenkilöt jäävät anonyymeiksi, koemme tulosten esittämisen henkilökunnalle haasteellisena. Tutkimustulokset tuovat esiin työyhteisöön liittyviä haasteita, jotka voivat vaikuttaa työyhteisöön.

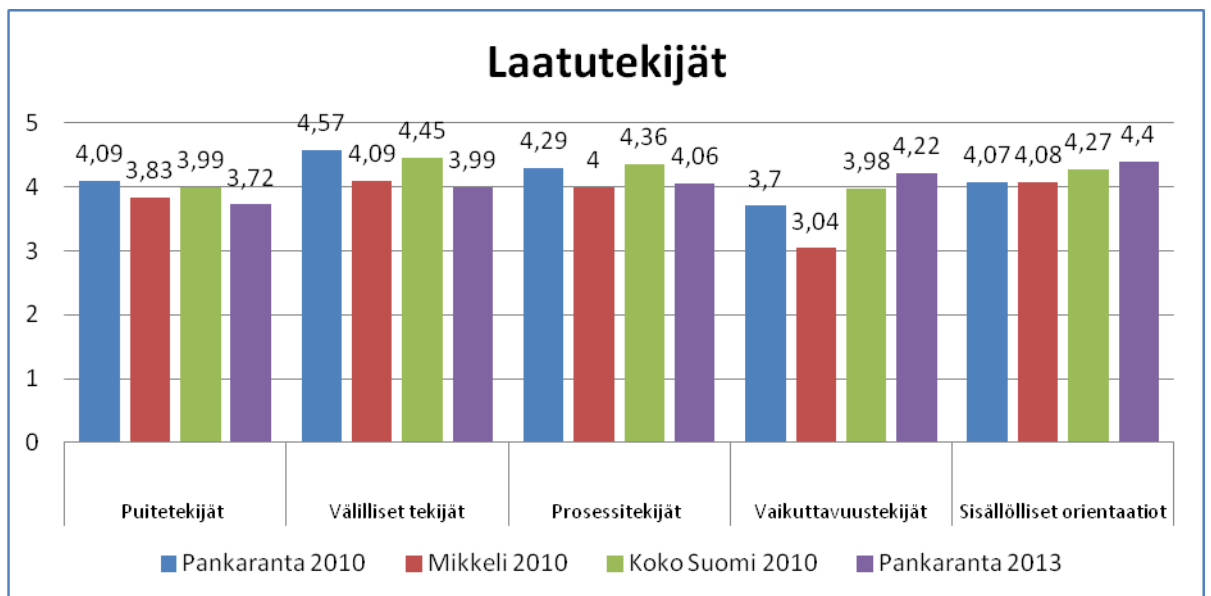
Kyselyyn osallistuneet olivat saatekirjeen kautta selvillä opinnäytetyömme tarkoituksesta ja mihin heiltä keräämäämme aineistoa tulemme käyttämään. Vastuu hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta ja rehellisyydestä sekä vipittömyydestä tutkimusta tehdessä on tutkimuksen tekijällä, tutkimusryhmän sekä – yksikön johtajalla. Myös oppilaitosten opettajat ovat vastuussa oppilaittensa tekemistä valinnoista esimerkiksi opinnäytetöissä, jotka koskevat tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 133.)

8 Tutkimustulokset

Vastausprosentiksi kyselyssämme tuli 70. Kyselylomakkeita laitettiin sähköpostilla 23 ja vastauksia saimme 16. Avoimiin kysymyksiin oli vastattu laajasti ja monipuolisesti.

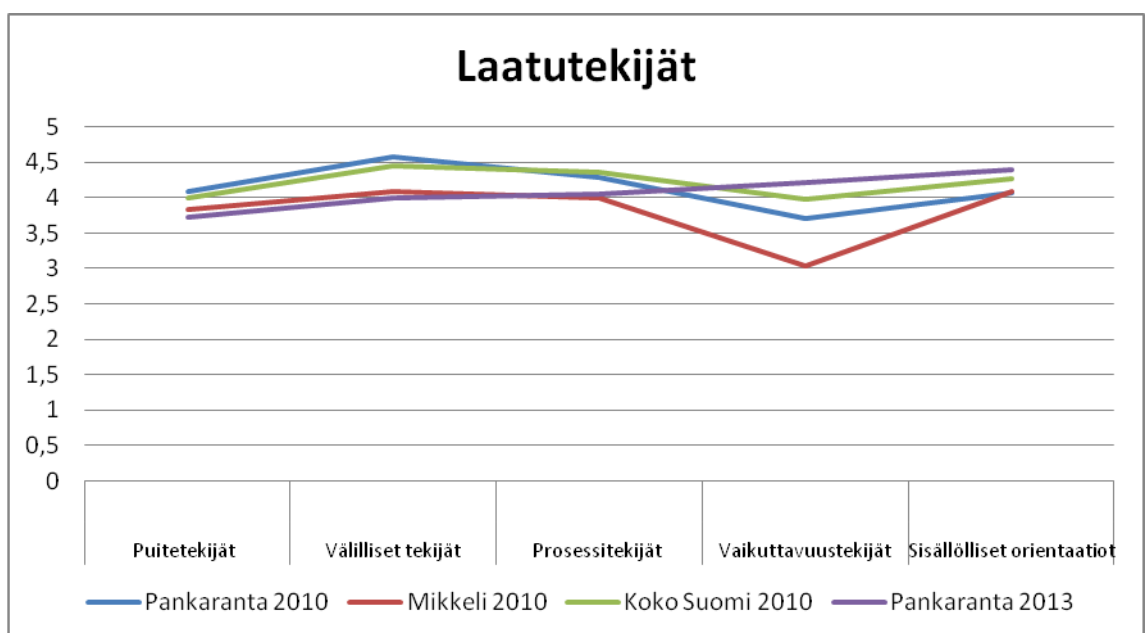
8.1 Laatutekijät muodostavat päivähoiton laadun kokonaiskuvan

Päivähoidon laatutekijöiden (kuvio 1) perusteella voidaan arvioida päivähoiton kokonaislaatua. Henkilökunnan käsityksen mukaan Pankarannan päiväkodin kokonaislaatua voidaan pitää melko korkeana (keskiarvo 4,08, vaihteluväli 3,72 - 4,44).



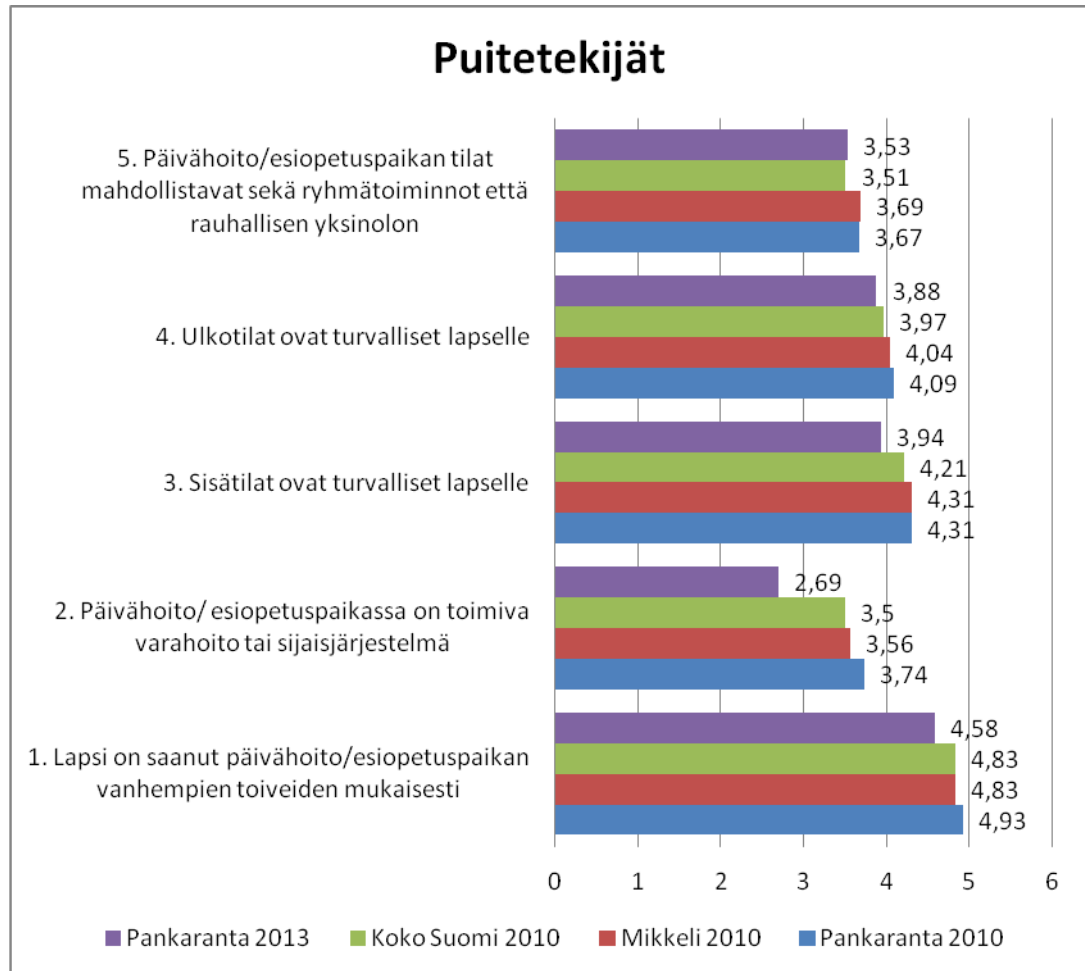
Kuvio 2: Päivähoidon laatutekijöiden keskiarvot

Pankarannan päiväkodissa laatutekijöistä (Kuvio 2) vaikuttavuus tekijät ja sisällölliset orientaatiot ovat aiempiin tutkimuksiin verrattuna laadukkaampaa henkilökunnan mielestä. Sen sijaan puite-, välillisten – ja prosessitekijöiden osalta laadussa on parantamisen varaan henkilöstön mielestä verrattuna aiempiin tutkimuksiin.



Kuvio 3: Päivähoidon laatutekijöiden keskiarvot

8.1.1 Puitetekijät Varhaiskasvatuksen laadun puitetekijät (Kuvio 4) on mallissa jaettu ihmissuhteiden pysyvyyteen, fyysiseen ja psyykkiseen turvallisuuteen sekä tilojen toimivuuteen.



Kuvio 4: Päivähoidon puitetekijät muuttujittain

Pankarannan päiväkodin henkilöstö on arvioinut Pankarannan päiväkodin puitetekijät (kaavio 3) (ka = 3,72) kriittisemmin verrattuna koko maan (ka = 3,99) ja Mikkelin muiden päiväkotien henkilökuntiin (ka = 3,83). Muutos Pankarannan päiväkodissa aiemmin toteutettuun kyselyyn (2010) verrattuna on negatiivinen. Päiväkotiin on kolmessa vuodessa perustettu yhteensä kaksi vuororyhmää ja toiminta on laajentunut myös yöhoitoon, mikä on aiheuttanut tilan ahtautta ja jatkuvaa uudelleen organisointia.

Pankarannan päiväkodissa puitetekijöistä parhaiten on arvioitu hoitopaikan määrättyminen vanhempien toiveiden mukaisesti. Lähes kaikilla (ka = 4,58)

hoitopaikkatoive on toteutunut. Muutos vuoteen 2010 johtuu Mikkelin kaupungin huonosta hoitopaikkatilanteesta. Mikkelin kaupungissa on tarkennettu kriteerejä, joiden mukaan hoitopaikka määräytyy. Pankarannan päiväkotiin pääsevät vain vuorohoitoa tarvitsevat lapset. Saksalan päiväkodin remontista johtuen osa lapsista on jouduttu sijoittamaan Pankarannan päiväkotiin vanhempien toiveiden vastaisesti. Henkilökunta on kokenut, että osa Pankarannan päiväkotiin sijoitetuista lapsista olisi voitu hoitaa Saksalan päiväkodissa.

Valtakunnallisesti tilanne on perheiden kannalta hyvä, pääsääntöisesti hoitopaikka on löytynyt vanhempien toiveiden mukaisesti (ka = 4,83).

Kaikissa puitetekijöissä on parantamisen varaa, erityisesti vuorohoidon varahoitajärjestelmä saa heikoimmat arviot henkilöstöltä (ka = 2,69). Muutos on suuri verrattuna vuoden 2010 tilanteeseen (ka = 3,74).

