



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Emilia Haglund & Sanna Hella

”JOSKUS VOI OLLA HELPOMPAA TYÖSKEN-
NELLÄ YKSIN KUIN SELITTÄÄ KAIKKI, MITÄ
PITÄÄ TEHDÄ”

Lyhytaikaisten sijaisten vaikutus varhaiskasvatukseen laatuun

Sosiaali- ja terveystieteiden
2021

TIIVISTELMÄ

Tekijät	Emilia Haglund & Sanna Hella
Opinnäytetyön nimi	”Joskus voi olla helpompaa työskennellä yksin kuin selittää kaikki mitä pitää tehdä” - Lyhytaikaisten sijaisten vaikutus varhaiskasvatukseen laatuun
Vuosi	2021
Kieli	suomi
Sivumäärä	70 + 2 liitettä
Ohjaaja	Aira Bragge

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia lyhytaikaisten sijaisten vaikutusta varhaiskasvatukseen laatuun Kristiinankaupungin ja Lapuan kaupunkien päiväkodeissa. Aihetta tutkittiin vakituisten työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena oli saada selville, kuinka lyhytaikaiset sijaiset vaikuttavat varhaiskasvatukseen laatuun ja miten työntekijät kokevat sijaisten vaihtuvuuden. Tavoitteena oli myös herättää keskustelua ja ajatuksia varhaiskasvatukseen henkilökunnan keskuudessa.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu varhaiskasvatukseen laadusta ja laatutekijöistä. Keskeisiä käsitteitä ovat varhaiskasvatukseen pedagogiikka, lyhytaikaiset sijaiset, varhaiskasvatus sekä varhaiskasvatussuunnitelma. Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen ja aineisto kerättiin e-kyselyllä. Lomakkeen kysymykset olivat avoimia kysymyksiä. Tutkimusaineisto käsiteltiin aineistolähtöisellä sisälönanalyysillä.

Tutkimustulokset osoittavat, että lyhytaikaisilla sijaisilla on suuri vaikutus varhaiskasvatukseen laatuun. Suurin osa vastaajista koki, että uusien sijaisten perehdytykseen ei ole tarpeeksi aikaa. Muutama vastaaja oli sitä mieltä, että työskentelee mieluummin yksin kuin vieraan sijaisen kanssa. Vastauksissa ilmeni, että vaikka sijaisista on usein hyötyä, heikentävät lyhytaikaiset sijaiset varhaiskasvatukseen laatua.

Avainsanat varhaiskasvatus, varhaiskasvatukseen laatu, lyhytaikainen päiväkotisijainen

ABSTRACT

Authors	Emilia Haglund & Sanna Hella
Title	“Sometimes it can be easier to work alone than to explain everything that needs to be done” - The Impact of Short-term Substitutes on the Quality of Early Childhood Education
Year	2021
Language	Finnish
Pages	70 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Aira Bragge

The purpose of this Bachelor’s thesis was to find out how short-term substitutes impact the quality of early childhood education in the day care centers in the cities of Kristiinankaupunki and Lapua. The topic was studied from the perspective of permanent employees. The aim was also to raise discussion and thoughts among the employees.

The theoretical frame consists of the quality of early childhood education and quality factors. The key concepts are pedagogy of early childhood education, short-term substitutes, early childhood education and curriculum for early childhood education and care. The research is qualitative, and a questionnaire (e-form) was used as a research method. The questions in the questionnaire were open-ended. The research material was analyzed with inductive content analysis.

The research results show that short-term substitutes have a major impact on the quality of early childhood education. Most of the respondents experienced that there is not enough time to orientate new substitutes. A few respondents felt that they would rather work alone than with an unfamiliar substitute. The responses showed that while substitutes are often useful, short-term substitutes reduce the quality of early childhood education.

Keywords Early childhood education, quality of early childhood education and short-term childcare substitute

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
2	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA AIHEEN RAJAUS	9
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	11
	3.1 Aikaisemmat tutkimukset.....	11
	3.2 Laadullinen tutkimus.....	12
	3.3 Aineiston kerääminen	13
	3.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	14
4	KESKEISET KÄSITTEET.....	18
	4.1 Lyhytaikainen sijainen.....	18
	4.2 Varhaiskasvatus	20
	4.2.1 Varhaiskasvatuksen pedagogiikka	22
	4.2.2 Pedagoginen dokumentointi.....	23
	4.2.3 Varhaiskasvatuksen suunnitelma (=vasu).....	24
	4.2.4 Varhaiskasvatuksen henkilökunta.....	28
5	VARHAISKASVATUKSEN LAATU	30
	5.1 Laadun tutkimus	30
	5.2 Laadun arviointi	32
6	VARHAISKASVATUKSEN LAATUTEKIJÄT	34
7	VARHAISKASVATUSTA KOSKEVAT LAIT	42
8	OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	44
9	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	49
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	59
11	POHDINTA.....	63
	LÄHTEET	65
	LIITTEET	70

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Aineiston vastusten pelkistäminen..... 16

Taulukko 2. Esimerkki pelkistettyjen ilmausten ryhmittelystä luokaksi..... 17

LIITELUETTELO

LIITE 1. Saatekirje..... 69

LIITE 2. Kyselylomakkeen runko..... 70

1 JOHDANTO

Päiväkodeissa on usein pulaa työntekijöistä erilaisista syistä johtuen, jolloin tarvitaan sijaisia. Sijaisia tarvitaan esimerkiksi silloin, kun työntekijät ovat sairaus- tai vuosilomalla, koulutuksessa tai lapsiluku ylittyy kasvattajien määrään nähden. Sijaiset ovat päiväkodin arjessa korvaamaton apu ja työnsä osaavia, mutta usein sijaiset saattavat olla alalle kouluttamattomia. Niissä tilanteissa saattaa herätä kysymys, miten sijaiset ja niiden vaihtuvuus vaikuttavat päiväkodin toimintaan ja varhaiskasvatuksen laatuun.

Lindroos ja Sallinen (2019, 7) kertovat opinnäytetyössään, että sijaisuus päiväkodeissa on aiheena ajankohtainen ja siitä on ikään kuin muodostunut oma ilmiö varhaiskasvatuksessa. Sijaisuus puhuttaa paljon vanhempien ja henkilökunnan keskuudessa, mutta myös sosiaalisessa mediassa. Opinnäytetyössä kerrotaan huolena olevan, että pätevää henkilökuntaa ei ole tarpeeksi ja olemassa olevan sijaispulan pelätään kasvavan ajan myötä sekä epäpätevien sijaisten lisääntyvän päiväkodeissa. Kirjoittajien mukaan tämä on aiheuttanut sen, että päiväkotien sijaisista puhutaan usein negatiivisesti ja aiheesta uutisoidaan melko paljon.

Varhaiskasvatusta ja sen laatua pyritään jatkuvasti parantamaan laadunarvioinnilla. Laadunarvioinnin avulla varhaiskasvatus, sen tavoitteet ja toteuttaminen saadaan näkyväksi. Sen avulla kerrotaan, mitä varhaiskasvatuksessa pidetään tärkeänä, miten lapsiin suhtaudutaan ja mitä pedagogisia käytäntöjä toteutetaan. Laadunarviointi antaa työntekijöille perustan oman ammatillisuuden kehittämiseksi ja laadukkaan toiminnan tekeminen näkyväksi antaa kuvan varhaiskasvatuksesta myös päiväkodin ulkopuolelle. Laadunarviointia toteuttamalla myös vanhemmilla on mahdollisuus osallistua keskusteluun ja päätöksentekoon. (Hujala & Fonsén 2017, 312.)

Opinnäytetyömme avulla haluamme selvittää, miten lyhytaikaiset sijaiset vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun. Tutkimme aihetta vakituisten työntekijöiden näkökulmasta. Koemme, että he tietävät aiheesta eniten johtuen siitä, että he

työskentelevät sijaisten kanssa eniten ja näkevät, miten he vaikuttavat päiväkodin arkeen. Haluamme tutkimuksen avulla selvittää myös, mitä varhaiskasvatuksen laatu on työntekijöiden mielestä. Opinnäytetyön avulla työntekijät sekä esimiehet saavat uutta tietoa sijaisista ja heidän vaikutuksestaan varhaiskasvatuksen laatuun, jolloin he voivat hyödyntää tutkimustuloksia työn kehittämisessä.

Kiinnostus kyseiseen aiheeseen heräsi omista kokemuksistamme tehtyämme sijaisuuksia sekä suoritettuaamme harjoittelujaksoja päiväkodeissa. Pääsimme nopeasti osaksi päiväkotien arkea ja sijaisiksi harjoittelujen kautta. Otimme yhteyttä Kristiinankaupungin ja Lapuan varhaiskasvatuksen päällikköön ja johtajaan kysyäksimme, olisivatko he kiinnostuneita osallistumaan tutkimukseen. Aihe sai positiivista palautetta kummaltakin kunnalta.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET JA AIHEEN RAJAUS

Opinnäytetyössä tutkitaan, miten lyhytaikaiset sijaiset vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun vakituisten työntekijöiden näkökulmasta. Työntekijöillä on kaikilla omat kokemuksensa sijaisista. Kokemukset ja mielipiteet vaihtelevat varmasti paljon. Uuden sijaisen tullessa hänelle uuteen päiväkotiin, sijaiselle voi olla vaikeaa hahmottaa päiväkodin tavat ja rytmi, jolloin vakituiset työntekijät joutuvat ohjeistamaan uutta sijaista. Vakituiset työntekijät saattavat esimerkiksi kokea, että perehdyttämiseen ei ole tarpeeksi aikaa. Perehdyttämiseen käytetty aika on yleensä pois lapsiryhmältä.

Aihetta tarkastellaan Kristiinankaupungin ja Lapuan kaupungin päiväkodeissa. Päiväkodin työntekijöillä on erimittaisia määräaikaisia sopimuksia ja toisilla on toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Tutkimme asiaa vakituisten työntekijöiden näkökulmasta eli niiden, joilla on toistaiseksi voimassa oleva sopimus. Poissuljemme siis yksityiset päiväkodit ja määräaikaiset työntekijät. Tutkimukseen tulee näin selkeä rajaus.

Kristiinankaupungissa on neljä kunnallista päiväkotia. Ne sijaitsevat Kristiinankaupungin kantakaupungissa, Lapväärtissä, Dagsmarkissa ja Härkmeressä. Kristiinankaupungissa on kaksi päiväkodin johtajaa, joilla on tietyt päiväkodit vastuullaan. Kristiinankaupungin varhaiskasvatuksessa on yhteensä 31 vakituista työntekijää. Lapualla on kuusi kunnallista päiväkotia, jotka kaikki sijaitsevat keskustan tuntumassa. Varhaiskasvatuspäällikön lisäksi Lapualla on neljä alue-esimiestä, joilla on tietyt päiväkodit vastuullaan. Vakituisia työntekijöitä Lapuan kaupungin päiväkodeissa on 43. Yhteensä vakituisia työntekijöitä Kristiinankaupungin ja Lapuan kaupunkien päiväkodeissa on 74.

Opinnäytetyön ensisijaisena tavoitteena on selvittää, miten lyhytaikaiset sijaiset vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun. Aiempaa tietoa aiheesta on saatavilla melko vähän, joten lisäksi tavoitteena on herättää keskustelua ja ajatuksia varhaiskasvatuksen henkilökunnan keskuudessa.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten lyhytaikaiset sijaist vaikkavav varhaiskasvatuksen laatuun?
2. Miten vakituisset työntekijät kokevat lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuuden?

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä kappaleessa kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta, muun muassa laadullisesta tutkimuksesta sekä sisällönanalyysistä.

3.1 Aikaisemmat tutkimukset

Aiempiä tutkimuksia aiheesta löytyy muutama. Ensimmäinen on Laurean ammatikorkeakoulun opinnäytetyö, jonka kirjoittajat ovat Nea Lindroos ja Iina Sallinen. Opinnäytetyön nimi on ”Päiväkodin johtajien näkemyksiä lyhytaikaisten sijaisten vaikutuksesta varhaiskasvatuksen laatuun”. Opinnäytetyö on julkaistu vuonna 2019. Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastattelemalla viittä Vantaan kaupungin päiväkodin johtajaa. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Talentia ry:n kanssa, joka on Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö. Tutkimustuloksissa selvisi, että tärkeä keino varhaiskasvatuksen laadun ylläpitämisessä on sijaisten perehdytys. (Lindroos & Sallinen 2019.)