Ulko- ja sisätilojen ahtaus aiheuttavat kyselyn mukaan esteen hoitolasten rauhallisille leikeille ja turvallisuusuhka kasvaa toiminnassa sekä ulkona että sisällä.

Puitetekijät luovat perustan varhaiskasvatukselle, jonka pedagoginen laatu rakentuu näiden toiminnan fyysisten ja psyykkisten edellytysten varaan. Puitetekijöitä ovat esimerkiksi tilojen turvallisuus ja toimivuus sekä sijaisten saatavuus. (Hujala & Turja 2011, 319)

8.1.2 Välilliset tekijät

Välilliset tekijät (Kuvio 5) ovat henkilöstön osaamisen johtamiseen sekä kasvatustuotteen suunnitteluun ja ohjaamiseen liittyvät laatutekijät.

Pankarannan päiväkodin henkilöstö on arvioinut Pankarannan päiväkodin välilliset tekijät (ka = 3,99) kriittisemmin verrattuna koko maan (ka = 4,45) ja Mikkelin muihin päiväkotien henkilöstöihin (ka = 4,09). Muutos Pankarannan päiväkodissa aiemmin toteutettuun kyselyyn (2010) verrattuna on negatiivinen (ka = 4,57).

Henkilökunnasta neljännes (25 %) arvioi päivähoiton sisäisen viestinnän ja tiedonkulun lasta ja kasvatustoimintaa koskevissa asioissa huonoksi tai tyydyttäväksi.

väksi (56 %). Henkilöstö on kokenut tiedonkulun heikentyneen vuodesta 2010 (ka = 3,24, 2013) ja (ka = 4,23, 2010).

Tieto ei kulje aina esim. aamuvuorolaiselta iltavuorolaiselle riittävän hyvin. Asioita ei aina muisteta/ehditä kirjata viestivihkoon riittävän tarkasti tai ei ollenkaan.

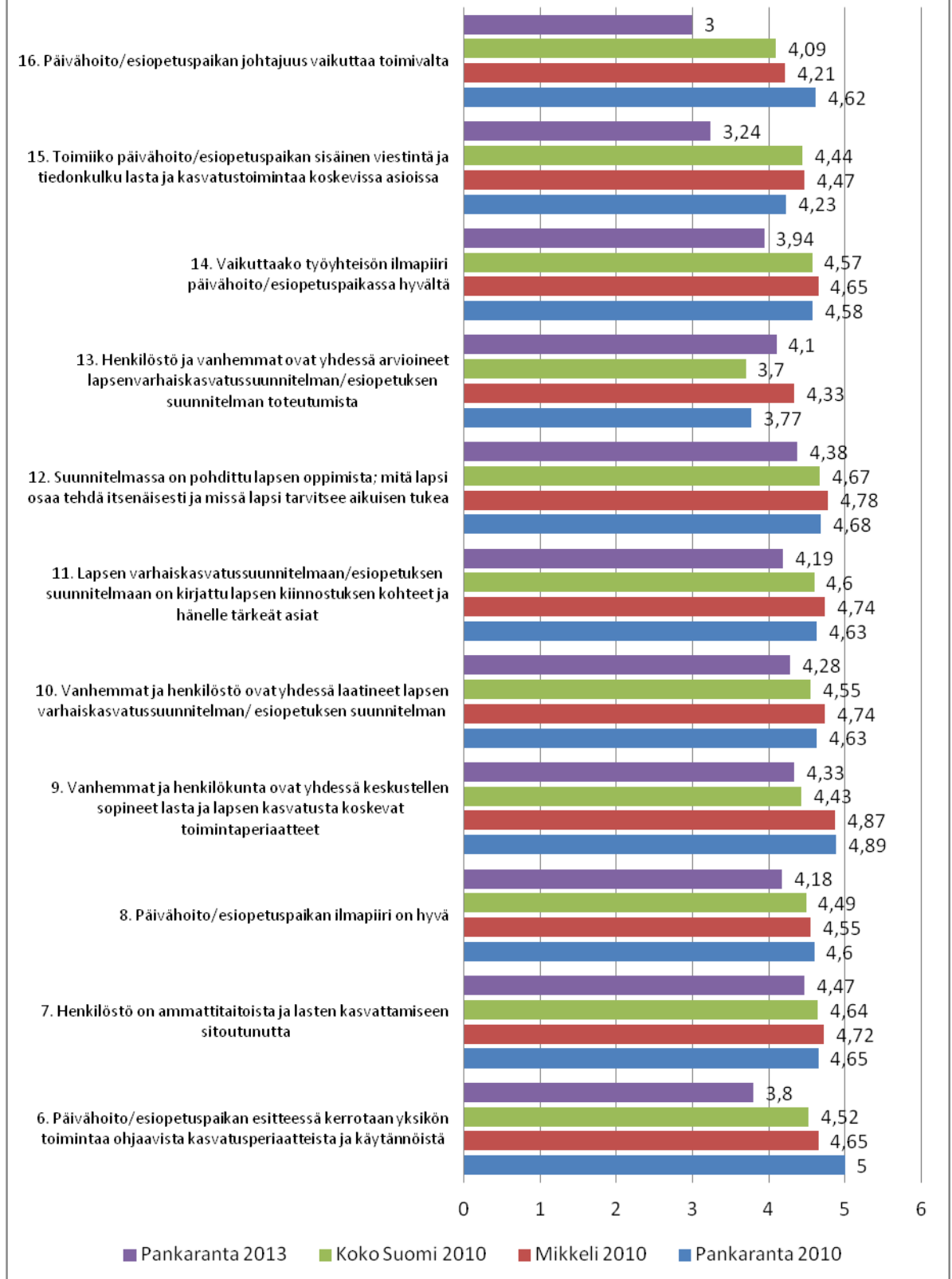
Yli puolet tutkimukseen osallistuneista kokee päivähoitopaikan johtajuuden vaikuttaa tyydyttävästi toimivalta. Joka neljäs (25 %) kokee johtajuuden toimivan hyvin ja joka kahdeksas (12,5 %) erittäin huonosti. Johtajuuden muutos on henkilökunnan mielestä ollut negatiivinen (ka =3,0 2013) ja (ka = 4,62 2010) verrattuna vuoteen 2010.

Työyhteisön (ka = 3,94) ja koko päiväkodin ilmapiirin (ka = 4,18) henkilökunta kokee hyväksi, vaikka näissäkin välillisissä tekijöissä on tapahtunut muutos lievästi heikompaan suuntaan.

Yleisesti ottaen hyvältä

Välillisiä tekijöitä ovat henkilöstön ja vanhempien kasvatusyhteistyö, Vasutyökentely, henkilöstön osaaminen, johtajuus, työyhteisö ja tiedonkulku. Esimerkkinä välillisistä laatutekijöistä ovat lapsikohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen liittyvät tekijät. (Hujala & Turja 2011, 319)

Välilliset tekijät



Kuvio 5: Päivähoidon välilliset tekijät muuttujittain

8.1.3 Prosessitekijät

Prosessitekijät (Kuvio 6) mittaavat varsinaista kasvatustapahtumaa ja kasvatusvuorovaikutuksen laatua.

Päiväkodin henkilöstö arvioi heikoimmaksi prosessitekijöiksi lasten mahdollisuutta pitkäkestoiseen, jopa useampipäiväiseen leikkiin. Yli puolet (62,5 %) vastanneista koki, että leikin jatkuminen seuraavana päivänä onnistui huonosti tai erittäin huonosti.

Vaihtelevasti, vuorohoidon takia ei aina voi jättää leikkejä seuraavaan päivään.

Vapaaseen leikkiin on aikaa ja mahdollisuuksia, mutta ohjattua leikkiä pitäisi lisätä.

Myönteisenä kuitenkin koettiin, että lapsen tarve leikkiä päiväkodissa toteutuu hyvin tai erittäin hyvin (ka = 4,56). Vastaajien mielestä lapsille tarkoitetut leikkivälineet ja materiaalit ovat hyvin (ka = 4,37) lasten itsensä saatavilla.

Vastauksista selviää, että Pankarannan päiväkodissa (ka = 3,88) aikuinen auttaa lasta lapsen omien leikki- ja toimintaideoiden toteuttamisessa hieman heikommin kuin koko Suomessa (ka = 4,22) tai Mikkelin muissa päiväkodeissa (ka = 4,29).

Henkilökunta koki, että lapset osallistuvat tyydyttävästi arkitoimintoihin ja työtehtäviin. Joka kolmannen vastaajan mielestä lapset osallistuvat työtehtäviin huonosti tai erittäin huonosti.

Lapsi kohdataan yksilöllisesti Pankarannan päiväkodissa, vaikka sitä mittaavissa osioissa (24, 25,26, 31, 32) keskiarvot jäivätkin alle koko maan ja Mikkelin kaupungin muiden päiväkotien keskiarvon. Lasten vastaanottamisen ja hyväksitelemisen henkilökunta koki tapahtuvan tyydyttävästi (ka = 3,69). Tässä on tapahtunut kehitystä huonompaan suuntaan (Pankaranta 2010, ka = 4,67).

Henkilöstön mielestä lapset hyväksytään hyvin tai erittäin hyvin ((87,5 %) sellaisina kuin he ovat (ka.=4,38) ja heidän yksilöllisyytään ja perheiden erilaisuutta kunnioitetaan ja otetaan huomioon eri tilanteissa (ka = 4,00). Näissä osioissa Pankarannan päiväkodin henkilöstön arvioinnit ovat hieman koko maan ja Mik-

kelin kaupungin keskiarvojen alapuolella. Kehitys on ollut hieman negatiivinen verrattuna vuoden 2010 arviointiin.

Lapsilähtöisyyttä mittaavissa osioissa (23 - 28) Pankarannan henkilöstö arvioi toimintansa lapsen kohtaamisessa sujuvan hyvin tai erittäin hyvin. Lapsia pidetään sylissä, hellitään ja huomioidaan (osio 24, ka = 4,32), lapsia kehdutaan yrittämisestä (osio 25, ka = 4,31), lapsen erilaiset tunteet hyväksytään (osio 26, ka = 4,38) ja lapsia autetaan ratkaisemaan ristiriitatilanteita (osio 27, ka = 4,38). Lasten aloitteiden ja itsenäisten ratkaisujen huomioimisessa henkilöstö arvioi toimintaansa muuta maata ja koko Mikkeliä kriittisemmin (osio 23, ka = 3,65 vs. ka = 3,99 - 4,05).

Vaihtelee varmaan paljon. myös lapsi huomioiden (toiset tarvitsevat syliä enemmän kuin toiset) myös lapsen ikä huomioiden, pienet varmasti saavat syliä/ huomiota enemmän ja tarvitsevatkin sitä toisin kuin isot.

Koska lapsia on paljon, kaikille ei joka tilanteessa riitä aikaa.

Lasten kysymyksiin ja pohdintoihin vastataan lasten arjessa enemmän kuin aiemmin (osio 21, ka = 4,41 vs. ka= 4,21, 2010).

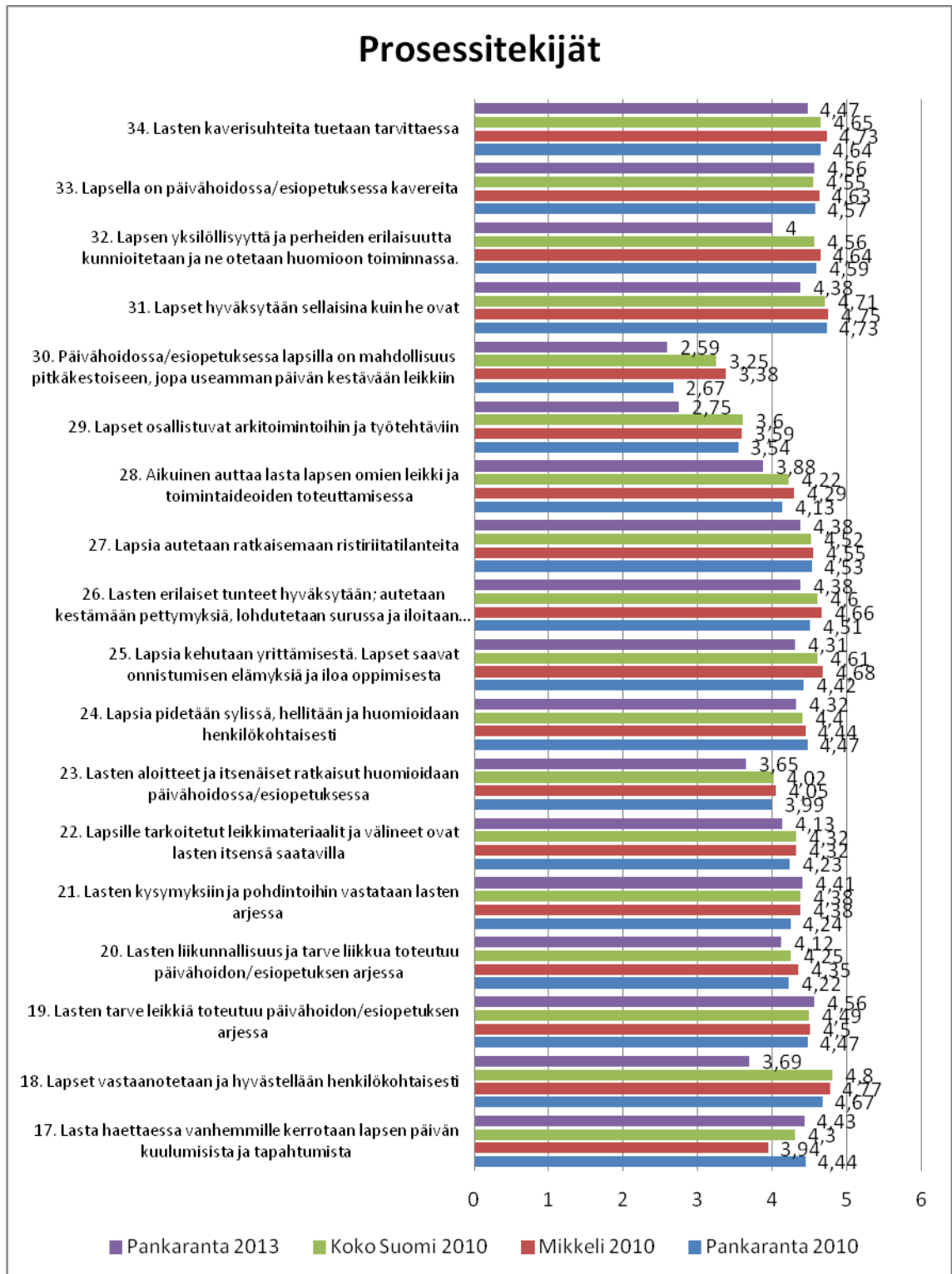
Pyritään vastaamaan, mutta suurissa lapsiryhmissä ei aina huomata esim. aran ja hiljaisen lapsen asioita.

Lasta haettaessa vanhemmille kerrotaan lapsen päivän kuulumisista ja tapahtumista (osio 17, ka = 4,43).

Viestilistä päivän tapahtumista on parantanut asiaa.

Tärkeimmät tapahtumat kyllä yleensä kerrotaan, mutta vanhemmat haluaisivat usein kuulla muutakin, esim. lapsen hauskoja sanomisia.

Keskeisenä tekijänä on lapsen kuulluksi tuleminen. Toimintaa arvioidaan lapsen osallisuuden ja lapsilähtöisyyden näkökulmasta. Prosessitekijöitä ovat aikuisen-lapsi vuorovaikutus, lasten keskinäinen vuorovaikutus, lapsilähtöisyys ja lapsen osallisuus. (Hujala & Turja 2011, 319.)



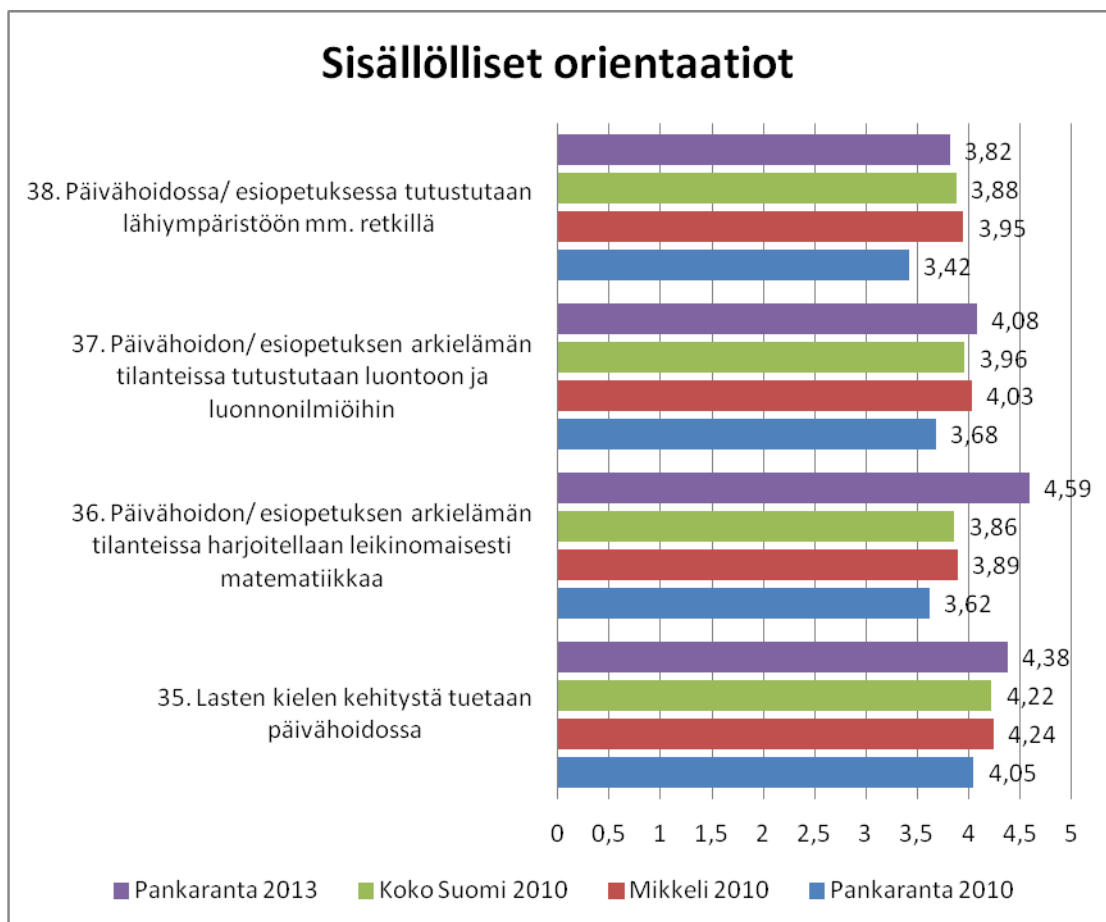
Kuvio 6: Päivähoidon prosessitekijät muuttujittain

8.1.4 Sisällölliset orientaatiot

Sisällölliset orientaatiot (Kuvio 7) kuvaavat matemaattisten, kielellisten ja luonnontieteellisten sisältöalueiden toteuttamista ja vaikuttavuutta. Pankarannan

päiväkodin henkilöstö arvioi sisällöllisiä orientaatioita myönteisemmin kuin päivähoiton muu henkilöstä koko maassa. Kehitys Pankarannan päiväkodissa on vaikuttavuustekijöiden osalta henkilöstön mielestä ollut myönteistä. Henkilöstön mielestä (osiot 35 - 38) päivähoitossa on tutustuttu lähiympäristöön mm. retkillä (osio 38, ka = 3,82) ja arkielämän tilanteissa luontoon ja luonnonilmiöihin (osio 37, ka = 4,08).

Lasten kielen kehitystä (osio 35, ka = 4,38) on tuettu hyvin tai erittäin hyvin (100 %) ja päivähoiton arkielämän tilanteissa on harjoiteltu leikinomaisesti matematiikkaa vähintäänkin hyvin (94 %) (osio 36, ka = 4,59).

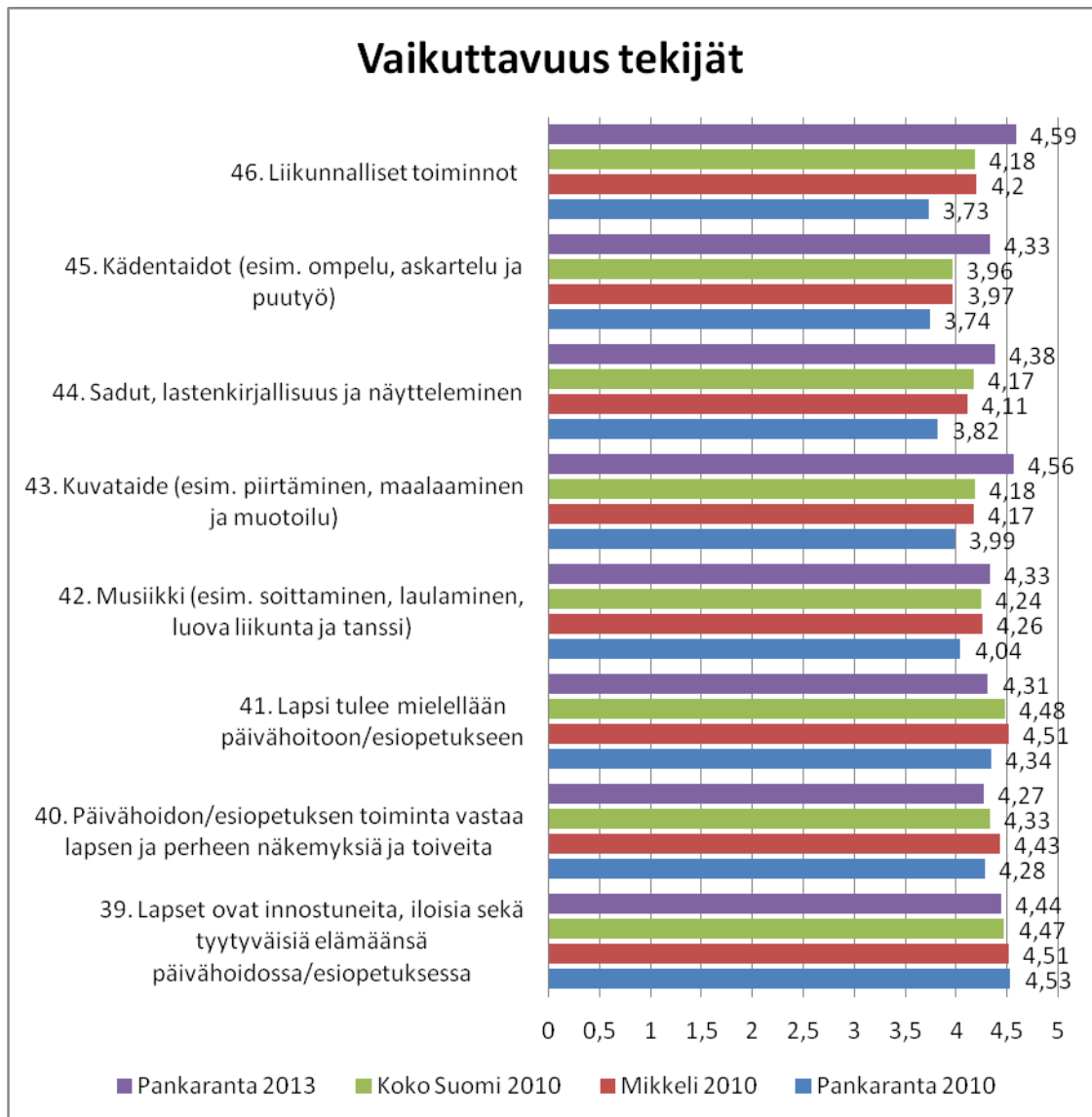


Kuvio 7: Päivähoiton sisällölliset orientaatiot muuttujittain

8.1.5 Vaikuttavuustekijät

Vaikuttavuustekijät (Kuvio 8) kuvaavat lapsen ja vanhempien tyytyväisyyttä ja varhaiskasvatuksen koettua laatua ja vaikuttavuutta. Varhaiskasvatuksen laadun vaikuttavuustekijöiden kohdalla näkyy Pankarannan päiväkodin henkilöstön

arvioinneissa toiminnan kokeminen myönteisenä. Loppumittauksen arviointien perusteella vaikuttavuustekijöiden melko vahvaa laatua edustavat väittämät Lapsi tulee mielellään päivähoitoon (ka = 4,31), Lapset ovat innostuneita, iloisia ja tyytyväisiä elämäänsä päivähoitossa (ka = 4,44) ja Päivähoidon toiminta vastaa lapsen ja perheen näkemyksiä ja toiveita (ka = 4,27).