Toinen tutkimus on Tampereen yliopiston pro gradu -tutkielma. Tutkielman nimi on ”Lyhytaikaiset sijaisuudet päiväkodeissa – Päiväkodin johtajien kokemuksia vuokratyön käyttämisestä päiväkodin työyhteisöissä”. Erkkilän tutkimuksessa kävi ilmi mm., että sijaisten löytäminen on hankalaa, kun useita työntekijöitä on poissa ja sijaisten perehdyttämiselle on liian vähän aikaa. (Erkkilä 2018.)

Kolmas tutkimus on Sointu Vainionpään opinnäytetyö ”Onneksi puhelimissa on kuvat – kokemuksia lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta”. Vainionpään opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Seuturekry Oy:n kanssa, jonka toimintaan kuuluu toimittaa lyhytaikaiset sijaiset eri palvelun tilaajille. Aineisto tutkimukseen kerättiin kahden kunnan varhaiskasvatuksen henkilökunnalta ja se suoritettiin internetkyselynä. Myös tämän tutkimuksen tuloksissa näyttäytyi, että sijaisten perehdyttämistä pidetään tärkeänä, mutta sille ei aina löydy aikaa. (Vainionpää 2017.)

Neljäs tutkimus on Oulun yliopiston Reeta Mäki-Pollarin pro gradu -tutkielma ”Vakituisen henkilöstön näkemyksiä sijaisista päiväkodin pedagogisessa toiminnassa”.

Tutkimus on julkaistu vuonna 2020, joten se on melko uusi. Nimensä mukaan tutkimuksessa näkökulmana on vakituinen henkilöstö ja painopisteenä sijaisten vaikutus pedagogiikkaan. Tutkimukseen on osallistunut 155 vastaajaa eri puolilta Suomea. Tutkimus osoittaa, että päiväkodeissa on selkeä sijaistarve. Sijaiset vaikuttavat arjen tason lisäksi myös hallinnollisella tasolla. (Mäki-Pollari 2020.)

Kahdessa aiemmassa tutkimuksessa näkökulmana on päiväkodin johtajat, joka poikkeaa tämän tutkimuksen näkökulmasta. Kahdessa muussa tutkimuksessa sen sijaan on sama näkökulma, mutta eri kaupungit. Tämä tutkimus antaa tietoa nimenomaan Kristiinankaupungin ja Lapuan kaupunkien tilanteesta. Oma tutkimuksemme eroaa Lindroosin ja Sallisen sekä Vainionpään tutkimuksista siten, että tutkimuksessamme ei ole tehty yhteistyötä minkään järjestön kanssa, vaan kahden eri kunnan kanssa.

3.2 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyössä käytetään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusotetta. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus on aineistoihin ja analyysiin perustuvaa empiiristä tutkimusta. Empiirisyyden lisäksi laadullisessa tutkimuksessa on mukana jokin teoreettinen viitekehys. Teoria jäsenellään, eritellään ja lopuksi järjestellään. (Tietoarquivo 2021.) Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on ymmärtää tutkittavan kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti (Koppa 2015).

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää, että tiedonantajat valitaan tarkasti ja harviten, sillä parhaat vastaukset saadaan niiltä, joilla on tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tietoa tai kokemusta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 256).

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena. Iso tutkimusyksiköiden joukko ei ole tarpeen eikä aina edes mahdollinen. Kun aineisto koostuu tutkimusyksiköistä, esimerkiksi yksilöhaastatteluista, argumentaatiota ei voida rakentaa yksilöiden eroihin eri muuttujien suhteen, eikä myöskään erojen tilastolli-

siin yhteyksiin muihin muuttujiin. Laadullinen tutkimus vaatii tutkimuksesta poikkeavaa absoluuttisuutta. Esimerkiksi kaikki kuviot on pystyttävä selittämään siten, ettei ne ole ristiriidassa tulkinnan kanssa. (Alasuutari 2012.)

3.3 Aineiston kerääminen

Aineiston keräämisessä on kaksi vaihtoehtoa. Teoreettinen viitekehys määrää millainen aineisto kannattaa kerätä ja mitä analyysimenetelmää käyttää. Tai päinvastoin aineisto luo rajat sille, millainen tutkimuksen viitekehys voi olla ja mitä metodeja voi käyttää. Heti tutkimuksen alussa on tärkeä tietää tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Ongelmalliseksi ratkaisun tekeminen tekee se, että on luonteenomaista tarkastella ilmiötä monesta eri näkökulmasta. Tämän vuoksi aineistoa kerätään niin, että mahdollisimman monenlaiset tarkastelut ja näkökulmat ovat mahdollisia. (Alasuutari 2012.)

Laadullisen tutkimuksen aineisto on moniulotteista, jossa näkyy ilmaisullinen rikkaus, monitasoisuus sekä kompleksisuus. Aineistoa voidaan tuottaa tutkimusta varten järjestetyissä tilanteissa, joista tehdään raportti. Raportissa dokumentoidaan tilanteen mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Tällöin aineisto koostuu dokumentoiduista tilanteista. (Alasuutari 2012.)

Laadullisessa tutkimuksessa yleisimpiä menetelmiä aineiston keräämiseen ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto (Tuomi & Sarajärvi 2018, 213). Päätimme hankkia aineiston toteuttamalla kyselyn e-lomakkeen avulla.

Kysely

Aineistonhankintamenetelmänä kysely on hyvä keino saada selville, mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii niin kuin toimii. Kysely on menettelytapa, joka mahdollistaa sen, että tiedonantajat voivat täyttää heille tehdyn kyselylomakkeen joko valvotussa ryhmätilanteessa tai kotonaan. Kyselyssä ei kuitenkaan ole mahdolli-

suutta joustaa kuten haastattelussa. Haastattelussa haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys sekä selventää niitä, jolloin välttyään väärinkäsityksiltä. Haastattelijalla on myös mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä. Kyselyssä kaikki täyttävät saman lomakkeen ja tulkitsevat sen omalla tavallaan. Kyselyn lähettäjä olettaa kyselyn lähettäessään, että vastaajat haluavat ja kykenevät ilmaisemaan itseään kirjallisesti ja tarkoittamallaan tavalla (Tuomi & Sarajärvi 2018, 223.) Kyselyssä ongelmana saattaa olla vastaamattomuus, eli että kyselyn vastaanottajat eivät vastaa kyselyyn. Toinen ongelma on, että vastaukset voivat olla hyvinkin niukkasaniaisia. Menetelmänä kysely on kuitenkin edullinen vaihtoehto, sillä sen toteuttamiseen ei vaadita aikaa eikä rahaa. Haastattelu sen sijaan on aikaa vievä aineistonkeruumuoto. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 226.)

3.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Aineistoa voidaan analysoida joko aineistolähtöisesti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimuksessa saatua aineistoa tutkitaan, jolloin rakennetaan uutta teoriaa kerätyn aineiston avulla. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä sen sijaan aineistoa analysoidaan jo olemassa olevan teorian avulla eli analyysiä ohjaa valmis malli. Tällöin tarkoituksena on tämän teorian testaaminen uudessa yhteydessä. Teorialähtöisestä sisällönanalyysistä käytetään myös nimeä deduktiivinen analyysi. (KvaliMOTV 2021 b.) Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla pyritään kuvailemaan tutkittavaa ilmiötä sanallisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103).

Valitsimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin, vaikka tutkimuksen vastausprosentti on 19 %. Tutkimuksen tavoitteena on luoda johtopäätöksiä aineiston perusteella. Tuomin ja Sarajärven (2018) teoksessa Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, aineistolähtöinen sisällönanalyysi jaetaan kolmeen eri vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on aineiston redusointi eli pelkistäminen. Aloitamme ensin aineiston eli vastausten tiivistämisellä, jonka jälkeen pilkomme vastauksia osiin ja jätämme niistä kaiken epäolennaisen pois. (Hämäläinen 1987; Dey 1993 & Cavanagh 1997, 169.) Etsimme aineistosta tutkimustehtävän kysymyksien avulla kaiken olennaisen

tiedon ja korostamme niitä esimerkiksi alleviivauksilla, minkä jälkeen teemme niistä listan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 171–172).

Toisessa vaiheessa, aineiston klusteroinnissa eli ryhmittelyssä etsimme aineistosta samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Ryhmittelemme samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ja teemme niistä luokan. Luokalle annamme sisältöä kuvaavan nimen. Luokittelun perusteena eli luokitteluyksikkönä voi olla muun muassa ominaisuus tai piirre. Kolmannessa eli viimeisessä vaiheessa on aineiston abstrahointi. (Hämäläinen 1987, Dey 1993 & Cavanagh 1997, 172–174.)

Abstrahoinnissa erotamme tutkimuksen kannalta tärkeimmän ja olennaisimman tiedon, josta muodostamme uusia teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnin avulla muodostamme kuvauksen tutkimuskohteesta yleiskäsitteiden avulla. (Hämäläinen 1987, Dey 1993 & Cavanagh 1997, 175.) Teoriaa ja johtopäätöksiä verrataan koko prosessin ajan uutta teoriaa muodostettaessa. Tuloksissa esitetään luokittelun pohjalta muodostetut käsitteet ja kategoriat sekä niiden sisällöt. Johtopäätöksissä pyrimme ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä omasta näkökulmastamme analyysin kaikissa eri vaiheissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 176–178.)

Tutkimuksen aineisto käytiin läpi lukemalla kaikki vastaukset, jonka jälkeen aloitimme aineiston analysoimisen aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Päädyimme käyttämään tutkimusmenetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, koska koimme, että se selventää tutkimuksen vastauksia parhaiten.

Ensin kävimme läpi kysymyksiimme saatuja vastauksia ja aloimme pelkistämään niitä. Taulukossa 1 näkyy, miten olemme poimineet olennaisen tiedon tutkimuksen vastauksista ja muodostaneet niistä pelkistettyjä ilmauksia.

Taulukko 1. Aineiston vastusten pelkistäminen

Ote alkuperäisestä vastauksesta	Pelkistetty ilmaus
Työaikoja usein vaihdellaan. Sijainen pyritään laittamaan keskivuoroon tai muuten helppoon vuoroon. Joskus täytyy perua päivän ohjelma jos sillä joka on poissa on ollut "korvaamaton" rooli	Työvuoroja vaihdetaan, joskus perutaan päivän ohjelma
Kerrotaan suunnitelmista ja sijainen voi tehdä vähän helpompia asioita, jos hän niin toivoo. Tai muutetaan vähän päivän toimintaa tilanteen mukaan..	Kuunnellaan sijaisen toiveita, toiminnan muuttaminen
Otan enemmän vastuuta	Työntekijät ottavat suurimman vastuun
Raamit on samat mutta hienosäätöä tarvitaan	Pieniä muutoksia
Yleensä sijainen ei tee äärihuoroja, suunnitellut tuokiot tehdään soveltaen sijaisen vahvuudet huomioiden	Työvuoroja vaihdetaan, tuokioita sovelletaan
Sijaisen kokemus alalta vaikuttaa siihen, miten suunnitelmia tarvitsee muuttaa. Ja toki lapsiryhmä johon sijaista tarvitaan myös vaikuttaa. Jos kokemusta löytyy niin voi toimia kuin ajateltu jouston varaa käyttäen. Jos vähemmän kokemusta/haastava ryhmä, toki tehdään yhteistyötä ja joustetaan tarpeen mukaan omista asioista	Sijaisen kokemuksesta ja lapsiryhmästä riippuen suunnitelmia muutetaan

Pelkistämisen jälkeen pelkistetyt vastaukset muodostettiin yhdeksi ja samaksi luokaksi ja luokalle annettiin sopiva nimi. Taulukossa 2 on esimerkki pelkistettyjen ilmausten muodostamisesta luokaksi.

Taulukko 2. Esimerkki pelkistettyjen ilmausten ryhmittelystä luokaksi

Pelkistetty ilmaus	Ryhmittely luokaksi
Työvuoroja vaihdetaan	Toiminnan toteutus
Joskus perutaan päivän ohjelma	
Työntekijät ottavat suurimman vastuun	
Kuunnellaan sijaisen toiveita	
Toiminnan muuttaminen	
Tuokiota sovelletaan	

4 KESKEISET KÄSITTEET

Tässä kappaleessa käydään läpi tutkimuksen keskeisiä käsitteitä.

4.1 Lyhytaikainen sijainen

Lyhytaikaisella sijaisella tarkoitetaan sijaista, joka työskentelee ryhmässä muutamasta tunnista muutamaan viikkoon. Joskus lyhytaikaista sijaista ei tarvita samassa ryhmässä joka päivä, vaan häntä saatetaan myös siirrellä ryhmästä toiseen tarpeen mukaan. Tähän voi vaikuttaa esimerkiksi se, että lapsien määrä vaihtelee ryhmissä päivittäin.

Malminen toteaa Ylen artikkelissa (2018), että ilman sijaisia päiväkotija voitaisiin joutua sulkemaan. Sijaisia tarvitaan useimmiten joka viikko, mutta aina heitä ei löydy. Niissä tilanteissa henkilökunta joutuu tekemään järjestelyjä ja keksimään varasuunnitelmia, jotta päivästä selvittäisiin ilman sijaista. Henkilökuntaa voidaan esim. siirtää ryhmästä toiseen. Kun sijainen sen sijaan löytyy, ei hän välttämättä ole alan ammattilainen, vaan koulutus saattaa olla mitä tahansa. Silloin sijaiset on perehdytettävä, jotta he saisivat otteen työstä ja sen toteuttamisesta.

Kokemuksien mukaan päiväkotien henkilökunta vaihtuu jatkuvasti. Mikäli lähteneen työntekijän tilalle ei saada heti uutta työntekijää, tarvitaan sijaista. Tällaisessa tilanteessa voidaan ottaa myös pidempiaikainen sijainen, mutta koska sijaisia on vaikea saada, voidaan pitkä sijaisuus jakaa moneen lyhyeen sijaisuuteen. Tällöin tulee lisää henkilökunnan ja sijaisten vaihtuvuutta. Sijaisia voi olla vaikea saada, koska sijaisuudet ilmoitetaan yleensä lyhyellä varoitusajalla. Sijaista voidaan kysyä edellisenä iltana tai jopa saman päivän aamuna.

Jos sijaista ei saada, joutuu henkilökunta paikkaamaan puuttuvaa työntekijää tekemällä pitkästä työvuoroa. Tämä on pidemmän päälle hyvin kuormittavaa työntekijöille, jolloin vaarana voi olla työntekijän uupuminen. Joskus työntekijöitä saatetaan siirtää eri yksiköstä toiseen, kun on pulaa sijaisista.

Sijaiseksi pääsee yleensä ilman koulutusta. Tämän vuoksi sijaisuudet sopivat esimerkiksi opiskelijoille. Sijaiseksi pääsee muun muassa sijaishaun kautta. Päiväkodit voivat laittaa sijaishaun auki ja valita sieltä päiväkotiin sopivat sijaiset. Päiväkodin johtajat ottavat sijaisiin yhteyttä, aina kun heitä tarvitaan. Sijaiseksi voi päästä myös harjoitteluiden kautta tai ottamalla suoraan yhteyttä päiväkodin johtajaan. Tämän lisäksi myös eläköityneitä lastenhoitajia voidaan pyytää sijaiseksi.

Päiväkodin johtajan tehtävänä on päivittäin huolehtia, että päiväkodissa on tarpeeksi henkilökuntaa paikalla hoidettavien lasten määrään nähden. Näin varmistetaan, että lasten turvallisuus ja vuorovaikutuksen pysyvyys voidaan taata sekä varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet toteutuvat. (Vlasov, Salminen, Repo, Karila, Kinnunen, Mattila, Nukarinen, Parrila & Sulonen 2018, 69.) Joskus yksi tai useampi päiväkodin henkilökunnasta on poissa, jolloin joudutaan etsimään sijainen puuttuvan työntekijän tilalle. Työntekijän poissaolon syinä voivat olla sairastumiset, vuosilomat, koulutukset sekä mahdolliset muut syyt. Henkilökunnan vaihtuminen saattaa kuitenkin haitata työrauhaa työyhteisössä, vaikka sijaiset auttavatkin paljon. (Liira 2017, 38.)

Lyhytaikaiset sijaiset työskentelevät useimmiten välivuorossa, jolloin vakituinen henkilökunta tekee avaus- ja sulkuvuorot. Avaus- ja sulkuvuoroja kutsutaan ääri- vuoroiksi. (Erkkilä 2018, 61.) Niissä työntekijä siis nimen mukaisesti avaa päiväkodin aamulla tai sulkee sen kaikkien lasten lähdettyä. Välivuorot koetaan sijaiselle turvallisimpina, sillä sijainen ei välttämättä tunne lapsia ja heidän huoltajiaan eikä välivuorossa ole riskiä, että sijainen joutuisi epämukavaan tai hankalaan tilanteeseen yksin ilman minkäänlaista tietämystä. Lasten huoltajat saattavat useimmiten kokea, että on turvallisempaa tuoda lapsi päiväkotiin tai hakea hänet sieltä, kun vastassa on tuttu työntekijä, joka tuntee lapsen. Huoltajat voivat kokea lasten hakutilanteet hankaliksi, jos vastassa on uusi sijainen, joka ei osaa kertoa mitään lapsen päivästä. Jos sijainen sen sijaan on tuttu ennestään, saatetaan hänelle antaa avausvuoro, jos joku päiväkodin vakituisista työntekijöistä on tulossa töihin pian päiväkodin avaamisen jälkeen. Sama pätee sulkuvuoroon, eli jos sijaiselle päiväkotin

on tuttu, voidaan hänelle antaa sulkuvuoro. Tärkeää on kuitenkin antaa sijaiselle jonkun työntekijän puhelinnumero, johon voi soittaa tilanteen vaatiessa.

Lyhytaikaiset sijaiset osallistuvat harvoin toiminnan suunnitteluun tai palavereihin, eli heidän tehtävänä on osallistua pääosin perushoidollisiin työtehtäviin. Tämä johtuu siitä, että päiväkodeissa on hyvin harvoin aikaa syvemmälle perehdytykselle ja palavereihin ja toiminnan suunnitteluun osallistumiseen vaaditaan lasten ja perheiden pidempiaikaista tuntemista. Sijainen sijoitetaan työskentelemään sellaiseen ryhmään, missä tarvitaan eniten apua, eli mihin tahansa ryhmään. (Erkkilä 2018, 15.) Sijaisen on siis oltava valmis työskentelemään kaikissa ryhmissä kaikkien työntekijöiden kanssa.

4.2 Varhaiskasvatus

Tutkimuksissa on havaittu, että laadukas varhaiskasvatus tukee lapsen kasvua ja kehitystä sekä kaventaa lasten hyvinvointi- ja terveyseroja. Varhaiskasvatuksen yksi tavoitteista on varmistaa hyvät kasvun ja kehityksen edellytykset kaikille lapsille muun muassa tukemalla tukea tarvitsevia ja syrjäytymisvaarassa olevia lapsia. Varhaiskasvatuksen tärkeä tehtävä on kehittää lasten oppivalmiuksia sekä ehkäistä syrjäytymistä. (Hakalehto 2018, 265.) Tämä luo pohjan elinikäiselle oppimiselle ja sekä lapsen emotionaaliseen, sosiaaliseen ja moraaliseen kehitykselle (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 16). Varhaiskasvatuksen henkilökunta tukee huoltajia kasvatustyössä ja mahdollistaa huoltajien osallistumisen työelämään tai opiskeluun. (Opintopolku 2020.) Varhaiskasvatus on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen kokonaisuus, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Se on osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja tärkeä vaihe lapsen kasvun ja oppimisen kannalta. Varhaiskasvatus on 0–6-vuotiaille, eli lapsi osallistuu varhaiskasvatukseen vauvaiästä alkaen. Varhaiskasvatus päättyy, kun lapsi aloittaa peruskoulun. (Opetushallitus 2020 a.)

Varhaiskasvatuksessa on kyse lapsen oikeuksien toteutumisesta. Kaikki lapselle kuuluvat perus- ja ihmisoikeudet pitää toteutua varhaiskasvatuksessa eikä niitä

saa loukata. Perus- ja ihmisoikeuksien lähtökohtana ovat lapsen erityiset kiinnostuksen kohteet ja kokemukset sekä lapsen haasteet. Oikeudet koskevat esimerkiksi ulkoilua, pienryhmätoimintaa, ruokailua ja lepoa. Varhaiskasvatuksessa lapsi on omien oikeuksiensa haltija. (Hakalehto 2018, 270–271.)

Varhaiskasvatus on lasten elämässä ja arkipäivässä toimivien kasvattajien kasvatuksellista yhteistyötä. Varhaiskasvatuksessa kasvu ja kasvatus rakentuvat lapsen elämän todellisuudelle ja lapsen kasvukontekstille. (Hujala & Turja 2017, 289.) Varhaiskasvatus on tärkeää, sillä laadukkaalla varhaiskasvatuksella voidaan ehkäistä työelämästä syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksen avulla parannetaan lapsen oppimiskykyä ja luodaan lapsille mahdollisuus pärjätä seuraavilla koulutusasteilla. Varhaiskasvatus tuottaa merkittäviä hyötyjä lasten kielellisten ja kognitiivisten taitojen kehitykselle, ja ne luovat pohjan lapsen luku- ja kirjoitustaidolle. Päiväkodissa opitun kielellisen ilmaisutaidon on todettu vähentävän luku- ja kirjoitustaitoon liittyviä ongelmia. (Must Read 2019.)

Kunta tai kuntayhtymä on velvollinen järjestämään varhaiskasvatusta lähellä palvelun käyttäjiä ja tarpeita vastaavina aukioloaikoina. Kunta tai kuntayhtymä voi järjestää varhaiskasvatuksen itse tai hankkia palveluja julkiselta tai yksityiseltä palvelun tuottajalta. Varhaiskasvatusta voidaan lain mukaan toteuttaa päiväkotitoimintana, perhepäivähoitona sekä avoimena varhaiskasvatustoimintana. (L540/2018.) Muuta varhaiskasvatustoimintaa on myös seurakuntien tai järjestöjen järjestämä kerhotoiminta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 15).

Varhaiskasvatus ei ole pakollinen, vaan huoltaja saa päättää lapsen osallistumisesta varhaiskasvatukseen. Lapsen on saatava varhaiskasvatusta omalla äidinkielellään. Suomessa on siis järjestettävä varhaiskasvatusta ainakin suomen, ruotsin ja saamen kielellä. (L540/2018.)

1.8.2020 on tullut uudistus varhaiskasvatukseen. Muutoksen jälkeen kaikille lapsille palautuu yhtäläinen oikeus varhaiskasvatukseen. Esimerkiksi aiemmin hoito-

vapaalla olevan huoltajan lapsi ei ole ollut oikeutettu kokopäiväiseen varhaiskasvatukseen, mutta muutoksen myötä se on mahdollista. Perheen tilanne ei jatkosakaan enää vaikuta yksityisen hoidon tuen tasoon. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020 a.)

Varhaiskasvatus on maksullista palvelua. Kuntien järjestämästä varhaiskasvatuksesta peritään perheen tulojen, koon ja lapsen varhaiskasvatusajan mukaan määräytyvä maksu. Esiopetus on kaikille maksutonta. Yksityisessä varhaiskasvatuksessa maksut hinnoittelee palveluntarjoaja. Näihin kustannuksiin voi saada yksityisen hoidon tukea. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020 b.)