Kuvio 8: Päivähoidon vaikuttavuustekijät muuttujittain

8.2 Vuorohoidon laatua parantavat tekijät

Kyselylomakkeen avoimilla kysymyksillä tutkittiin henkilökunnan käsityksiä vuorohoidon laatua parantavista tekijöistä. Kysymyksiä oli yhteensä kuusi (6), jotka luokiteltiin teemoittain.

8.2.1 Henkilökunnan ammattitaito ja kasvatuskumppanuus

Kyselyssä henkilökunnan mielestä vuorohoidon laatua parantavista tekijöistä päiväkodissa keskeisimpänä koettiin henkilökunnan ammattitaito (11 vastausta). Ominaisuuksista korostuivat henkilökunnan sitoutuminen työhön, joustavuus, avoimuus ja vastuunkanto.

Sitoutuneet ja joustavat työntekijät. Ammattitaitoisuus.

Toimiva kasvatuskumppanuus näkyy henkilökunnan sitoutumisena lapsen ja perheen edun ajamiseen. Kasvatuskumppanuudessa koettiin tärkeäksi myös sen jatkuvuus ja joustavuus perheiden tarpeiden mukaan.

Sitoutuminen kasvatuskumppanuuteen myös käytännössä, ei pelkästään ajatuksissa ja paperilla.

Muista päivähoidon laatua parantavista tekijöistä vastauksissa mainittiin lapsilähtöisyys, kodinomaisuus, hyvin organisoitu toiminta, sosiaalisuus ja iloisuus.

8.2.2 Vuorohoito vaatii selkeää johtamista

Henkilöstön mielestä johtaminen vaikuttaa sekä suoraan että välillisesti päiväkodin laatuun.

Johtajalla tulee olla yhdessä sovittu näkemys toimintatavoista ja yhteisistä säännöistä, joiden toteutusta hän selkeästi ja napakasti seuraa ja ohjaa. Johtaja ohjaa työntekijöitään yhdessä luomaan yhteiset toiminta-tavat, säännöt ja tavoitteet, joihin kaikki voivat sitoutua.

Henkilöstön mielestä laatu on hyvä, kun asiat ovat kunnossa. Tutkimukseen osallistuneiden vastauksissa korostuivat pedagoginen johtajuus (56 %) sekä johtajan tuen ja kannustuksen (31 %) merkitys vuorohoidon laatuun.

Johtaminen vaikuttaa olennaisesti laatuun. Hyvä henkilöstöjohtaminen ja pedagoginen johtaminen on kaiken a ja o. Tämä on haasteellisempaa ja tärkeämpää

vuoropk:ssa kuin tavis-pk:ssa. Hyvä johtaja innostaa kaikkia tekemään hyvää ja laadukasta varhaiskasvatusta!

Johtajalla pitää olla kaikki langat käsissä. Päiväkotia voi johtaa kun tietää mitä arjessa todella tapahtuu, joten päivittäiseen touhuun mukaan.

Toki hyvä johtajuus vaikuttaa päiväkodin arkeen. Jos johtaja on kiinnostunut ryhmien toiminnasta ja työntekijöiden kuulumisistakin, niin se helpottaa ja antaa tukea.

Erittäin paljon. Johtajalla pitäisi olla aikaa, halua ja kiinnostusta henkilökunnan sekä työyhteisön hyvinvointia.

Vastauksissa mainittiin lisäksi laatua parantavina tekijöinä johtajan kyky motiivoida, tiedottaa ja innostaa henkilöstöä. Myönteisellä työilmapiirillä nähtiin olevan keskeinen merkitys työssä jaksamiseen ja välillisesti vuorohoidon laatuun.

Johtajalla pitäisi olla aikaa, halua ja kiinnostusta henkilökunnan sekä työyhteisön hyvinvoinnista. Sekä tutustua lapsiin ja heidän vanhempiin työskentelemällä ryhmissä tilanteen sitä vaatiessa.

Laatuun vaikuttaa myös se, että johtaja panostaisi enemmän tiedonkulkuun ja työilmapiiriin.

Tiedonkulku henkilökunnalle on tärkeää. Jos johtajuus ei toimi/ työntekijät eivät ole tyytyväisiä siihen, sen näkyy henkilökunnassa ja heidän työ motivaatiossaan!

Hyvä ja henkilökuntaa kuunteleva johtaja parantaa henkilökunnan työssä jaksamista ja näin ollen tukee päivähoiton laatua.

8.2.3 Hyvä tiedottaminen selkiyttää työtä ja parantaa laatua

Hyvä tiedottaminen vähentää epäselvyyksiä ja selkiyttää työskentelyä vuoropäiväkodissa. Vastaajista lähes kaikki mainitsivat hyvän tiedottamisen tärkeäksi vuorohoidon laatua parantavaksi tekijäksi. Vastauksista ilmenee, että tiedottamisessa on aina kehittämisen varaa.

Jos tiedottaminen toimii, niin laatu on hyvä eikä epäselvyyksiä tule. Jos tieto ei kulje, niin aiheuttaa eripuraa kaikille

Jokainen tietäisi reaaliajassa mitä ja milloin mitäkin tapahtuu ja tehdään, niin kaikki osaisivat vastaavasti tiedottaa esim. vanhemmille samalla tavalla asioita.

Tieto ei kohtaa kaikkia tasapuolisesti, nyt tieto kulkee vain harvalle ja sitten tieto kulkee puskaradiolla eteenpäin... ja tieto voi vääristyä

Hyvällä tiedottamisella voidaan lujittaa luottamusta työntekijöiden ja vanhempien välillä. Tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä joka neljäs mainitsi sisäisen tiedottamisen vaikuttavan vanhempien suuntaan tapahtuvan tiedottamiseen ja sitä kautta laatuun vaikuttavaksi tekijäksi.

Vanhemmatkin toivoisivat saavansa enemmän tietoa päiväkodin tapahtumista ja etenkin omaa lasta koskevista asioista.

Tiedonkulku on kaikkein tärkein tekijä luottamuksen ja laadun luojana etenkin vanhemmille päin. Ja laadukas toiminta näkyy ulospäin ensimmäisenä kuinka hyvin tiedot perheen viesteistä välittyy vuoroista huolimatta ryhmän ja talon sisällä, siitä syntyy luottamus ja turvallinen olo niin perheelle kuin lapsellekin!!

Hyvä tiedottaminen parantaa työilmapiiriä ja vähentää juoruilua. Päiväkodin sisäisen tiedottamisen haasteet kohdistuvat lähinnä viestien saatavuuteen. Kyselyyn vastanneet toivat esille sisäisen tiedottamisen haasteista juoruilun, ajanpuutteen sähköpostien lukemiseen, palaverin vähäisyyden ja puskaradiolla toimivan tiedottamisen.

Selkeästi palaverit joihin kaikki pääsisivät, sisäisistä ja ulkoisista asioista, parantaisivat laatua huomattavasti. Tiedonkulku ei ole aina ollut kovin hyvää tai ettei asiat aina ole tulleet perille asti. Olisi hyvä jos asiat menisivät perille asti ettei tulisi väärinkäsityksiä ja arki toimisi paremmin että se joka hoitaa asiaa, hoitaisi sen loppuun asti.

Vuorotyössä tiedonkulku on haasteellista, koska vuorot vaihtuu, vapaat ja erilaiset vuorot vaihtelevat, meillä vielä hypitään osastoilta toisille ja sisarusten kautta tiedot kulkeutuvat ehkä vain toiselle osastolle. Tietoa ei kirjata, ei välitetä eteenpäin tai sitten sitä ei lueta eikä etsitä itse.

Talon palaveritkin tuntuvat harvenevan...Tieto ei kohtaa kaikkia tasapuolisesti, nyt tieto kulkee vain harvalle ja sitten tieto kulkee puskaradiolla eteenpäin... ja tieto voi vääristyä

Palaverikäytännöt pitäisi saada toimiviksi, niin että mahdollisimman monet pääsisivät osallistumaan palavereihin.

Vuorohoidossa on panostettava tiedonkulun kehittämiseen. Myös toiminnan sisällön suunnittelu ja toteutus on tärkeää laadun parantamiseksi. Tässä nousee johtajan näkemys arvokkaaksi, kuinka tärkeänä hän pitää esimerkiksi henkilökunnalle järjestettävien palaveriaikojen ja koulutusta.

8.2.4 Monipuolinen täydennyskoulutus keskeistä

Monipuolisella täydennyskoulutuksella voidaan tutkimukseen osallistuneiden mielestä parantaa vuorohoidon laatua. Erityisesti kaivattiin vuorohoidon erityispiirteisiin ja lasten yksilöllisiin tarpeisiin kohdistuvaa koulutusta.

Vuorohoidon erityispiirteisiin keskittyvään

Vuorohoitoon liittyviä/ sen haasteisiin painottuvia

Vuorohoitoon liittyvää koulutusta, Lasten yksilöllisyyteen (miten vuorohoito vaikuttaa lapseen, entä iso ryhmä?)

Erityislapsiin liittyvällä koulutuksella

Perheiden kansa tehtävään yhteistyöhön tai kasvatuskumppanuuteen liittyvä koulutus mainittiin kolmessa vastauksessa.

ja myöskin joku perhetyön koulutus.

Kasvatuskumppanuuskoulutus kaikille talon vakituisille työntekijöille pakolliseksi!!!

Itse toivoisin lisää koulutusta esim. vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyen

Vastaajien mielestä henkilöstön osaamista ja vuorohoidon laatua voidaan parantaa myös yksilöllisiä taitoja, työyhteisön viestintään ja omaan työssä jaksamiseen liittyvillä täydennyskoulutuksilla.

työaika koulutus, omaan jaksamisen tukemiseen liittyvä koulutus, vuorovaikutuksen ja tiedon välityksen koulutus

8.2.5 Monipuolinen toiminta ja hyvät rutiinit takaavat laadun

Vajaa puolet (44 %) tutkimukseen vastanneista koki monipuolisen toiminnan ja hyvien arkirutiinien takaavan hoidon laadun epäsäännöllisessä vuorohoidossa. Lapsille pyritään järjestämään mahdollisuus osallistua toimintaa hoitoaikojen mukaan joko aamu- tai iltapäivällä.

Toiminta jaetaan niin että jokaiselle on jotakin. Aamulla on aamupiiri ja iltapäivällä toinen samanlainen jotta kaikki pääsevät mukaan.

Lapsia tulee ja menee, mutta lapset vastaanotetaan ja he pääsevät tekemään samoja asioita (askartelu ym.) sitten iltapäivällä tai toisena päivänä ja eskarissa iltapäiväläiset tekevät eskaritehtävät sitten iltapäivällä.

Päivän perusrutiineja noudattamalla. Lapsille tarjotaan perusturva epäsäännöllisyydestä huolimatta. Lapsi saa virikkeitä ym vuorosta huolimatta.

Rutiinit (päivärytmi) pysyy samana, toimintaa tulisi järjestää niin aamu- kuin ilta-päivinäkin, jotta kaikilla lapsilla olisi mahdollisuus osallistua toimintaan.

Lähes joka kolmas (31 %) koki henkilökunnan ammattitaidon ja sitoutumisen vaikuttavan hoidon laatuun epäsäännöllisessä vuorohoidossa. Lisäksi vastauksissa (25 %) korostui hyvä suunnittelu.

Ammattitaitoisella henkilökunnalla + hyvällä toiminnan suunnittelulla ja sen toteuttamisella ja tietenkin riittävällä henkilökunnan määrällä.

Riittävällä henkilökunnalla, sopivilla työvuoroilla ja hyvällä suunnittelulla, johon eivät pienet muutokset vaikuttaisi niin paljon.

Tutkimukseen osallistuneista joka kolmas mainitsi perheiden kohtaamisen, myönteisen kasvatusotteen ja sopivan kokoisten lapsiryhmät tärkeiksi vuorohoidon laatua määrittäväksi tekijöiksi epäsäännöllisessä vuorohoidossa.