Varhaiskasvatuksen vahvuuksia on palvelun saavutettavuus, monipuolisuus, henkilöstön korkea koulutustaso ja vanhempien valinnanmahdollisuudet. Haasteina sen sijaan nähdään ryhmien koko, henkilöstömitoitus ja -vaihtuvuus, sijaisjärjestelyt sekä puutteet tukipalveluissa. (Hakalehto 2018, 265) Ryhmäkoot ovat aiempaa suurempia ja haastavampia. Ryhmissä on aiempaa enemmän tukea tarvitsevia lapsia. Kokemuksien mukaan henkilöstö vaihtuu varhaiskasvatuksessa todella paljon. Syynä tähän on edellä mainitut haasteet ja niistä johtuva uupuminen niin henkisesti kuin fyysisesti.

4.2.1 Varhaiskasvatuksen pedagogiikka

Varhaiskasvatuksen pedagogiikka on kokonaisvaltaista toimintaa varhaiskasvatuksessa, jonka tavoitteena on edistää lasten oppimista, hyvinvointia ja laaja-alaista oppimista. Päiväkodeissa pedagogiikkaa toteutetaan lasten ja henkilökunnan välisen vuorovaikutuksen ja yhteisen toiminnan avulla. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.) Pedagogiikkaa toteutetaan lisäksi korostamalla leikkiä ja lasten osallisuutta sekä aktiivisuutta yhteistyössä vanhempien ja muiden asiantuntijoiden kanssa (Alila & Ukkonen-Mikkola 2019, 7-8). Tämä on työntekijöiden ja lasten yhdessä ideoimaa ja henkilökunnan johdolla suunniteltua toimintaa, jotka yhdessä täydentävät toisiaan. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.) Asiantuntevat työntekijät toteuttavat suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa,

joka tukee lasten hyvinvointia ja oppimista (Alila & Ukkonen-Mikkola 2019, 4). Pedagogiikka rakentuu varhaiskasvatuksessa kasvatuksen, hoidon ja opetuksen ympärille, jolloin pedagogiikkaa ilmenee kaikissa arjen tilanteissa. Näitä tilanteita ovat mm. ruokailut, pukemiset, tuokiot ja ulkoilut. (Karila 2017, 10.) Pedagogiikka ohjaa siis koko päiväkodin toimintaa (Mäki-Pollari 2020, 7).

Varhaiskasvatuslaki painottaa entistä enemmän varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa. Pedagogiikka on aina kuulunut päiväkodin toimintaan, mutta sen merkityksiä ja haasteita tulisi pohtia nykytilanteessakin. Pedagogiikka on suunnitellun toiminnan lisäksi lasten ja aikuisten välistä vuorovaikutusta sekä arjen käytäntöjä. Pedagogiikka on käytännön toimintaa ja se liittyy opettajien työhön ja päiväkodin kasvatusyhteisöön sekä sen toimintakulttuuriin. Tärkeää on muistaa, että tärkeintä ei ole itse toiminta, vaan se mitä juuri siinä toiminnassa tapahtuu. (Karila 2017, 9-10.)

Toimintaa suunnitellessa otetaan huomioon lasten mielenkiinnon kohteet, tarpeet ja heidän kasvuympäristöönsä liittyvät merkitykselliset asiat. Jotta pedagogiikka ja pedagoginen toiminta olisi laadukasta edellytetään suunnitelmallista dokumentointia, arviointia ja kehittämistä. Dokumentointi on keskeinen asia varhaiskasvatuksen pedagogiikassa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Joka kunnan omassa varhaiskasvatussuunnitelmassa tarkennetaan pedagogisen toiminnan tavoitteita ja periaatteita (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018).

4.2.2 Pedagoginen dokumentointi

Varhaiskasvatuksen pedagogiikassa keskeinen asia on toiminnan havainnointi ja dokumentointi (Alila & Ukkonen-Mikkola 2019, 4). Pedagoginen dokumentointi on jatkuva prosessi, jonka avulla arvioidaan varhaiskasvatuksen toiminnan suunnittelea, toteuttamista, arvioimista ja kehittämistä. Sen avulla lapset ja heidän huolta-

jansa voivat osallistua toiminnan arviointiin, suunniteluun ja kehittämiseen. Pedagoginen dokumentointi tuo käytännössä esille mm. lapsen kiinnostuksen kohteet, opitut asiat, tarpeet, ajattelun, kehityksen sekä lapsiryhmän toiminnan. Dokumentointia voidaan toteuttaa esim. valokuvaamalla, lasten piirustuksien avulla ja henkilökunnan havainnoilla. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Dokumentoinnin tarkoitus on, että henkilökunta oppii tuntemaan lapset yksittäin, ymmärtämään lasten välisiä suhteita ja henkilökunnan ja lasten välistä vuorovaikutusta. Dokumentoinnissa saatuja havaintoja ja tietoja käytetään toiminnan suunnittelussa ja muokkaamisessa, jotta se olisi lapsille sopiva ottaen huomioon heidän toiveensa ja tarpeensa. Dokumentointi on myös tärkeä osa henkilökunnan itsearviointia. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

4.2.3 Varhaiskasvatuksen suunnitelma (=vasu)

Opetushallitus laatii ja päättää valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman eli vasun perusteet. Uusimmat opetushallituksen laatimat vasun perusteet ovat astuneet voimaan 2019 vuoden alussa. Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta jokainen kunta laatii oman varhaiskasvatussuunnitelmansa. Näiden pohjalta jokaiselle lapselle laaditaan oma varhaiskasvatussuunnitelma päiväkodissa ja perhepäivähoidossa. Lapsen henkilökohtainen vasu tehdään yhteistyössä lapsen huoltajan/huoltajien kanssa. Vasua arvioidaan säännöllisesti huoltajien kanssa vasu-keskusteluissa vähintään kerran vuodessa. (Opetushallitus 2020 b.) Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma on salassa pidettävä (Opintopolku 2020 a).

Lapsen vasua tehdessä opettajan täytyy tietää lapsen osaaminen, vahvuudet, kiinnostuksen kohteet sekä yksilölliset tarpeet. Suunnitelmassa otetaan huomioon lapsen kielellinen, kulttuurinen ja katsomuksellinen tausta. Varhaiskasvatussuunnitelman tulee sisältää jo mainittujen asioiden lisäksi nämä asiat: 1. lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevat tavoitteet sekä toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi ja toteutumisen arviointi 2. lapsen mahdollisesti tarvitsema tuki

3. mahdollinen suunnitelma lääkehoidosta 4. lapsen, henkilöstön ja huoltajan yhdessä sopimat asiat 5. suunnitelman laatimiseen osallistuneet muut mahdolliset asiantuntijat 6. tietoa siitä, milloin suunnitelma on laadittu, tarkistettu ja milloin suunnitelma tarkistetaan seuraavan kerran. (Opintopolku 2020 a.)

Varhaiskasvatussuunnitelma on päiväkodin laatukäsikirja, joka määrittelee raamit kaikille yhtenäisen ja tasa-arvoisen varhaiskasvatuksen toteuttamiselle. Varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti toimimalla varmistetaan jokaisen lapsen oikeus saada tasalaatuista varhaiskasvatusta asuinpaikastaan riippumatta. Varhaiskasvatussuunnitelmassa painotetaan pedagogista oppimista, sillä varhaiskasvatus on tavoitteellista ja suunnitelmallista lasten kehitystä ja oppimista tukevaa toimintaa. (Opetushallitus 2020 b.)

Kristiinankaupungin varhaiskasvatussuunnitelma

Kristiinankaupungin varhaiskasvatussuunnitelman on tehnyt Kristiinankaupungin jokaisen varhaiskasvatusyksikön, esikoulun ja seurakunnan edustajista koostuva työryhmä. Lapset ja huoltajat ovat saaneet osallistua suunnitteluun heille suunnatulla lomakkeella. Varhaiskasvatuksen henkilökunta sekä sosiaali- ja terveydenhuollon edustajat ovat kommentoineet varhaiskasvatussuunnitelmaa. Varhaiskasvatussuunnitelma on laadittu suomeksi sekä ruotsiksi. Suunnitelma on hyväksytty koulutuslautakunnassa. (Varhaiskasvatussuunnitelma Kristiinankaupunki 2019.)

Varhaiskasvatus Kristiinankaupungissa on pääosin kaksikielinen. Huoltajat saavat valita, kumpaa kieltä he haluavat lapsen osalta vahvistaa. Lapsiryhmät ovat kaksikielisiä, tällöin lapset saavat tutustua myös siihen kieleen, joka ei ole äidinkielenä. Pedagogista toimintaa järjestetään rinnakkain sekä suomeksi että ruotsiksi. Lapsen äidinkieltä vahvistetaan muun muassa lukemalla satuja kyseisellä kielellä. Jokainen kasvattaja osaa kommunikoida molemmilla kielillä. (Varhaiskasvatussuunnitelma Kristiinankaupunki 2019.)

Kristiinankaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaa ja toimintaa arvioidaan säännöllisesti. Arviointiin osallistuvat varhaiskasvatuksen henkilökunnan lisäksi huoltajat, esiopetuksen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunta. (Varhaiskasvatussuunnitelma Kristiinankaupunki 2019.)

Kristiinankaupungin varhaiskasvatussuunnitelmassa painotetaan, että suunnitelman teossa on selvitettävä lapsen omat toiveet ja mielipiteet sekä huomioitava ne suunnitelmassa. Lapsen näkökulmien selvittämiseksi on etsittävä siihen sopivat keinot ja se on henkilöstön vastuulla. Lasten varhaiskasvatussuunnitelmissa olevat tavoitteet otetaan huomioon, kun lapsiryhmän toimintaa suunnitellaan ja oppimisympäristöä kehitetään. (Varhaiskasvatussuunnitelma Kristiinankaupunki 2019.)

Moniammatilliseen työryhmään kuuluvat lapsitiimi, varhaiskasvatuksen johtaja, erityisopettaja, lastenneuvolan henkilökunta, psykologi, puheterapeutti, koulukuraattori ja perhetyöntekijä. Työryhmä kokoontuu kuusi kertaa vuodessa. Tehtävänä on havainnoida lapsen tuen tarpeita, tehdä yhteistyötä tukitoimenpiteiden kanssa sekä kartoittaa lapsen mahdollisuuksia mahdolliseen tukeen. (Varhaiskasvatussuunnitelma Kristiinankaupunki 2019.)

Kristiinankaupungissa varhaiskasvatussuunnitelma seuraa lapsen mukana, mikäli lapsi vaihtaa hoitopaikkaa tai päiväkotiryhmää. Kasvattajat keskustelevat lapsen huoltajien kanssa, mikä on lapsen kehityksen kannalta tärkeää uuteen hoitopaikkaan siirtyessä. (Varhaiskasvatussuunnitelma Kristiinankaupunki 2019.)

Lapuan varhaiskasvatussuunnitelma

Lapuan varhaiskasvatussuunnitelma on laadittu Lapuan varhaiskasvatussuunnitelman (2017) sekä Opetushallituksen perusteiden (2018) pohjalta. Varhaiskasvatussuunnitelma on päivitetty toukokuussa vuonna 2019. Varhaiskasvatussuunnitelmaa on ollut laatimassa ryhmäperhepäivähoitajia, vastaavia päiväkodinopettajia, päiväkodin johtaja, perhepäivähoidon aluejohtaja sekä varhaiskasvatuspäällikkö.

Varhaiskasvatussuunnitelmaa tehdessä on otettu lapsien ja huoltajien mielipiteet huomioon. Lasten mielipiteitä on kysytty haastattelemalla ja kuvallisen ilmaisun kautta havainnoimalla. Lapset ovat myös kuvittaneet varhaiskasvatussuunnitelman teemalla ”parasta hoidossani on”. Huoltajille on tehty kysely. (Lapuan varhaiskasvatussuunnitelma 2019.)

Lapuan varhaiskasvatuksessa painotetaan leikkiä ja lapsen osallisuutta oman arjen suunnittelussa. Jokaista lasta arvostetaan ja kunnioitetaan omana itsenään. Lapuan varhaiskasvatussuunnitelmassa korostetaan lasten liikkumista, lapualaista luontoa, vahvaa kulttuuria, yrittäjäisyyttä sekä kestävän kehityksen periaatteita. Leikille annetaan paljon aikaa, tilaa ja rauhaa. Aikuisella on vastuu havainnoida ja mahdollistaa leikin jatkuvuutta. Positiivinen pedagogiikka näkyy vahvasti arjessa. (Lapuan varhaiskasvatussuunnitelma 2019.)

Varhaiskasvatuksen toimintaa arvioidaan ja kehitetään. Arvioinnin tarkoituksena on lapsen kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin edistäminen, varhaiskasvatuslain toteuttaminen ja turvaaminen sekä tiedon tuottaminen varhaiskasvatuksen kehittämiseksi. Arviointi pohjautuu varhaiskasvatuksen pedagogiseen laatuun ja arvoihin. Arviointiin osallistuvat varhaiskasvatuksen henkilökunnan lisäksi lapset, huoltajat, esimiehet, yhteistyöverkostot sekä varhaiskasvatuksen johto ja päättäjät. Arviointi on laadullista sekä määrällistä. Tarkoituksena on tuottaa tietoa, joka ohjaa varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa ja suunnittelua. (Lapuan varhaiskasvatussuunnitelma 2019.)

Laatua arvioidaan säännöllisesti. Tärkein arvioinnin välineistä on ryhmävasu, joka tehdään jokaisessa varhaiskasvatuksen ryhmässä. Ryhmävasuun kirjataan yhteisesti sovitut asiat, toimintasuunnitelmat sekä -tavat. Ryhmävasua päivitetään säännöllisesti. Muita arvioinnin välineitä on keskustelut huoltajien kanssa, asiakas-tyytyväisyyskyselyt joka toinen vuosi, kasvattajien työtyytyväisyyskyselyt sekä muut mahdolliset kyselyt. (Lapuan varhaiskasvatussuunnitelma 2019.)

Lapualla laatu perustuu palveluiden monipuoliseen tarjontaan, kasvattajien ammattitaitoon sekä laadukkaaseen oppimisympäristöön. Laadukas oppimisympäristö on terve, turvallinen ja luonnonläheinen. (Lapuan varhaiskasvatussuunnitelma 2019.)

Ryhmäkohtaisesti varhaiskasvatusta arvioidaan säännöllisissä tiimipalaverissa. Jokaisella kasvattajalla on vastuu omalta osaltaan varhaiskasvatuksen laadun toteutumisesta sekä toiminnan arvioinnista. Koko kaupungin varhaiskasvatuksen arvioinnista vastaa johtoryhmä. Lapsille voidaan suunnata esimerkiksi hymynaamatai nelikenttäkysely. (Lapuan varhaiskasvatussuunnitelma 2019.)

4.2.4 Varhaiskasvatuksen henkilökunta

Vakituisella työntekijällä on vakituinen työsuhde. Tällöin työsuhde jatkuu siihen asti, kunnes toinen osapuoli eli työntekijä tai työnantaja irtisanoo sopimuksen. Jos työnantaja irtisanoo sopimuksen, hänellä tulee olla painava syy, miksi haluaa purkaa sopimuksen. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi taloudelliset syyt. Työntekijän sijaan voi irtisanoa vakituisen työsuhteen ilman perustetta. (Duunitori 2021.)

Varhaiskasvatuslaissa on määritelty päiväkodin henkilökunnan kelpoisuusehdot, mutta lain mukaan kelpoisuusehdoista voidaan kuitenkin poiketa. Jos päiväkotiin ei saada pätevää henkilöä, joka täyttäisi kelpoisuusehdot voidaan varhaiskasvatukseen palkata epäpätevä henkilö korkeintaan vuodeksi. (L540/2018.)

Varhaiskasvatuksen henkilökunta vaihtelee päiväkodeittain. Henkilökuntaan voi kuulua varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia sekä vuodesta 2023 alkaen varhaiskasvatuksen sosionomeja. Lisäksi henkilökuntaan voi kuulua lastenohjaajia, lähihoitajia, varhaiskasvatuksen erityisopettajia sekä esimerkiksi ryhmäavustajia. Työntekijöistä muodostetaan tiimejä. Yksi tiimi työskentelee yhden lapsiryhmän kanssa. Tiimissä on aina oltava vähintään yksi varhaiskasvatuksen opettaja. (Minedu 2021.)

Jokaisella kasvattajalla on oma vastualue, riippuen nimikkeestä. Varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla on esimerkiksi tehdä lapsien varhaiskasvatussuunnitelma ja käydä vasu-keskustelut. (Opintopolku 2020 b.) Varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla on myös, että koko tiimin yhteinen näkemys pedagogiikasta, joka on rakentunut varhaiskasvatussuunnitelman työstämisessä, toteutuu varhaiskasvatuksen käytännössä (Hujala, Heikka & Halttunen 2017, 288). Varhaiskasvatuksen sosionomi voi hyödyntää omaa tietoa esimerkiksi lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuen tarpeen ja tukitoimenpiteiden arviointiin. (Opintopolku 2020 b.) Kaikilla kasvattajilla on kaikesta huolimatta kuitenkin ammatillinen vastuu lasten hyvinvoinnista ja oppimisesta (Hujala, Heikka & Halttunen 2017, 288).

Kaikilla varhaiskasvattajilla on ilmoitusvelvollisuus. 1.8.2021 tuli voimaan varhaiskasvatuksen henkilöstön ilmoitusvelvollisuus varhaiskasvatuksen toteuttamiseen kohdistuvasta epäkohdasta tai epäkohdan uhasta. Ilmoituksilla pyritään puuttumaan nopeasti varhaiskasvatuksen epäkohtiin. Ilmoitusvelvollisuus koskee sekä yksityisen että kunnan järjestämää varhaiskasvatusta. Ilmoitus tehdään välittömästi varhaiskasvatuksen toimipaikan toiminnasta vastaavalle henkilölle, kun kasvattaja huomaa epäkohdan tai epäkohdan uhan. Ilmoitus tehdään kirjallisesti, että se voidaan dokumentoida. Varhaiskasvatuksen toimipaikan toiminnasta vastaava henkilö aloittaa välittömästi ja viipymättä tarvittavat toimenpiteet epäkohdan poistamiseksi. Varhaiskasvatuksen johtavan viranhaltijan pitää tietää ilmoituksesta. (Talentia 2021.)

Henkilöstön keski-ikä varhaiskasvatuksessa on noin 44 vuotta. Henkilöstön saavuuteen vaikuttaa henkilöstön siirtyminen eläkkeelle ja huolta herättää myös perhepäivähoitajien ikääntyminen ja eläkkeelle jääminen. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2007, 20.)

5 VARHAISKASVATUKSEN LAATU

Lasten psyykinen hyvinvointi ja tyytyväisyys ovat varhaiskasvatuksessa merkittäviä asioita sekä varhaiskasvatuksen vahvuus. Nämä ovat myös perusta lapsen oppimiselle ja perusta varhaiskasvatustyön vaikuttavuudelle. (Hujala & Turja 2017, 323.)

Käsitteinä laatu ja laadukkuus ovat moniselitteisiä. Reeves ja Bednar määrittelevät laadun standardien korkeimmaksi täyttymykseksi. Heidän mukaansa käsite *laatu* on peräisin kreikkalaisten filosofien käsityksestä hyvästä. Laatu liitetään usein siihen, miten tyytyväisiä asiakkaat ovat erilaisten palvelujen tuotteisiin. (Hujala & Turja 2017, 312.) Varhaiskasvatuksessa laatua tarkastellaan mm. siten, miten tyytyväisiä huoltajat ovat lastensa saamaan varhaiskasvatukseen. Laatua pidetään asiana, joka saa eri merkityksiä ajan ja paikan mukaan (Hujala & Turja 2017, 314).

Varhaiskasvatuksen laatua alettiin tutkimaan Yhdysvalloissa 1970-luvulla ja 1990-luvulla laatututkimukset otettiin käyttöön suomalaisessa päivähoitossa. Yhdysvaltalainen NAEYC-varhaiskasvatusjärjestö laati vuonna 1984 heidän omat kansalliset laatukriteerinsä ja oman kansallisen laatujärjestelmän. (Hujala & Turja 313, 2017.)

Laadusta ja sen arvioinnista ollaan montaa eri mieltä. Osa on sitä mieltä, että varhaiskasvatuksen laatua voidaan arvioida, mutta silloin sitä voidaan arvioida vain päiväkodin tavoitteiden pohjalta. Toiset ovat sen sijaan sitä mieltä, että laatua ei voida lainkaan arvioida tai määritellä, koska se on subjektiivinen käsite. Perinteisesti laatua on tarkasteltu objektiivisesti. (Hujala & Turja 2017, 313.)

5.1 Laadun tutkimus

Varhaiskasvatuksen laadun tutkimus on kulkenut neljän vaiheen kautta. Ensimmäinen tutkimusaalto oli 1970-luvulla, jolloin verrattiin kotihoitoa ja päivähoitoa ottamatta huomioon toiminnan sisällöllistä laatua. Tästä syntyi voimakas keskustelu, siitä onko päivähoito hyödyllistä vai haitallista lapsille. 1980-luvulla syntyi

uusi tutkimusaalto, jolloin oltiin kiinnostuneita erilaisten päivähoitomuotojen laadun sisäisestä vaihtelusta. Tutkimuksen avulla saatiin selville, että erilaisista taustoista tulevat lapset kokevat päivähoidon eri tavalla ja myös reagoivat siihen omalla tavallaan. Kolmas aalto sijoittui 1980- ja 1990-luvun vaihteeseen, jolloin haluttiin saada selville, jos päivähoito vaikuttaa pitkäaikaisesti lapsen elämänvaiheisiin myöhemmin elämässä. Tutkimuksessa otettiin huomioon lasten ja perheiden yksilölliset erot ja kasvatusympäristöjen laadulliset erot. Neljäs tutkimusaalto, joka on tutkimuksista uusin, toteutettiin 2000-luvulla. Kyseinen tutkimus edustaa subjektiivista ja arvosidonnaista näkökulmaa. Laatututkimuksessa tutkittiin ihmisten kokemuksia ja käsityksiä laadusta sekä laadun erilaisia näkökulmia. Neljännen aallon avulla näkemys päiväkodin laadusta ajallisesti ja kulttuurisesti on saatu vakiinnutettua. Päivähoidon laatu on eri päivähoitokonteksteissa vaihteleva ilmiö. (Hujala & Turja 2017, 314–315.)

Nykyään laadunarvioinnissa korostetaan entistä enemmän lasten näkökulman huomioimista. Tämä johtuu siitä, että lapset ovat tiedonlähteinä luotettavia, kun on kyse heidän elinpiiristään koskevista kysymyksistä. Lasten arviointi on tärkeä tiedonlähde varhaiskasvatuksen kehittämisessä ja he tuovat esiin ensisijaisen käyttäjänäkökulman. (Hujala & Turja 2017, 315.)

Erään tutkimuksen mukaan kävi ilmi, että kasvattajat, jotka tuottavat laadukasta varhaiskasvatusta suhtautuvat kriittisesti omaan työhönsä, vaikka ulkopuoliset henkilöt pitäisivät varhaiskasvatuksen laatua hyvänä. Sen sijaan huonoa palautetta saaneet varhaiskasvattajat, arvioivat varhaiskasvatuksensa laadun hyväksi. Huonoa arvostelua saaneet varhaiskasvattajat, etsivät syitä siihen mm. resursseista, mutta hyvää arvostelua saaneet kasvattajat olivat sitä mieltä, että heidän pitäisi kehittää omaa toimintatapaansa. Ryhmissä, joissa varhaiskasvatuksen laatu oli todettu hyväksi, olivat lapsen mahdollisuudet osallisuuteen ja vaikuttamiseen paremmat. (Hujala & Turja 2017, 316.)