Pitäisi olla tutut aikuiset ja pienemmät lapsiryhmät. Koko perheen huomionti asiakkaana ja hyvä tiedonkulku perheen kanssa

Lasten yksilöllinen huomioiminen on ehdottoman tärkeää sekä perheen kulttuurin tuntemus ja kunnioitus. Päivittäisten toimintojen toteutus myös iltahoitoon tuleville lapsille olis mahdollistettava. Tuttu, turvallinen ja pysyvä henkilökunta lapsia hoitamassa, ei jatkuvaa vaihtuvuutta. Luottamuksellinen vuorovaikutus kodin ja hoitopaikan välillä.

Laadukkaaseen hoitoon epäsäännöllisessä vuorohoidossa vastaajat mainitsivat vaikuttavan lisäksi hyvien työvuorojen, jatkuvuuden, toimivien tilojen ja kodinomaisuuden.

8.3 Vuorohoidon laatua uhkaavat tekijät

Kyselylomakkeen avoimilla kysymyksillä tutkittiin henkilökunnan käsityksiä vuorohoidon laatua uhkaavista tekijöistä. Kysymyksiä oli yhteensä viisi (5), jotka luokiteltiin teemoittain.

8.3.1 Kiire ja henkilökunnan puute heikentävät hoidon laatua

Puolet kyselyn vastanneista mainitsee kiireen tai henkilökunnan puutteen uhkaksi vuorohoidon laadulle. Ongelma muodostuu ylisuurista lapsiryhmistä, kun ei saada sijaisia. Varahenkilöjärjestelmä tai talon sisällä kiertävä hoitaja koettiin yhdeksi ratkaisuksi ongelmaan.

Kiire, liian vähän henkilökuntaa, henkilökunnan sitoutuminen yhdessä sovittuihin asioihin, johtajan työnkuvan epäselvyys ja henkilökunnan- ja tiimipalaverien puute

Tiedonkulku päiväkodin sisällä koettiin haasteeksi. Joka viides vastanneista mainitsee tiedonkulun tökkineen talon sisällä tai jopa omassa ryhmässä.

Tiedonkulku talon sisällä ja jopa omassa ryhmässä ei aina toimi. Palaverille ei aikaa.

Lisäksi yksittäisissä vastauksissa mainittiin seuraavia uhkia: työvuorojen epä säännöllisyys, henkilöstön ristiriidat, huono työilmapiiri, ajanpuute palaverille, ahtaat tilat, epäselvät roolit, henkilöstön vaihtuvuus ja yhteistyön ontuminen vanhempien kanssa.

Henkilöstön liikkuminen toisiin ryhmiin, jolloin asioiden jatkuvuus saattaa katketa. Omassa ryhmässä tapahtuva toiminta katkeaa kun henkilöstö vaihtuu. Asioiden päättäminen pitäisi tapahtua ripeämmin, yhden tai kahden henkilön toimesta, ei vatvota asioita kaikkien kanssa, aika on lapsilta pois. Joka ryhmässä pitäisi olla yksi henkilö jolla veto vastuu tilanteista, asioiden päättämisestä, tarvittaessa asioiden vieminen eteenpäin. Henkilöstön sitoutuminen, läsnäolo lapsien luona, tässä ja nyt (ryhmät kuitenkin erilaiset)

8.3.2 Jatkuvat muutokset kuormittavat henkilöstöä

Vuorohoidossa (Mikkelissä) tapahtuneisiin muutoksiin tutkimukseen osallistuneet suhtautuvat eri tavalla. Osa kokee muutosten olevan myönteisiä, mutta epäileviä on kuitenkin suurin osa (85 %) vastanneista.

Yhteisiin asioihin sitoutuminen ollut vaihtelevaa, koska henkilökunta on tullut niin monesta talosta ja jokaisella on ollut omat tavat toimia. Mutta keskittyminen yhteen toimipisteeseen mahdollistaa yhdenmukaiset käytännöt vuorohoidossa. Syksyllä oli hieman sekaisin talon toiminta, mutta nyt kaikki toimii hyvin.

On hyvä, että Mikkelin vuorohoito on keskitetty Pankarannan päiväkotiin, koska aikaisemmin kun lapsia hoidettiin monissa eri yksiköissä, käytännöt saattoivat

poiketa hyvinkin paljon toisistaan eri talojen välillä. Myös henkilökuntaresursseissa syntyy näin säästöjä.

Keskittäminen ei ole kehittämistä!!!! Toivottavasti ei olla menty huonompaan suuntaan, olisi kiva tietää vanhempien mielipide asiasta.

Mielestäni laatu on mennyt huonommaksi kun siirryttiin pienistä yksiköistä tänne jättipäiväkotiin!

Muutoksien aiheuttamat haasteet kohdistuvat lähinnä päiväkodin ja lapsiryhmi-
en suureen kokoon, mikä aiheuttaa tiedottamiseen, vanhempien kohtaamiseen
ja henkilöstön jaksamiseen liittyviä ongelmia. Henkilöstö kokee näiden tekijöi-
den heikentävän vuorohoidon laatua.

*Yhteisiin asioihin sitoutuminen ollut vaihtelevaa, koska henkilökunta on tullut
niin monesta talosta ja jokaisella on ollut omat tavat toimia. Mutta keskittyminen
yhteen toimipisteeseen mahdollistaa yhdenmukaiset käytännöt vuorohoidossa.
Syksyllä oli hieman sekaisin talon toiminta, mutta nyt kaikki toimii hyvin.*

*Ryhmistä on tullut ihan liian suuria, lasten ei ole hyvä olla eikä työntekijöiden ja
vaikea toteuttaa kaikkea mahd. toimintaa mitä pienemmissä ryhmissä pystyisi
toteuttamaan. Henkilökunta pula kaiken aikaa.*

*Pienemmissä yksiköissä tiedonkulku oli ehkä helpompi toteuttaa ja työntekijä
tunsi lapset paremmin, jolloin hoito oli myös laadukkaampaa (en tiedä, mutta
ehkä lapsetkin tunsi olonsa hoidossa mukavammaksi/turvallisemmaksi). Henki-
lökunnan pysyvyyttä samojen lapsien kanssa, on hyvä että ollaan omissa ryh-
missä, mutta illalla kun yhdistytään, niin ei tiedä oikein lapsia ja osa lapsistakin
ehkä hieman ujostelee eri/ vieraampia hoitajia.?*

*Uudet asiat luovat epävarmuutta ja asioista tietämättömyyttä, joka puolestaan
luo ilmapiirin jossa jokainen on tietäviin jotakin asiasta. Laatu heikkenee, jos on
epävarmuutta ja tiedonkulku ei toimi.*

*Yksilöllinen hoito ja kodinomaisuus varsinkin pienten lasten kohdalla on kadon-
nut. Perheiden kanssa on vaikeampi luoda tiivistä kasvatuskumppanuutta, kun
isossa yksikössä et näe lasta tai perhettä kovin usein. Tiedonkulku on puutteel-
lista ja hyvin haasteellista saada kulkemaan niin perheiltä kuin työntekijöiltä kai-
kille.*

Eri työyhteisöissä muutoksella voi olla hyvin erilainen sisältö. Kyseessä voivat
olla uudet työtehtävät, yksiköiden yhdistämiset, joskus jopa koko yrityksen tai
sen osien omistuspohjan muuttuminen. Jos kyseessä on mahdollisesti työtehtä-
vien loppuminen tai henkilöstön irtisanominen, voi työyhteisöstä yhdessä yössä
tulla yksilöiden välinen kilpakenttä. (Varma 2005, 9.) Muutoksissa, uudistuksis-
sa ja kehittymishankkeissa usein asiat, jotka vaikuttavat johdon mielestä selviltä

ja mutkattomilta, voivat synnyttää työntekijöissä monenlaisia kysymyksiä, huolenaiheita ja väärinkäsityksiä. Tämän seurauksena voi liikkeelle lähteä huhuja, jotka voivat vaikuttaa muutoksen läpiviemiseen. Huhut syntyvät tilanteissa, joissa tieto on puutteellista ja ihmiset täydentävät tiedollisia aukkojaan erilaisilla olettamuksilla ja mielikuvilla, ymmärrettävän kokonaisuuden muodostamiseksi. Olettamukset ja mielikuvat ovat usein hyvin tunnevaltaisia uskomuksia ja luuloja, joita pelot ja toiveet sävyttävät. Jos tilanne on epävarma, yksilöt tukeutuvat toisiinsa ja hakevat todellisuuteen yhteistä tulkintaa. (Järvinen 2013, 100 -101.) Ihmiset kaipaavat muutoksissa vastauksia monenlaisiin kysymyksiin. Tiedon jakaminen ei yksistään riitä. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus myös keskustella ja arvioida muutosta omasta näkökulmastaan. (Varma 2005, 4.)

8.3.3 Työssä jaksaminen vaikuttaa vuorohoidon laatuun

Kyselyyn vastanneista suurin osa (74 %) ilmoitti pitävänsä työstään, mikä edistää työssä jaksamista. Heidän lisäksi viisi (30 %) ilmoitti liikkuvansa ja leppävänsä tietoisesti riittävästi, että jaksaa töissä.

Voin kaikin puolin hyvin ja viihdyn työssäni, uskon tämän heijastuvan työntekoon positiivisessa mielessä

Pidän vuorotyöstä ja tämä käy minulle, jaksan hyvin.

Aika ääriajoilla vuorotyöntekijän jaksaminen on. Väsyneempänä laatu ei niin hyvää ole, mutta kaikki yrittävät parhaansa

Tottakai pitkät työpäivät ja 10 työpäivää peräkkäin väsyttävät, jos vuorojen välillä ei ole tarpeeksi lepoaikaa. Itsestä huolehtiminen kuntoilemalla ja ulkoilemalla vapaa-ajalla sekä rentoutumalla auttaa jaksamaan ja työskentelemään täyspajoisesti vuorotyössä. Myös yövuorojen peruuntumiset sekä äkilliset työvuorojen muutokset vaikuttavat työssä jaksamiseen sekä viikon kerrallaan saadut työvuorot vaikuttavat oman vapaa-ajan järjestelyyn.

Pari vastaajaa koki oman työssä jaksamisen vaikuttavan lasten kohtaamiseen vuorohoidossa. Väsymys heikentää heidän mielestä hoidon laatua.

ei toivottavasti vaikuta suoranaisesti ainakaan lapseen, pyrin tekemään työni mahdollisimman hyvin. Tietenkin väsymyksenä, ei jaksu kotona tehdä mitään ylimäärästä.

työssä jaksaminen on mielestäni sitä, että jaksaa toimia kasvattavana aikuisena lapsen kanssa... jos on väsynyt tai ei muuten oo innostunut, ei kasvatuksen/hoidon laatukaan hääppöistä oo

Yksi vastaaja toi esiin työyhteisön vaikutuksen omaan työssä jaksamiseensa, jolla taas on vaikutusta vuorohoidon laatuun.

Työilmapiiri kun on hyvä ja työyhteisö ympärillä toimiva, kyllä jaksaa. (Valitettavasti meille kaikille ei ole luotu motivaatiota työhön). Vuorohoito toimii ja laatu on hyvä, kun jokainen kantaa oman osansa työhön sitoutuen tekemään, eikä siirtämään vastuuta toisille.

Ihmisten yhteisönä ja työympäristönä työyhteisö on tärkeä työssä jaksamiseen ja jatkamiseen vaikuttava tekijä. Avoin vuorovaikutus, töiden sujuminen, yhteinen vastuu työilmapiiristä ja ristiriitatilanteisiin puuttuminen rakentavat työhyvinvointia. Elämäntilanteet muuttuvat iän ja jokaisen yksilöllisen kehityksen myötä. Oman sekä työelämän tarpeiden yhteensovittaminen edistää jaksamista ja työhyvinvointia. Terveys ja toimintakyky ovat avainasemassa työhyvinvoinnissa. Turvalliset työolosuhteet ja terveelliset elämäntavat edesauttavat toimintakyvyn säilymistä. Osaava, motivoitunut ja hyväkuntoinen henkilöstö jatkaa pidempään työelämässä sekä tekee laadukasta työtä. (Varma 2005, 6-7.)

8.3.4 Uuden tekniikan haltuunotto on haaste päiväkodissa

Vastauksien perusteella voidaan todeta henkilökunnan suhtautuvan uuteen teknologiaan sekä myönteisesti että hieman varauksellisesti. Uusien teknologioiden haltuunotto koetaan alussa kuormittavana, mutta niiden uskotaan olevan hyödyllisiä. Hoitoaikojen tallentaminen elektronisilla kirjautumislaitteilla (läpyskät) koettiin mm. hyvänä uudistuksena, joskin työlääksi opettaa vanhemmille ja seurata niiden käyttöä.