Fukkink ja Lont ovat analysoineet 17 eri kansainvälistä vuosina 1980–2005 julkais-
tua varhaiskasvatuksen tutkimusta. Tutkimusten avulla osoitettiin, että kasvatta-
jien peruskoulutukset ja lisäkoulutukset ovat yhteydessä varhaiskasvatuksen laa-
tuun sekä hyvään vuorovaikutuksen lapsen ja aikuisen välillä. (Hujala & Turja 2017,
316.)

5.2 Laadun arviointi

Laadunarviointi on tärkeä osa varhaiskasvatusta ja se on pedagogisen johtamisen
keskeinen tehtäväalue. Laadunarviointiin kuuluu myös siihen pohjautuva kehittä-
mistyö. Laadunarviointi on ensimmäinen keino, jota käytetään toiminnan kehittä-
misessä. Laadunarviointia käytetään peilin lailla, jolloin voidaan tarkkailla kasva-
tustodellisuutta toisin silmin. Laadunarvioinnin avulla saadaan tietoa varhaiskas-
vatuksen laadun vahvuuksista ja se osoittaa ne tekijät, joihin olisi saatava muutos
tai kehitystä aikaiseksi. Laadunarvioinnin avulla tuodaan esiin jokaisen yksikön tai
ryhmän kehittämisen kohteet, jolloin voidaan rakentaa välineitä, joiden avulla läh-
detään tavoittelemaan toivottua varhaiskasvatuksen laatua. (Hujala & Turja 2017,
324–325.)

Laadunarviointi mahdollistaa myös sen, että huoltajat pääsevät osallistumaan hei-
dän lapsiaan koskevan kasvatuksen keskusteluun ja päätöksentekoon. Tämän
avulla huoltajat saavat tietoa päiväkodin varhaiskasvatuksesta ja sen tavasta to-
teuttaa sitä. (Hujala & Turja 2017, 312.)

Laadunarvioinnin avulla saadaan varhaiskasvatus, sen tavoitteet ja toteuttaminen
näkyväksi. Arviointi kertoo, mitä varhaiskasvatuksessa pidetään tärkeänä, miten
lapsiin suhtaudutaan sekä minkälaisia pedagogisia käytäntöjä varhaiskasvatuk-
sessa toteutetaan. Laadunarviointi määrittelee myös päivähoidon ammatillisen
työn. Laadunarvioinnin avulla ja sen näkyväksi tekemisellä tekemällä annetaan
kuva ammatillisesta varhaiskasvatuksesta päivähoidon ulkopuolelle. (Hujala &
Turja 2017, 312.)

Laadun prosessitekijöiden kysymyksillä on käynyt ilmi, että huoltajien ja henkilöstön arvioinnit ovat hyvin lähellä toisiaan. Henkilöstö arvioi kuitenkin laadun hieman paremmaksi kuin huoltajat. Vaikka henkilöstö arvioikin pedagogisten käytäntöjen laadun paremmaksi, ovat huoltajien antamat arvioinnit hyviä. Epäselvää on kuitenkin, että miksi huoltajat arvioivat laadun huonommaksi kuin henkilöstö. Ovatko huoltajat tietämättömiä päiväkodissa tapahtuvista asioista vai eivätkö huoltajien ja työntekijöiden odotukset kohtaa? (Hujala & Turja 2017, 322.)

Huoltajat pitävät laadukkaina mm. lasten hyväksymistä sellaisina kuin he ovat sekä lasten kaverisuhteita. Henkilöstö pitää myös kaverisuhteita vahvuutena. Yksi prosessitekijöiden vahvuuksista on huoltajien mielestä lasten henkilökohtainen huomiointi tulo- ja hakutilanteissa. (Hujala & Turja 2017, 322.)

Huoltajien ja henkilöstön näkökulmasta erityisesti pitkäkestoisen leikin mahdollistaminen ja lasten osallistaminen arkitoimiin ja työtehtäviin ovat kehittämistä kaipaavia kohteita. Päiväkodin tilat vaikuttavat leikin mahdollistamiseen. Asioita, joita tulisi tarkastella ja arvioida ovat leikin merkitys lasten oppimiselle ja toiminnan omaehtoisuus. (Hujala & Turja 2017, 323.)

6 VARHAISKASVATUKSEN LAATUTEKIJÄT

Opinnäytetyössämme keskitytään Harristin, Thompsonin ja Norrisin tutkimuksessa havaittuihin laatutekijöihin.

Harristin, Thompsonin ja Norrisin tutkimuksessa havaittiin kuusi erilaista varhaiskasvatuksen laatutekijää. Ne ovat: 1. hyvä vuorovaikutussuhde ja kommunikaatio 2. kasvattamisen käytännöt 3. henkilöstön ominaisuudet 4. resurssit ja talous 5. näkyvyys ja osallisuus toimintaan sekä 6. varhaiskasvatuksen ammatillisuus ja sen arvostuksen parantaminen. (Hujala & Turja 2017, 316.)

Nämä edellä mainitut varhaiskasvatuksen kuusi laatutekijää mainittiin Varhaiskasvatuksen käsikirjassa (2017), mutta koska kirjassa ei avattu näitä käsitteitä, avaamme ne muiden lähteiden avulla.

Hyvä vuorovaikutussuhde ja kommunikaatio

Hyvällä vuorovaikutussuhteella ja kommunikaatiolla tarkoitetaan sitä, että työntekijöiden välillä on hyvä vuorovaikutussuhde, mutta myös sitä, että vuorovaikutus ja kommunikaatio toimii huoltajien ja lasten kanssa. Riittävä vuorovaikutus ja sen ylläpitäminen kannustaa myös lapsia vuorovaikutukseen sekä toimimaan ryhmän jäsenenä. (Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri 2021.) Vuorovaikutus on varhaiskasvatuksessa yhteistyötä ja sen toteutumiseksi on työntekijöiden oltava aloitteellisia ja aktiivisia (Rantala & Uotinen 2018, 418).

Panostamalla hyvään vuorovaikutukseen ja kommunikaatioon voidaan keskustella kasvatustyön arvoista, tavoitteista ja vastuista. Näistä asioista voidaan keskustella sekä työntekijöiden kesken että huoltajien kanssa. Olennaista on myös se, että huoltajien kanssa keskustellaan lasten päivän tapahtumista ja kokemuksista. (Rantala & Uotinen 2018, 417.)

Varhaiskasvatuksen parissa törmätään moneen erilaiseen perheeseen, jotka koostuvat erilaisista perheenjäsenistä. Päiväkotien työntekijöiden on osattava kohdata

erilaiset perheet ja niiden jäsenet oikealla tavalla sekä osattava vastata heidän tarpeisiinsa. Työntekijöiden on asennoiduttava siihen, että heidän työpanoksellaan on suuri vaikutus perheiden hyvinvointiin ja jaksamiseen. Varhaiskasvatus on perheille tärkeä osa elämää ja hyvä yhteistyö ja kommunikaatio tukee vanhempien arkea ja sen pyörittämistä. (Rantala & Uotinen 2018, 407–409.)

Kasvattamisen käytännöt

Varhaiskasvatus on henkilöstön, lasten ja ympäristön vuorovaikutusta, jossa kasvatusta, opetusta ja hoitoa muodostavat kokonaisuuden. Näitä kolmea ulottuvuutta voi tarkastella käsitteellisesti erillisinä, mutta käytännön toiminnassa ne nivoutuvat yhteen. Kasvatus, opetus sekä hoito painottuvat eri tavoin eri-ikäisten lasten toiminnassa sekä varhaiskasvatuksessa. (Peda.net 2021.)

Kasvatus on toimintaa, jossa kulttuuriset arvot, tavat sekä normit muovautuvat ja uudistuvat. Kasvatuksen tavoitteena on siirtää kulttuuriperintöä sekä tärkeitä arvoja seuraavalle sukupolvelle. Lapsille opetetaan muodostamaan omia mielipiteitä ja arvioimaan kriittisesti erilaisia ajattelu- ja toimintatapoja. Kasvatuksen tehtävänä on ohjata lasten yksilöllisen identiteetin muodostumista niin, että lapset oppivat havaitsemaan oman toimintansa vaikutukset toisiin ihmisiin. (Peda.net 2021.)

Varhaiskasvatussuunnitelmassa on määritelty opetuksen lähtökohta. Opetuksen tarkoitus on edistää lasten oppimista ja auttaa lapsia luomaan merkityksiä itsensä sekä toisista ihmisistä. Lapsia innostetaan ja motivoidaan opettelemaan uusia asioita ja käyttämään erilaisia oppimistapoja. Opetuksessa otetaan huomioon lasten yksilölliset kehittyvät taidot, mielenkiinnon kohteet, vahvuudet sekä tuen tarpeet. (Peda.net 2021.)

Hoito on fyysisistä perustarpeista huolehtimista. Yhtenä tavoitteena on, että lapsi tuntee itsensä arvostetuksi ja kokee yhteyden toisiin ihmisiin. Perustana hyvälle hoidolle ja huolenpidolle on vastavuoroinen ja kunnioittava vuorovaikutussuhde

sekä myönteinen kosketus ja läheisyys. Päivittäin toistuvat tilanteet, esimerkiksi ruokailu, pukeminen ja lepo, ovat keskeisiä asioita lapsen päivässä. Hoitotilanteet ovat samanaikaisesti kasvatus- ja opetustilanteita. Niissä voidaan opettaa esimerkiksi vuorovaikutustaitoja ja ajan hallintaa. (Peda.net. 2021.)

Henkilöstön ominaisuudet

Henkilöstön ominaisuuksiin kuuluu henkilöstön koulutus, lasten ja kasvattajien suhdeluku sekä kasvattajien sensitiivisyys. (Hujala & Turja 2017, 316.) Henkilöstön koulutuksella on merkitystä varhaiskasvatuksen laadussa, sillä tarvittavan koulutuksen saaneet työntekijät osaavat tehdä laadukasta työtä varhaiskasvatuksessa. Osaava henkilöstö edistää yhdessä laadukkaan varhaiskasvatuksen ja huoltajien kanssa lapsen tasapainoista kehitystä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 16). Koulutuksen saaneet henkilöt tietävät, mitä eri osa-alueita lapsen kehityksessä on sekä mitkä lapsen tarpeet ovat ja miten niihin vastataan. On kuitenkin huomioitava, että henkilöstön osaamisessa voidaan havaita eroja erilaisten koulutustaus- tojen takia. Työntekijät, jotka ovat saaneet ammattikorkeakoulukoulutuksen ja yli- opistokoulutuksen ovat käyneet läpi erilaiset koulutusohjelmat, jotka painottuvat eri tavalla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 29.) Henkilöstöllä on oltava osaa- mista kasvatuksessa ja pedagogiikassa sekä hoidossa, hoivassa ja huolenpidossa. Kasvatusosaaminen auttaa kasvattajaa näkemään, mikä on olennaista ihmisenä kasvamisessa ja mitä kasvatuksellisia tavoitteita, sisältöjä ja menetelmiä on, jotka auttavat lapsia tässä prosessissa.

Vuorovaikutuksen huomioiminen ja siihen panostaminen on tärkeää kasvatus- osaamisessa ja sen laatuun on panostettava. Pedagogisessa osaamisessa on tärkeää, että kasvattaja osaa ohjata lapsia opettavaisesti ja osaa muokata ympäristöä lasten oppimisen kannalta laadukkaaksi. Pienten lasten oppimiseen vaikuttaa juuri heidän ympäristönsä ja sen ilmiöt. Oppimisympäristöä rakennetaan päiväjärjes- tyksen, leikkivälineiden ja toimintamateriaalin sijoittelun sekä tilojen ja materiaa- lien käyttöön liittyvien sääntöjen avulla. Tämän lisäksi myös kasvattajien on asen-

noiduttava siten, että he sallivat ja mahdollistavat lasten aktiivisen, uteliaan, etsivän ja tutkivan toiminnan. Tämän mahdollistaakseen heidän on tunnettava lapsen kehitys ja sen vaatimukset. Kasvattajien on myös tunnettava erilaisia pedagogisia menetelmiä, jotka soveltuvat eri ikäkausille. Lasten hyvinvoinnin edistämiseksi ja turvaamiseksi on huomioitava hoiva ja huolenpito. Varhaiskasvatuksessa hoiva on fyysistä perushoidon huolehtimista, kuten esim. päiväunet, pesu ja vaippojen vaihto, mutta myös sosiaalisia ja emotionaalisia tekijöitä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 31–32.) Kasvattajat vastaavat siis lasten tarpeisiin ja tarjoavat huolenpitoa, läheisyyttä ja laadukasta vuorovaikutusta sekä jokaisen lapsen huomiointia.

Lasten ja kasvattajien määrällä on suuri merkitys varhaiskasvatuksen arjessa ja sen toteutuksessa. Lasten määrä ei saa olla liian suuri kasvattajien määrään nähden. Tämä toteutuu käytännössä siten, että yhdessä ryhmässä saa olla korkeintaan kolme kasvattajaa vastaava määrä lapsia. Alle 3-vuotiaiden ryhmässä saa siis olla yhteensä 12 lasta, eli yhdellä kasvattajalla on 4 lasta ja yli 3-vuotiaiden ryhmässä saa olla korkeintaan 21 lasta eli yhdellä kasvattajalla on 7 lasta. On myös otettava huomioon, että kasvattajia on ryhmässä tarpeeksi, jos paikalla on lapsi, jolla on tuen tarpeita. Yleensä kyseisellä lapsella on kuitenkin oma avustajansa. (L23.8.2018/753.) Avustajia ei lueta kuitenkaan mukaan laissa olevaan henkilöstömitoitukseen (L540/2018). Avustajat ovat usein määräaikaaisesti palkattuja ja alalle kouluttamattomia henkilöitä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 25).

Suhdeluvuista voi poiketa, jos lapsia on enemmän hoidossa ainoastaan lyhytaikaisesti sekä sellaisissa tilanteissa, joissa lapsen hoitoajassa tapahtuu yllättävä muutos. Tällainen voi olla vanhempien työvuoron äkkinäinen muutos. Suhdeluvuista ei kuitenkaan saa poiketa päivittäin eikä se saa kestää koko hoitopäivää. Jos joku työntekijöistä äkillisesti sairastuu, on hänen tilalleen pyrittävä saamaan sijainen jo samaksi päiväksi. Varhaiskasvatusta järjestettäessä on tärkeintä huolehtia lasten

turvallisuudesta. Riittävä työntekijöiden määrä päiväkodissa takaa lasten turvallisuuden sekä varhaiskasvatuksen tavoitteiden toteutumisen. (Tehy 2021.) Valitettavasti tarvittava työntekijöiden määrä ei usein toteudu (Siitonen 2019).

Kasvattajilta edellytetään sensitiivisyyttä lasten kanssa työskennellessä. Sensitiivinen kasvattaja voi erilaisissa haastavissa kasvatustilanteissa tulkita tilannetta hienovaraisesti. Herkästi tulistuvien lasten kanssa tulkitseminen ei kuitenkaan ole aina niin helppoa. (Ahonen 2015, 119.) Tulkitsemisen lisäksi kasvattaja osoittaa ymmärrystä lasten tarpeita kohtaan ja pyrkii vastaamaan niihin sekä selkiyttämään niitä. Kasvattaja vastaa lapsen huomion ja emotionaalisen tuen tarpeisiin, kohtelee häntä kunnioittavasti sekä osoittaa arvostavansa lasta. (Kalliala 2009, 68.) Kasvattaja on lämmin ja osoittaa lapselle kiintymystään, rohkaisee ja kehuu sekä tunnistaa lapsen huolenaiheita. Katsekontakti, äänensävy ja kehon eleet heijastuvat lapselle myönteisesti. Kasvattaja panostaa myös hänen ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen ja kuuntelee häntä ja vastaa hänelle. (Kalliala 2009, 78, 318.)

Resurssit ja talous

Varhaiskasvatuksessa laadun toteutumisen kannalta olisi tärkeää varata tarpeeksi resursseja käytettäväksi. Laadun rakenteellisia tekijöitä ovat mm. oikeanlainen henkilöstörakenne ja varhaiskasvatukselle varatut erilaiset resurssit kuten fyysiset tilat ja materiaalit sekä taloudelliset resurssit. Resurssien puute päiväkodeissa näkyy esim. liian suurina lapsiryhminä ja liian vähäisessä tai usein vaihtuvassa henkilökunnassa sekä materiaalien ja tilojen puutteellisuutena. Sijaisten sekä pätevän henkilökunnan puute on myös resurssipulaa. Muita tekijöitä, jotka osoittavat puutteita resursseissa ovat lasten tuen järjestelyt ja mahdollisesti varhaiskasvatuksen erityisopettajan puute. Resurssien puute vaikuttaa päiväkotien pedagogisen toiminnan toteuttamiseen. (Repo, Paananen, Eskelinen, Mattila, Lerkkanen, Gammelgård, Ulvinen, Marjanen, Kivistö & Hjelt 2019, 16, 60, 66, 161.)

Varhaiskasvatuksen ammattilaiset ovat huolissaan siitä riittävätkö kuntien resurssit laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiseen. Tämä huoli johtuu siitä, että

suuri osa budjetista siirtyy sosiaali- ja terveyspalveluiden mukana pois kunnista. Riittävät ja koulutetut kasvattajat mahdollistavat laadukkaan ja turvallisen varhaiskasvatuksen, ja se on pidettävä tavoitteena. (Siitonen 2019.) Varhaiskasvatuksen resursseihin kuuluu järkevät ryhmäkoot, oikea henkilöstön määrä ja rakenne sekä riittävän tuen tarjoaminen erityistarpeessa oleville lapsille. (Must Read 2019.)

Näkyvyys ja osallisuus toimintaan

Osallisuus varhaiskasvatuksessa tarkoittaa lapsen aktiivista toimijuutta ja sitä, että he ovat ryhmänsä jäseniä. Lasten ajatuksia sekä mielipiteitä kuullaan ja ne otetaan huomioon. Lapsilla tulee aina olla mahdollisuus vaikuttaa asioihin, jotka liittyvät heidän omiin elämiinsä. Heidän tulee myös aina tulla ymmärretyiksi ja hyväksytyiksi omina itsenään. Lasten osallisuus huomioidaan toiminnan ideoinnissa, suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Tarkoitus on se, että lasten mielenkiinnon kohteet ovat päiväkodin toiminnan lähtökohtana. (Opetushallitus 2021.)

Varhaiskasvatuslaissa kerrotaan, että kun varhaiskasvatusta suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan, on otettava selville lasten mielipiteet ja toivomukset. Asiat otetaan selville eri tavoilla lapsen ikä ja kehitystaso huomioiden. (L540/2018.)

Käsitteenä osallisuus liittyy kaikkeen lasten toimintaan. Lasten osallisuus näkyy mm. päiväkodin arjessa, rutiineissa ja perustoiminnoissa, sosiaalisissa suhteissa sekä ryhmätoiminnassa. Vuorovaikutus ja yhteinen toiminta ovat olennaisia asioita ryhmätoiminnassa ja sen toteutumisessa. Varhaiskasvatuksessa osallisuutta rakentaa jokainen pieni kohtaaminen, valintatilanne, yhteiseen toimintaan vaikuttaminen ja lapsen ja aikuisen sekä ryhmän ja yksilön välinen vuorovaikutus. Kokemus osallisuudesta tuottaa lapselle ilon ja innostuksen tunteita ja se tekee tilanteesta mielekkään oppimisen ja vuorovaikutuksen kannalta, mikä auttaa lasta sitoutumaan. Lapsen osallisuus on kuitenkin aina lapsen oma kokemus, joten ei voida olettaa, että pelkkä toimintaan osallistuminen loisi kokemuksen osallisuudesta. Osallisuutta on myös mahdollisuus vetäytyä erilaisista tilanteista. (Leinonen 2014, 16–18.)

Sijaisten osallistuessa pääosin lasten hoitoon eivät he yleensä ole mukana suunnittelemassa päiväkodin toimintaa tai osallistu palavereihin, vaan sen tekevät vakituiset työntekijät (Erkkilä 2018, 18–19). Päiväkotien vakituiset työntekijät tekevät suunnittelevaa, kehittävä ja arvioivaa työtä sekä yhteistyötä vanhempien kanssa. Sijaiset avustavat sen sijaan hoitotyössä ja tekevät ns. perustehtäviä. (YLE 2018.) Lyhytaikaisilla sijaisilla ei usein ole mahdollisuutta vaikuttaa päiväkodin asioihin pääosin siksi, että työskentely vaatii lasten ja perheiden tuntemista sekä jatkumoa työnteolle. Tämä voi aiheuttaa sijaisissa tunteen siitä, että he ovat eriarvoisia vakituisiin työntekijöihin verrattuna. (Erkkilä 2018, 19.)

Päiväkodissa olevat lapset tapaavat päiväkodin arjessa monta erilaista työyhteisöön kuuluvaa työntekijää ja aikuista. Usein päiväkotia voi olla avaamassa ja sulkemassa päivittäin eri aikuiset. Tämän lisäksi lapset tapaavat runsaasti uusia sijaisia. Sijaiset eivät tunne lapsia ennestään eivätkä tiedä heidän yksittäisiä tarpeitaan tai haasteitaan. Lapset tottuvat ajan myötä sijaisiin ja heidän vaihtumiseensa, jolloin he ei välttämättä aina kysy kuka tämä sijainen on. Sijaisten jatkuva vaihtuminen voi altistaa lapsia stressille ja tehdä päiväkodin arjesta turvattoman tuntuisen. Kun sijaiset vaihtuvat usein eivät lapset pysty kiintymään sijaisiin ja luomaan luottamuksellista suhdetta heihin. Lapset saattavat myöhemmin elämässä kokea muihin ihmisiin luottamisen vaikeaksi, jos aikuiset aina vaihtuvat ja siirtyvät muualle. (Ellneby 2021, 42.)

Varhaiskasvatuksen ammatillisuus ja sen arvostuksen parantaminen

Varhaiskasvatuksen ammatillisuus voi olla yksilön oma kokemus tai työnantajan tai yhteisön vaatimaa osaamista. Varhaiskasvatuksen suunnitelmassa määritellään kuitenkin henkilöstön osaaminen, ammatillisuus ja kehittämisote. Ne ovat yksi varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin osa-alueista. (Jakkula 2018, 11.) Ammatillisen osaamisen avulla mahdollistetaan se, että työtehtävät hoidetaan moitteettomasti (Salonen-Ala-Maakala 2016, 9).

Koko hoitoala, päivähoido mukaan lukien, kärsii arvostuksen puutteesta. Arvostuksen puute näkyy silloin, kun työmarkkinakeskusteluissa pohditaan, jos julkisen sektorin työntekijöiden palkkoja tai lomarahoja pitäisi laskea. (YLE 2018.) Varhaiskasvatuksen arvostusta saataisiin lisättyä, jos palkat vastaisivat työn vaativuutta. Työstä on tullut aiempaa kuormittavampaa ja vaativampaa. Lapsiryhmät olisi saatava nykyistä pysyvimmiksi ja suhdelukuja tulisi noudattaa tarkemmin. Usein suhdeluista joustetaan ja pyritään säästämään kustannuksissa. Tämä tuottaa kuitenkin pidemmällä ajalla enemmän haittaa kuin hyötyä sillä se kuormittaa työntekijöitä. Päiväkotien toimintaa voidaan toteuttaa paremmin, kun pidetään huolta työntekijöiden jaksamisesta. (Korkeakivi 2020.)

Päiväkotien työntekijöitä kuormittavia asioita ovat mm. melutaso, vääränlaiset tai puutteelliset työskentelytilat- ja ympäristöt, lasten tuen tarve, työntekijöiden koulutuksen puute ja riittämätön palkka. Jotta päiväkotien työntekijöiden jaksamista ja työhyvinvointia voitaisiin tukea sekä lisätä, on näihin edellä mainittuihin tekijöihin kiinnitettävä huomiota. (Hyrkkö & Virta 2021.) Päiväkodeissa on lisäksi paljon pulaa pätevistä työntekijöistä kuten varhaiskasvatuksen opettajista. Lisäämällä koulutuspaikkoja voitaisiin pätevien työntekijöiden määrää lisätä. Vastavalmistuneiden tulisi saada jatkaa omaa oppimistaan kokeneemman työyhteisön kanssa hyvin johdettuna. Nuoret työntekijät kun eivät ole heti ammattilaisia töihin siirtyessään. (Korkeakivi 2020.)