Muutokset voivat vaikuttaa positiivisesti, uudet tuulet ovat aina hyväksi. Muutokset voivat myös rasittaa, kuormittaa henkilökuntaa. esim. mobiililaitteet ja läpäkkeet on hyvä uudistus.

Läpysköjen tulo on aiheuttanut vähän harmaita hiuksia, mutta kaipa siihenkin tottuu ja osaa sen paremmin.

8.3.5 Viikonloppuisin toiminta on hoitajien vastuulla

Tutkimuksen vastanneet olivat lähes yksimielisiä siitä, että lastentarhanopettajien työpanos arkena toiminnan suunnittelussa ja vetämisessä on viikonloppu- ja iltatyötä tärkeämpää.

Ei mielestäni vaikuta mitenkään ratkaisevasti, enemmänkin vaikuttaa millainen hlökunta on töissä, koulutuksesta riippumatta.

Viikon loppuisin ei ole niinkään toimintaa, ni kyllä lastentarhaopettajat kuuluu silloin olla viikolla, koska vastuu kuuluu heille kuten myös suunnittelu. (toimintojen suunnittelu)

Ei mitään järkeä jos opettajia on ryhmässä vähemmän kuin hoitajia. Lto on pedagogisessa vastuussa toiminnasta vähättelemättä ollenkaan hoitajien työpanosta ja illat ja viikonloput kuitenkin lapsimäärältään ainakin vielä olleet vähäisempiä kuin arkipäivisin.

Vastanneiden mielestä lastentarhaopettajan työskentely myös iltaisin ja viikonloppuisin voi vaikuttaa myönteisesti vuorohoidon laatuun, mutta hyöty voi jäädä vähäiseksi.

Ehkä toiminta olisi aktiivisempaa, tavoitteellisempaa ja järjestelmällisempää, mutta eikö lasten pitäisi saada iltaisin ja viikonloppuisin olla niin kuin olisivat kotona eli kodinomaista toimintaa tuolloin.

Luo varmaan jonkinlaisen säännöllisen tapahtuman viikonloppuihin, kuitenkin ei niin tarkkaa ohjelmaa kuin viikolla. Varmaan voisi olla hyvä, että jokin pienenhetken ohjattu toiminta esim. viikonloppun satutuokiot, lauluhetket

Suomalaisessa päivähoitossa koulutukseen perustuva työnjako on aiheena tulenarka. Ammattiryhmiä koskevaan, koulutukseen liittyvään arvioimiseen usein suhtaudutaan henkilökohtaisena loukkauksena, vaikka vertailu olisi asiallista. Eri ammattiryhmien osaamisen arviointi on tarpeellista, koska se on tarkoituksenmukaisen työnjaon lähtökohta. (Kalliala 2012, 139.)

8.3.6 Epäsäännöllinen vuorotyö voi olla laadukasta

Puolet kyselyyn vastanneista ei koe epäsäännöllisen vuorotyön vaikuttavan vuorohoidon laatuun. Osa vastaajista koki epäsäännöllisyyden ja erityisesti jatkuvien muutosten (peruuntuneet vuorot, sairaus poissaolot) vaikuttavan henkilökunnan hyvinvointiin ja sitä kautta vuorohoidon laatuun.

Ei vaikuta suuremmin negatiivisesti, tuo vain vähän lisähaasteita.

Samaa työtä tehdään, olivat vuorot epäsäännöllisiä tai säännöllisiä. En siis koe niiden ainakaan negatiivisesti vaikuttavan.

Koska henkilökunnan työvuorot ovat hyvin epäsäännöllisiä, se vaikuttaa mm. tiedonkulkuun päiväkodissa. Myös toistuvasti vaihtuvat työvuorot (esim. jonkun

työntekijän sairastuessa tai lapsen yövuoron peruuntuessa) vaikuttavat henkilökunnan hyvinvointiin ja sitä kautta vuorohoidon laatuun.

Epäsäännöllinen vuorotyö asettaa haasteet päivähoidon sisäiselle tiedottamiselle. Joka neljäs vastaaja koki tiedonkulun haasteeksi, mikä voi olla uhka vuorohoidon laadulle. Pari vastaajaa koki muutosten aiheuttavan ärtymystä, mikä helposti kuormittaa henkilökuntaa ja sairauslomia on enemmän.

Koska henkilökunnan työvuorot ovat hyvin epäsäännöllisiä, se vaikuttaa mm. tiedonkulkuun päiväkodissa.

Epäsäännölliset työajat saavat henkilökunnan väsymään, jolloin sairauslomia enemmän.

Lisäksi vastaajat mainitsevat vuorohoidon laadulle uhkiksi mm. ohjatun ajan puuttumisen illoista ja viikonlopuista, toiminnan epäsäännöllisyyden, yhteisen ajan puutteen ja kasvatuskumppanuuden toteuttamisen vanhempien kansa käytännössä.

9 Pohdinta

Tässä tutkimuksessa on tutkittu Pankarannan vuoropäiväkodin laatua. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää laadun lisäksi niitä kehittämiskohteita, joilla päivähoiton laatua voidaan parantaa. Tutkimus ajoittui murrokseen, jolloin Pankarannan vuorohoitopäiväkoti siirtyy uusiin tiloihin Mikkelin kaupunkiin valmistuvaan uuteen päiväkotiki Vilttihaatuun. Koko päiväkodin henkilöstö siirtyi heinäkuussa 2013 uuteen päiväkotiin, jossa toiminta alkoi elokuun 2013 alussa.

Pankarannan päiväkodin henkilöstö on arvioinut päiväkodin *puitetekijät* kriittisemmin verrattuna koko maan ja Mikkelin muihin päiväkoteihin. Muutos Pankarannan päiväkodissa aiemmin toteutettuun kyselyyn (2010) verrattuna on negatiivinen.

Puitetekijöissä arvioidaan ihmissuhteiden pysyvyyttä, turvallisuutta ja tilojen toimivuutta. Päiväkodissa kolmen vuoden aikana tapahtuneet muutokset, uusien ryhmien perustaminen ja yöhoidon keskittäminen Pankarantaan ovat aiheuttaneet ahtautta tiloissa ja jatkuvaa uudelleen organisointia.

Pankarannan päiväkodissa puitetekijöistä parhaiten on arvioitu hoitopaikan määräytyminen vanhempien toiveiden mukaisesti. Lähes kaikilla hoitopaikkatoive on toteutunut. Muutos vuoteen 2010 johtuu Mikkelin kaupungin huonosta hoitopaikkatilanteesta. Mikkelin kaupungissa on tarkennettu kriteerejä, joiden mukaan hoitopaikka määräytyy. Pankarannan päiväkotiin pääsevät vain vuorohoitoa tarvitsevat lapset. Saksalan päiväkodin remontista johtuen osa perheistä on jouduttu sijoittamaan Pankarannan päiväkotiin vanhempien toiveiden vastaisesti. Henkilökunta on kokenut, että osa Pankarannan päiväkotiin sijoitetuista lapsista olisi voitu hoitaa Saksalan päiväkodissa.

Kaikissa puitetekijöissä on parantamisen varaa, erityisesti vuorohoidon varahoitajärjestelmä saa heikoimmat arviot henkilöstöltä. Muutos on suuri verrattuna vuoden 2010 tilanteeseen. Ulko- ja sisätilojen ahtaus aiheuttavat kyselyn mukaan esteen hoitolasten rauhallisille leikeille ja turvallisuusuhka kasvaa toiminnassa sekä ulkona että sisällä. Kallialan (2012) mukaan yksi varhaiskasvatuk-

sen keskeisimpiä laatutekijöitä on ryhmäkoko. Kun ryhmissä ei ole enimmäiskojoja, vaan ryhmiä säädellään suhdelukusäädöksin, niin kiusaus sijoittaa ryhmiin liikaa lapsia käy ylivoimaiseksi, kun päivähoitopaikoista on pulaa.

Pankarannan päiväkodin henkilöstö on arvioinut päiväkodin välilliset tekijät kriitistemmin verrattuna koko maan ja Mikkelin muihin päiväkoteihin. Muutos Pankarannan päiväkodissa aiemmin toteutettuun kyselyyn (2010) verrattuna on negatiivinen. Henkilökunta arvioi päivähoidon sisäisen viestinnän ja tiedonkulun lasta ja kasvatustoimintaa koskevissa asioissa huonoksi tai tyydyttäväksi ja oli kokenut tiedonkulun heikentyneen vuodesta 2010. Kirjaamiseen ja tiedonsiirtoon jää mielestämme liian vähän aikaa, kun ryhmissä on jatkuvasti paljon lapsia ja on kiire. Myös henkilökunnan työskentely eri vuoroissa vaikuttaa myös tiedon siirtymiseen.

Johtaminen koettiin vaihtelevasti. Johtajuuden muutos on henkilökunnan mielestä ollut negatiivinen verrattuna vuoteen 2010. Johtajan vaihtuminen muutosmyllerryksessä ei voi olla vaikuttamatta arvioitaessa johtajuutta. Työyhteisön ja koko päiväkodin ilmapiirin henkilökunta koki hyväksi, vaikka näissäkin välillisissä tekijöissä oli tapahtunut muutos lievästi heikompaan suuntaan. Parrila (2005) on perhepäivähoitotutkimuksessaan sivunnut johtajuuden ja varhaiskasvatuksen laadun välistä yhteyttä. Parrilan mukaan laadukasta työtä tekevät työntekijät vaativat siihen myös ohjausta ja tukea. Laadun kehittäminen johtajuuden avulla edellyttää sellaista systemaattista johtajuutta, joka tavoittaa koko työyhteisön. Tutkimuksessamme johtajuuden haasteet esiintyivät epäselkeytenä, mikä saattaa osin johtua johtajavaihdoksesta, johtamiseen liittyvästä tiedonkulusta ja uudesta johtamiskulttuurista, johon henkilökunta ei ole vielä sopeutunut.

Keskeisenä prosessitekijänä on lapsen kuulluksi tuleminen. Toimintaa arvioidaan lapsen osallisuuden ja lapsilähtöisyyden näkökulmasta. Prosessitekijöitä ovat aikuisen ja lapsen välinen vuorovaikutus, lasten keskinäinen vuorovaikutus, lapsilähtöisyys ja lapsen osallisuus. (Hujala & Turja 2011, 319.) Päiväkodin henkilöstö arvioi heikoimmaksi prosessitekijöiksi lasten mahdollisuutta pitkäkestoiseen, jopa useampipäiväiseen leikkiin. Myönteisenä kuitenkin koettiin, että lapsen tarve leikkiä päiväkodissa toteutuu. Vastaajien mielestä lapsille tarkoite-

tut leikkivälineet ja materiaalit ovat hyvin lasten itsensä saatavilla. Henkilökunta koki, että lapset osallistuvat tyydyttävästi arkitoimintoihin ja työtehtäviin.

Lapsi kohdataan yksilöllisesti Pankarannan päiväkodissa. Lasten vastaanottamisen ja hyvästelemisen henkilökunta koki tapahtuvan tyydyttävästi, kehitys on ollut negatiivista aiempaan mittaukseen verrattuna. Henkilöstön mielestä lapset hyväksytään sellaisina kuin he ovat, ja heidän yksilöllisyyttään ja perheiden erilaisuutta kunnioitetaan ja otetaan huomioon eri tilanteissa. Näissä osioissa Pankarannan päiväkodin henkilöstön arvioinnit olivat hieman koko maan ja Mikkelin kaupungin keskiarvojen alapuolella. Kehitys on ollut hieman negatiivinen verrattuna vuoden 2010 arviointiin.

Lapsilähtöisyyden ja toimintansa lapsen kohtaamisessa henkilöstö arvioi myönteisenä. Lapsia pidetään sylissä, hellitään ja huomioidaan, lapsia keuhetaan yrittämisestä, erilaiset tunteet hyväksytään ja autetaan ratkaisemaan ristiriitatilanteita. Lasten aloitteiden ja itsenäisten ratkaisujen huomioimisessa henkilöstö arvioi toimintansa muuta maata ja koko Mikkeliä kriittisemmin. Lasta haettaessa vanhemmille kerrotaan lapsen päivän kuulumisista ja tapahtumista.

Pankarannan päiväkodin henkilöstö arvioi *sisällöllisiä orientaatioita* myönteisemmin kuin päivähoidon muu henkilöstä koko maassa. Kehitys Pankarannan päiväkodissa oli vaikuttavuustekijöiden osalta henkilöstön mielestä ollut myönteistä. Henkilöstön mielestä päivähoidossa oli tutustuttu lähiympäristöön mm. retkillä ja arkielämän tilanteissa luontoon ja luonnonilmiöihin. Lasten kielen kehitystä on tuettu hyvin ja päivähoidon arkielämän tilanteissa on harjoiteltu leikinomaisesti matematiikkaa vähintäänkin hyvin.

Varhaiskasvatuksen laadun vaikuttavuustekijöistä Pankarannan päiväkodin henkilöstö koki toiminnan myönteisenä. Loppumittauksen arviointien perusteella lapset tulevat mielellään päivähoitoon, ovat innostuneita, iloisia ja tyytyväisiä elämäänsä päivähoidossa. Henkilöstön mielestä päivähoidon toiminta vastaa lapsen ja perheen näkemyksiä ja toiveita.

Yhteenvedona voidaan todeta Pankarannan päiväkodin laadun olevan hyvä. Päivähoidon kaikkien laatutekijöiden keskiarvo oli 4,08. Päivähoidon vaikuttavuustekijöistä sisällölliset orientaatiot ja vaikuttavuustekijät henkilöstö arvioi

myönteisemmin kuin aiemmissa tutkimuksissa. Sen sijaan puite-, välillisissä – ja prosessitekijöissä oltiin jäljessä muihin tuloksiin verrattuna. Kehittämistyötä riittää. Puitetekijöistä suurin osa korjautui uudisrakennuksen valmistuttua ja päiväkodin muuttaessa elokuun 2013 alussa.

Tutkimukseen osallistuneen Pankarannan päiväkodin henkilökunnan mielestä vuorohoidon laatua voi parantaa monella eri tavalla. Useimmissa vastauksissa pohditaan henkilökunnan riittävyttä ja lapsiryhmien kokoa. Henkilöstö joutuu usein venymään ylisuurten lapsiryhmien ja työvuoromuutosten takia. Tämä kuormittaa ja vaikuttaa heikentävästi ilmapiiriin, työssä jaksamiseen ja välillisesti vuorohoidon laatuun. Tämä tutkimustulos on samansuuntainen aiempien tutkimusten kanssa (mm. Kanninen & Sigfrieds 2012).

Vuorohoidon laatuun vaikuttavat myös puitetekijät, joista tähän tutkimukseen osallistuneet ovat maininneet riittävät resurssit, välineet ja toimivat tilat. Vastatessaan kyselyyn henkilöstön odotukset olivat jo uudessa päiväkodissa, jossa puitetekijöiden oletettiin korjautuvan.

Kannisen ja Sigfriedsin (2012) tutkimuksessa todettiin henkilökunnan koulutuksella olevan vaikutusta vuorovaikutuksen laatuun ja sitä kautta lasten hyvinvointiin. Pankarannan henkilökunta koki monipuolisen täydennyskoulutuksen keskeisenä vuorohoidon laadun parantamisessa. Osana täydennyskoulutusta voidaan pitää vuosittaisia kehityskeskusteluja, joissa voidaan toimenkuvia, työn tavoitteita ja koulutustarpeita täsmentää. Pysyvyys ja suunnitelmallisuus nähdään tärkeinä tekijöinä laadun parantamisessa jatkuvien muutosten, epäsäännöllisten työvuorojen ja aina erilaisen lapsiryhmän takia. Henkilöstö nosti tutkimuksessa lisäksi esiin jatkuvat muutokset, jotka kuormittavat henkilökuntaa.

Ammattitaitoinen henkilökunta on avainasemassa puhuttaessa vuorohoidon laadusta. Toimenkuvien laatimisilla, yhteisillä pelisäännöillä, selkeällä johtamisella ja yhteistyössä vanhempien kanssa voidaan jatkuvasti kehittää työyhteisössä laadukasta vuorohoitoa. Juutin ja Vuorelan (2004) mukaan varhaiskasvatuksen laatu, henkilöstön työhyvinvointi ja johtajuus ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa. Varhaiskasvatustyön laadukas toteuttaminen ja henkilöstön työhyvinvointi edellyttävät koko organisaation jaettua näkemystä organisaation perus-

tehtävästä ja sen edellytyksistä. Viitala (2004) väittää, että laadukas kasvatus-työ ja henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttävät korkeaa kollektiivista tietoisuutta organisaation suunnasta ja keinoista sekä toiminnan jatkuvaa arviointia. Tutkimustuloksissamme näkyy selvästi Pankarannan henkilökunnan halu kehittyä työssään ja kehittää vuorohoidon laatua koko Mikkelissä. Haasteeksi nousee yhteisen tahdon ja hengen löytäminen kehittämistyössä.

Kanninen ja Siegfrieds (2012) toivat tutkimuksessaan esille päivähoitoon annettujen standardien vaikutuksen lapsen kehitykseen. Tutkimuksemme osoittaa, että jatkuvalla prosessien ja laadun arvioinnin osatekijöiden tarkastelulla voidaan ylläpitää ja kehittää vuorohoidon laatua. Muutos on mahdollisuus.

Tehdessämme opinnäytetyötämme olemme perehtyneet päivähoidon laadunarviointiin ja saaneet samalla hyödyllistä tietoa omaan työhömmе. Oma ammatillinen kehitymisemme on laajentanut käsityksiämme laadukkaasta varhaiskasvatuksesta. Tutkimuksesta saimme hyödyllistä tietoa uuden päiväkotі Vilttihatun toimintaan. Tutkimuksen tuloksia voimme hyödyntää esimerkiksi Vilttihatun varhaiskasvatussuunnitelmaa, tuloskortteja, henkilöstön työkuvia ja päivittäisiä rutiineja laadittaessa. Tutkimuksen perusteella on panostettava henkilöstön työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin, joilla on keskeinen merkitys vuorotyön laatuun.

Tutkimuksessa esille tulleita laatua heikentäviä tekijöitä olivat esimerkiksi jatkuvat muutokset, tiedonkulku ja henkilökunnan puute. Näihin asioihin tulee kiinnittää huomiota päiväkotі Vilttihatun kehittämisessä. Kun henkilökuntaa on varattu riittävästi vuorohoitoon, niin se vähentää kiirettä ja henkilökunnan vaihtuvuutta. Tiedonkulun parantamiseen tulee myös miettiä päiväkotі Vilttihatussa parannuskeinoja. Yksi parannuskeino tiedonkulkuun on jo se, että suunnitteilla on henkilökunnalle talon sisäinen, sähköinen viestien kulku. Myös säännöllisten palaverikäytäntöiden järjestämiseen on kiinnitettävä huomiota.

Opinnäytetyössämme yksi haastavimmista tehtävistä oli tulosten analysointi. Kun saimme analysoinnin ja teemoittelun tehtyä, koimme todellista onnistumisen iloa ja samalla myös ammatillinen otteemme tutkimukseen syveni. Tutkimuksen tekeminen ja aiheeseen perehtyminen ovat syventäneet osaamistamme varhaiskasvatuksessa. Lisäksi se on ollut hyödyllinen ja antoisa kokemus

molemmille. Haasteena tutkimusta tehdessä on ollut yhteisen ajan löytyminen perhe elämän ja työn yhteensovittamisen ohella. Siksi päätimme, ettemme nopeuta opinnäytetyömme valmistumista.

Haluamme kiittää kaikkia, jotka vastasivat kyselyymme. Avoimiin kysymyksiin saimme paljon vastauksia, mikä mielestämme osoittaa varhaiskasvatus henkilökunnan aitoa kiinnostusta varhaiskasvatustyöhön ja halua kehittää omaa työtä. Tästä on hyvä jatkaa laadukkaan varhaiskasvatuksen kehittämistä ja toteuttamista uudessa päiväkotitilaisuudessa.

Hyvänä jatkotutkimusaiheena olisi vastaava tutkimus Vilttihaatun henkilökunnalle muutaman vuoden kuluttua. Vuorohoidosta on tehty vähän tutkimuksia, joten mielestämme kaikki vuorohoitoon liittyvät tutkimukset ovat tärkeitä vuorohoidon laadun kehittämisessä. Mielenkiintoista olisi tutkia laajemmin vuoropäiväkotien laatutekijöitä ja muutoksia niissä. Yhteiskunnan rakennemuutoksesta johtuvat perheiden erilaiset työrytmit ja kuntatalouden haasteet pakottavat myös päivähoitopalvelun tarjoajia etsimään kustannustehokkaita ja perheiden tarpeita huomioivia hoitomuotoja. Tällöin olisi hyvä tutkia vanhempien näkökulmaa vuorohoidosta, tuntiperusteista hoitomaksua, vuorohoidon suhdelukuja tai työhyvinvointia vuoropäiväkodissa.

Kuviot

Kuvio 1: Varhaiskasvatuksen laadunarviointimalli s. 20

Kuvio 2: Päivähoidon laatutekijöiden keskiarvot (pylväsdiagrammi) s.29

Kuvio 3: Päivähoidon laatutekijöiden keskiarvot (viivadiagrammi) s.30

Kuvio 4: Päivähoidon puitetekijät muuttujittain s. 31

Kuvio 5: Päivähoidon välilliset tekijät muuttujittain s. 34

Kuvio 6: Päivähoidon prosessitekijät muuttujittain s. 37

Kuvio 7: Päivähoidon sisällölliset orientaatiot muuttujittain s. 38

Kuvio 8: Päivähoidon vaikuttavuus tekijät muuttujittain s. 39

Lähteet

Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista. FINLEX. (804/1992) <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1992/19920804>.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere. Vastapaino.

Färkkilä, N., Kahiluoto, T. & Kivistö, M. 2006. Lasten päivähoiton tilannekatsaus. Syyskuu 2005. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:16.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi lasten päivähoidosta annetun lain muuttamisesta sekä eräksi siihen liittyviksi laeiksi. FINLEX. <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2012/20120159>. Luettu 11.6.2013.

Hellström, M. 2010. Sata sanaa kasvatuksesta. PS-kustannus. WS Bookwell Oy. Juva.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2012. Tutki ja kirjoita. 15.-17. painos. Kirjayhtymä Oy. Helsinki: Tammi

Hujala, E & Fonsén, E. 2010. Työyhteisön pedagoginen kehittäminen työhyvinvoinnin perustana päivähoidossa projektin loppuraportti. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Varhaiskasvatuksen yksikkö

Hujala, E. & Turja L. 2011. Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS- kustannus. Juva: Bookwell Oy

Hujala, E., Parrila, S., Lindberg, P., Nivala, V., Tauriainen, L. & Vartiainen, P. Kalliala, M. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. Oulun yliopisto. Varhaiskasvatuskeskus.

Juuti, P. & Vuorela, P. 2004. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kalliala, M. 2012. Lapsuus hoidossa? Aikuisten päätökset ja lasten kokemukset päivähoidossa. Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Gaudeamus.

Kanninen, K., & Sigfrids, A. 2012. Tunne minut! Turva ja tunteet lapsen silmin. PS-kustannus. Juva. Bookwell Oy.

Kuula, A. 2006. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere. Vastapaino.

Laki lasten päivähoidosta. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>. Luettu 20.10.2012.

Lastentarha- lehti. 1/2013. Vuorohoitoa tutkimassa ja kehittämässä. Jamk.

Mahkonen, S. 2012. Päivähoito ja laki. Porvoo: Bookwell Oy.

Metsämuuronen, J. (toim.). 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp.

Mikkelin kaupunki. Erityinen tuki varhaiskasvatuksessa.
http://www.mikkeli.fi/fi/sisalto/02_palvelut/06_sosiaali_ja_terveyspalvelut.pdf.
Luettu 20.10.2013.

Mikkelin kaupunki. 2009. Lapsivaikutusten arviointi tulevasta keskustan vuoropäiväkodistä.
http://www.mikkeli.fi/fi/liitteet/02_palvelut.pdf. Luettu 18.10.2012.

Mikkelin kaupunki. Varhaiskasvatus.
http://www2.mikkeli.fi/fi/sisalto/02_palvelut/06_sosiaali_ja_terveyspalvelut/10a_perhenetti/02_vanhempana/03c_varhaiskasvatus.Luettu 12.10.2013

Mikkelin kaupunki. 2008. Varhaiskasvatussuunnitelma.

Mikkelin kaupunki. 2012. Varhaiskasvatussuunnitelma VASU 2012.
http://www.mikkeli.fi/en/liitteet/02_palvelut/15b_perhenetti/vasu_2008.www.pdf. Luettu 17.10.2013.

Mikkelin kaupunki. 2012. Vuorohoidon kriteerit.
https://webdom.mikkeli.fi/kunnari/internet_mikkeli.nsf/Vuorohoidon%20kriteerit1.pdf. Luettu 10.6.2012.

Parrila, Sanna (toim.). 2005. Villistä valvottuun, valvotusta ohjattuun - Perhepäivähoidon ohjauksen historia ja nykytilan haasteet. STM:n julkaisuja 2005:4.

Petäjaniemi, T. & Pokki, S. 2010. Selvitys päivähoiton ja varhaiskasvatuksen asemasta valtionhallinnossa. www.stm.fi/c/document_pdf. Luettu 27.6.2013

Päivähoidon laadun arviointiperusteet. 1999. Virikkeitä sisäiseen arviointiin ja kehittämiseen. Lapsi ja laatu-hanke. Efektia Oy.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (luettu 27.10.2013)

Sosiaali- ja terveysministeriö. Päivähoito.
http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/paivahoito_pdf.
Luettu 27.10.2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Päivähoidon kehittäminen.
http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/paivahoito/kehittaminen.Luettu 21.10.2013.

Sosiaaliportti. Avoimet varhaiskasvatuspalvelut. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyovalineet/tyomenetelmat/avoimetvarhaiskasvatuspalvelut.pdf>. Luettu 18.10.2013.

Sosiaaliportti. Varhaiskasvatus ja päivähoito käsitteenä.

Tampereen kaupunki. 2004. Kasvatus- ja opetustoimialan raporttisarja 1/2005. Laatu lasten päivähoidossa. Kuinka laatuvaatimukset ja tavoitteet toteutuvat päivähoidossa.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 8. uudistettu laitos. Vantaa. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Stakes oppaita 56. Gummerus Kirjapaino Oy. Saarijärvi.

Varma. 2005. Muutos haastaa työhyvinvoinnin -opas. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. Helsinki.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita

Liitteet

Kyselylomake

Liite 1 (7)



Laatu Pankarannan päiväkodissa 2013

Hei hyvät työkaverit!

Tässä tekemämme kyselylomake, johon toivomme teidän vastaavan rehellisesti ja toivomme teiltä vastauksia varsinkin avoimiin kysymyksiin, että saisimme tietoa Pankarannan vuoropäiväkodin laadusta henkilökunnan näkökulmasta. Kyselyn tulosten perusteella voimme sitten yhdessä kehittää vuorohoidon laatua Mikkelissä. Muistathan kyselyyn vastatessasi, ettemme saa tietoomme kyselyyn vastanneiden henkilöllisyyttä. Vastaamiseen menee noin tunti!

Vastauksistanne kiittäen Eija ja Janita

PUITETEKIJÄT

VÄITTÄMÄ TOTEUTUU 1. Erittäin huonosti 2. Huonosti 3. Tyydyttävästi 4. Hyvin 5. Erittäin hyvin 6. En osaa sanoa

1. Lapsi on saanut Päivähoito/ esiopetuspaikan vanhempien toiveiden mukaisesti

1. 2. 3. 4. 5. .Perustele sanallisesti tarvittaessa _____ 6.

2. Päivähoito/ esiopetuspaikassa on toimiva varahoito tai sijaisjärjestelmä, kun joku henkilöstöstä on poissa

1. 2. 3. 4. 5. .Perustele sanallisesti tarvittaessa _____ 6.

3. Sisätilat ovat turvalliset lapselle

1. 2. 3. 4. 5. .Perustele sanallisesti tarvittaessa _____ 6.

4. Ulkotilat ovat turvalliset lapselle

1. 2. 3. 4. 5. Perustele sanallisesti tarvittaessa _____ 6.

5. Päivähoito/ esiopetuspaikan tilat mahdollistavat sekä ryhmätoiminnot että rauhallisen yksinolon

1. 2. 3. 4. 5. Perustele sanallisesti tarvittaessa _____ 6.

VÄLILLISET TEKIJÄT

6. Päivähoito/ esiopetuspaikan esitteessä kerrotaan yksikön toimintaa ohjaavista kasvatuseriaatteista ja käytännöistä

1. 2. 3. 4. 5. Perustele sanallisesti tarvittaessa _____ 6.

7. Henkilöstö on ammattitaitoista ja lasten kasvattamiseen sitoutunutta

1. 2. 3. 4. 5. Perustele sanallisesti tarvittaessa _____ 6.

8. Päivähoito/ esiopetuspaikan ilmapiiri on hyvä

1. 2. 3. 4. 5. Perustele sanallisesti tarvittaessa _____ 6.

9. Vanhemmat ja henkilökunta ovat yhdessä keskustellen sopineet lasta ja lapsen kasvatusta koskevat toimintaperiaatteet

1. 2. 3. 4. 5. Perustele sanallisesti tarvittaessa _____ 6.

10. Vanhemmat ja henkilöstö ovat yhdessä laatineet lapsen varhaiskasvatussuunnitelman/ esiopetuksen suunnitelman

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti _____ 6.

11. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan/esiopetuksen suunnitelmaan on kirjattu lapsen kiinnostuksen kohteet ja hänelle tärkeät asiat

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti _____ 6.

12. Suunnitelmassa on pohdittu lapsen oppimista; mitä lapsi osaa tehdä itsenäisesti ja missä lapsi tarvitsee aikuisen tukea

1. 2. 3. 4. 5. Perustele sanallisesti tarvittaessa _____ 6. .

13. Henkilöstö ja vanhemmat ovat yhdessä arvioineet lapsen varhaiskasvatussuunnitel-

man/esiopetuksen suunnitelman toteutumista

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti _____ 6.

14. Vaikuttaako työyhteisön ilmapiiri päivähoito/ esiopetuspaikassa hyvältä

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti _____ 6.

15. Toimiiko päivähoito/ esiopetuspaikan sisäinen viestintä ja tiedonkulku lasta ja kasvatus-toimintaa koskevissa asioissa

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti _____ 6.

16. Päivähoito/ esiopetuspaikan johtajuus vaikuttaa toimivalta

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti _____ 6.

PROSESSITEKIJÄT

17. Lasta haettaessa vanhemmille kerrotaan lapsen päivän kuulumisista ja tapahtumis-ta

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti _____ 6.

18. Lapset vastaanotetaan ja hyvästellään henkilökohtaisesti

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti _____ 6.

19. Lasten tarve leikkiä toteutuu päivähoiton/esiopetuksen arjessa

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittassa sanallisesti _____ 6.

20. Lasten liikunnallisuus ja tarve liikkua toteutuu päivähoiton/esiopetuksen arjessa

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti _____ 6.

21. Lasten kysymyksiin ja pohdintoihin vastataan lasten arjessa

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallises-ti _____ 6.

22. Lapsille tarkoitetut leikkimateriaalit ja välineet ovat lasten itsensä saatavilla

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti _____ 6.

23. Lasten aloitteet ja itsenäiset ratkaisut huomioidaan päivähoitossa/esiopetuksessa

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

24. Lapsia pidetään sylissä, hellitään ja huomioidaan henkilökohtaisesti

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

25. Lapsia kehuaan yrittämisestä. Lapset saavat onnistumisen elämyksiä ja iloa oppimisesta

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

26. Lasten erilaiset tunteet hyväksytään; autetaan kestämään pettymyksiä, lohdutetaan surussa ja iloitaan yhdessä

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

27. Lapsia autetaan ratkaisemaan ristiriitatilanteita

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

28. Aikuisen auttaa lasta lapsen omien leikkijä toimintaideoiden toteuttamisessa

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

29. Lapset osallistuvat arkitoimintoihin ja työtehtäviin

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

30. Päivähoitossa/esiopetuksessa lapsilla on mahdollisuus pitkäkestoiseen, jopa useamman päivän kestävään leikkiin

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

31. Lapset hyväksytään sellaisina kuin he ovat

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

32. Lapsen yksilöllisyyttä ja perheiden erilaisuutta kunnioitetaan ja ne otetaan huomioon toiminnassa

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

33. Lapsella on päivähoitossa/esiopetuksessa kavereita

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

34. Lasten kaverisuhteita tuetaan tarvittaessa

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

SISÄLLÖLLISET ORIENTAATIOT JA OPPIMISEN PEDAGOGIIKKA

35. Lasten kielen kehitystä tuetaan päivähoitossa/ esiopetuksessa

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

36. Päivähoidon/ esiopetuksen arkielämän tilanteissa harjoitellaan leikinomaisesti matemaattikkaa (numeroita, vertaamista ja päättelystä)

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

37. Päivähoidon/ esiopetuksen arkielämän tilanteissa tutustutaan luontoon ja luonnonilmiöihin

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

38. Päivähoitossa/ esiopetuksessa tutustutaan lähiympäristöön mm. retkillä

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

VAIKUTTAVUUSTEKIJÄT

39. Lapset ovat innostuneita, iloisia sekä tyytyväisiä elämäänsä päivähoitossa/esiopetuksessa

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

40. Päivähoidon/esiopetuksen toiminta vastaa lapsen ja perheen näkemyksiä ja toiveita

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

41. Lapsi tulee mielellään päivähoitoon/esiopetukseen

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

MISTÄ SEURAAVISTA LUOVISTA TOIMINNOISTA LAPSI ON NAUTTINUT JA OSALLISTUNUT MIELELLÄÄN

42. Musiikki (esim. soittaminen, laulaminen, luova liikunta ja tanssi)

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

43. Kuvataide (esim. piirtäminen, maalaaminen ja muotoilu)

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

44. Sadut, lastenkirjallisuus ja näytteleminen

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

45. Kädentaidot (esim. ompelu, askartelu ja puutyö)

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

46. Liikunnalliset toiminnot (esim. pelit, voimistelu, erilaiset urheilulajit)

1. 2. 3. 4. 5. Perustele tarvittaessa sanallisesti 6.

AVOIMET KYSYMYKSET

47. Mitkä ovat mielestäsi vuorohoidon laatua parantavia tekijöitä päiväkodissamme?

48. Mitkä tekijät koet uhkaksi vuorohoidon laadulle päiväkodissamme?

49. Miten koet epäsäännöllisen vuorotyön vaikuttavan vuorohoidon laatuun?

50. Miten koet oman työssä jaksamisen vaikuttavan vuorohoidon laatuun?

51. Miten vuorohoito pystyy tarjoamaan laadukasta hoitoa epäsäännöllisissä hoitovuoroissa oleville lapsille?

52. Miten koet päiväkodin johtamisen vaikuttavan päiväkodin laatuun?

53. Miten koet (sisäisen ja ulkoisen) tiedottamisen vaikuttavan päiväkodin laatuun?

54. Millaisella täydennyskoulutuksella voimme parantaa henkilöstön osaamista ja vuorohoidon laatua?

55. Miten vuorohoidon laatua voisi parantaa?

56. Miten koet vuorohoidossa tapahtuneiden muutosten vaikuttaneen vuorohoidon laatuun?

57. Miten koet lastentarhaopettajan työskentelyn myös iltaisin ja viikonloppuisin vaikuttavan vuorohoidon laatuun?

Kiitos vastauksista! :)

Hyvät työtoverit!

Olemme sosionomi (AMK)- opintoissamme edenneet opinnäytetyö vaiheeseen. Opinnäytetyömme aiheena tutkimme Pankarannan päiväkodin työntekijöiden näkemyksiä vuorohoidon laadusta Mikkelisä. Työmme on määrä olla valmiina viimeistään syksyllä 2013. Valmiin työmme tuomme teille luettavaksi päiväkodille sen valmistuttua.

Kyselyn suoritamme sähköisenä Webropol -kyselynä, joten tiedot vastauksen lähettäjistä eivät tule meille tietoon. Kyselyt lähetämme teille työsähköpostiinne tammikuussa 2013.

Toivomme, että pystytte järjestämään hetken kyselyyn vastaamiseen ja tietenkin odotamme vastauksia teiltä kaikilta, että saamme mahdollisimman kattavan tuloksen tutkimukseemme.

Vastauksianne odotellen Eija ja Janita