Henkilöstöä kannustetaan ammatillisen kehittymisen lisäksi itsearviointiin sekä tiedon ja osaamisen jakamiseen. Yhteisön oppimista edistää huoltajilta sekä muilta yhteistyökumppaneilta saatu palaute sekä oman työn säännöllinen arviointi ja yhdessä sovittujen tavoitteiden ja tehtävien pohdinta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.)

Varhaiskasvatukselle arvostusta on antanut henkilöstön hyvä yhteistyökyky sekä vanhempien kasvatustehtävän tukeminen. Mahdollisuudet epäonnistuneisiin vuorovaikutustilanteisiin vähenee, kun asioista keskustellaan ja sovitaan yhdessä. (Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas 2017.)

7 VARHAISKASVATUSTA KOSKEVAT LAIT

Varhaiskasvatusta säätelee *varhaiskasvatuslaki*. Varhaiskasvatuslaissa säädetään varhaiskasvatuksen tavoitteista, toimintaympäristön terveellisyydestä ja turvallisuudesta, varhaiskasvatussuunnitelmasta, henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista, lasten osallisuudesta, kielellisistä oikeuksista sekä toiminnan ja tilojen tarkistamisesta. (Hakalehto 2018, 266.) Lain mukaan varhaiskasvatuksen toimintamuotoja ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä avoin varhaiskasvatustoiminta. Lakia sovelletaan kunnan, kuntayhtymän ja yksityisen palveluntuottajan järjestämään päiväkotitoimintaan ja perhepäivähoitoon. (L540/2018.)

Uusi varhaiskasvatuslaki tuli voimaan 1.9.2018. Laki ajankohtaistui, selkeytyi sekä tarkentui käsitteellisesti. Uudistettu laki vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua nostamalla henkilöstön koulutustasoa. Myös henkilöstön tehtävänimikkeet muuttuivat. Päiväkodeissa työskentelee tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja lastenhoitajia. Kelpoisuuksia saa täydentämällä tutkintoja. Lain tullessa voimaan, kelpoisuudet nykyisiin tehtäviin säilyvät. Vuodesta 2030 kahdella kolmasosalla pitää olla varhaiskasvattajan opettajan tai sosionomin kelpoisuus, joista vähintään puolella varhaiskasvattajan opettajan kelpoisuus. (Minedu 2021.)

Varhaiskasvatuslaissa säädetään kasvattajien ja lasten määrästä päiväkodissa. Päiväkodin ryhmässä saa olla kolmea kasvattajaa vastaava määrä lapsia. Alle 3-vuotiaita voi olla yhtä kasvattajaa kohden neljä lasta. Yli 3-vuotiaita voi olla yhtä kasvattajaa kohden seitsemän lasta. Lasten määrässä on otettava huomioon, jos ryhmässä on erityisen hoidon ja kasvatuksen tarpeessa oleva lapsi ilman erityistä avustajaa. Kunnalla on oikeus poiketa suhdeluvusta: jos lapsia on lyhytaikaisesti hoidossa enemmän kuin kokonaissuhdeluku edellyttää tai lapsen hoitoajat muuttuvat yllättäen esimerkiksi vanhempien töiden vuoksi. Suhdeluvusta ei saa poiketa

päivittäin eikä se voi kestää koko päivää. Kasvattajien ennakoitavissa olevien poissaolojen vuoksi ei saa ylittää suhdelukua. Kaikkiin kasvattajien poissaoloihin pitää yrittää saada sijainen. (Tehy 2021.)

Uuden varhaiskasvatuslain yhtenä tavoitteena on parantaa varhaiskasvatuspalveluita. Laki korostaa aiempaa enemmän lapsen edun ensisijaisuutta varhaiskasvatuksen suunnittelussa, järjestämisessä sekä tuottamisessa. Lasta tulee suojata väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä. Lakiin on lisätty myös yhdenvertaisuuden edistäminen. (Minedu 2021.)

Lastensuojelulaki sisältää säännökset lapsi- ja perhekohtaisista lastensuojelusta sekä ennaltaehkäisevästä lastensuojelusta. Laissa säädetään palvelujen kehittämisestä kasvatuksen tukemiseksi. Laissa myös säädetään velvollisuudesta tehdä lastensuojelu- ja rikosilmoitus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020 c.) Kasvattajan on tehtävä lastensuojeluilmoitus heti huolen herättyä. Huoli voi herätä muun muassa lapsen tarpeiden laiminlyönnistä tai heitteillejätöstä, huoltajan ja lapsen välisistä vuorovaikutusongelmista sekä puutteista lapsen hoidossa ja huolenpidossa. Lastensuojeluilmoitus tehdään lapsen asuinkunnan sosiaalitoimistoon. Ilmoituksen voi tehdä puhelimitse, lomakkeella tai käymällä virastossa. Ilmoituksessa pitää kertoa lapsen tiedot ja ilmoituksen syyt ja tieto onko lapselle tai hänen huoltajilleen kerrottu ilmoituksen tekemisestä. Lastensuojeluilmoitukset tallentuvat lastensuojeluilmoitusrekisteriin. (THL 2021.)

Muita lakeja, jotka säätelevät varhaiskasvatusta, ovat muun muassa perusopetuslaki, laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä, laki lasten kotihoitoon ja yksityisen hoidon tuesta sekä laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020 c.)

8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Kun suoritetaan erityisesti ihmisiin kohdistuva tutkimus, on tärkeää, että tutkija noudattaa hyvää tutkimuskäytäntöä. Hyvän tutkimuskäytännön noudattaminen tarkoittaa tutkittavien henkilöiden ihmisoikeuden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittamista. Tutkimusetiikkaan on olemassa ns. edistäviä ohjeita, joiden avulla voidaan yrittää auttaa tutkijaa toimimaan oikein. Tutkimusta tehdessä voi ilmaantua monta erilaista ongelmakohtaa ja niihin kaikkiin on vaikea laatia tarkempia ohjeita, vaikka tutkimusten eettisyyteen kiinnitetään nykyään todella paljon huomiota. Eettiset ongelmat myös muuttuvat yhteiskunnan muuttuessa, jolloin tutkijalla on suuri vastuu tutkimuksen eettisten kysymysten ratkaisemisessa. Tämä tarkoittaa siis sitä, että ne seuraukset, jotka voivat koitua tutkittavalle tutkimuksen yhteydessä, ovat tutkijan omalla vastuulla. (KvaliMOTV 2021 a.)

Tutkimuksessa on vältettävä aiheuttamasta merkittäviä riskejä, haittoja tai vahinkoja niille ihmisille, jotka ovat tutkittavana. Tutkijoilta edellytetään tasa-arvoista kohtelua tutkittavia kohtaan. On muistettava, että kaikki heiltä saatu tieto on arvokasta. Tutkija ei välttämättä aina ole samaa mieltä tutkittavien kanssa, mutta se ei kuitenkaan saa vaikuttaa tutkimuksen ja vastausten tulkintoihin väärentävästi. Tutkija pyrkii ymmärtämään tutkittavien ajatuksia, vaikka hän ei itse hyväksyisi heidän esittämiä arvojaan tai tulkintojaan. Tutkija ei saa käyttää omaa asemaansa tai tutkimuksessa saatuja vastauksia siten, että ne hankaloittavat tutkittavien elämää. Tutkimuksen eettisyydessä ja arvoissa ei ole ainoastaan kyse suojella tutkittavia, vaan pyrkiä tuottamaan uutta tutkimustietoa aiheesta, josta ei tiedetä tarpeeksi. Kun tutkimusta suunnitellaan, on tärkeää pohtia millä tavalla kyseinen tutkimus on hyödyllinen ja ketä se hyödyttää. (Vuori 2021.)

Tutkimuksemme on hyödyllinen varhaiskasvatuksen ammattilaisille varhaiskasvatuksen laadun kehittämisessä. Tutkimuksemme avulla sekä työntekijät että johtajat saavat uutta tietoa, jota he voivat hyödyntää omassa työssään. Tutkimuk-

semme perusteella voi mahdollisesti myös tehdä jatkotutkimuksen, jossa lyhytaikaisten sijaisten vaikutusta varhaiskasvatukseen laatuun tutkitaan lasten huoltajien tai sijaisten näkökulmasta.

Tutkimuksen kaikissa vaiheissa tutkijoiden on oltava rehellisiä, huolellisia ja tarkkoja. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijoiden tulee tutkimusta raportoidessa reflektoida heidän tekemiään eettisiä valintoja. Tutkijoiden on kerrottava avoimesti ratkaisuksista, joita he ovat tehneet sekä perustella ne ja arvioida, mikä merkitys ratkaisuilla on tutkimuksen lopputulokselle. Tämän lisäksi heidän on myös kerrottava tutkimuksen aikana ilmenneistä vaikeista ratkaisuista ja virheistä. Olemalla kriittisiä työtään kohtaan he nostavat tutkimuksen arvoa ja refleктоimalla omia ratkaisujaan he antavat eväitä muiden tutkijoiden mahdollisille tuleville ratkaisuille ja arvioinneille. (Vuori 2021.) Tutkijoilta edellytetään rehellisyyttä ja tunnollisuutta koko tutkimuksen ajan, mutta etenkin aineiston keruussa ja sen analysoinnissa (Kuula 2011, 30).

Tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi tutkijoiden on kerrottava ja kuvailtava tutkimusmenetelmät lukijalle niin, että lukijat ymmärtävät mistä on kyse. Tutkimusta tehdessä tulee myös työskennellä menetelmällisesti, sillä siten voidaan välttää ailahteleva tai huolimaton työskentely. Menetelmällinen työskentely tarkoittaa myös, että tutkijat välttävät tarkoituksenmukaista vääristelyä tutkimuksessa. Menetelmällinen työskentely edellyttää täsmällisyyttä tutkimustyötä tehdessä. (Yin 2013, 31–32.)

Tutkimuksessamme kunnioitimme vastaajien anonymisyyttä. Emme kysyneet vastaajien nimiä tai ikää, vaan ainoastaan minkä paikkakunnan varhaiskasvatuksessa vastaajat ovat töissä sekä kuinka kauan he ovat työskennelleet varhaiskasvatuksessa. Koimme, että tutkimuksessa ei ole tärkeää saada selville henkilöiden nimiä, vaan ainoastaan saada jonkinlainen kuva työntekijöiden työkokemuksesta. Koimme myös, että pitämällä kiinni vastaajien anonymiteetista, saisimme mahdollisesti enemmän vastauksia e-lomakkeeseemme. Tutkimuksessamme emme mai-

nitse päiväkotien nimiä, vaan ainoastaan tutkimuksen kohteena olleiden paikkakuntien nimet. Opinnäytetyön valmistuttua kaikki vastaukset on poistettu. Näin varmistamme sen, että e-lomakkeet ja niiden tiedot eivät päädy muiden luettaviksi.

Yksi tutkimuksen tärkeimmistä tehtävistä on tuottaa luotettavaa tietoa ja mallittaa todellisuutta. Kun kysytään voiko laadullinen tutkimus olla totta, on vastaus usein kielteinen. Tämä johtuu siitä, että tutkimus on tulkintaa ja tulkintaa, josta kaikki olisivat yhtä mieltä, on melko vaikea tehdä. Tutkimusta voi siis olla vaikea pitää yksimielisesti totena ja oikeana. (Jokinen 2008, 243.)

Suunnittelimme opinnäytetyömme huolellisesti ja tutkimussuunnitelmassamme näkyi tutkimuksen eri vaiheet, joita myöhemmin noudatimme. Olimme jo suunnitelmaa tehdessä miettineet valmiiksi suurimman osan opinnäytetyön teoriasta sekä kirjoitimme suunnitelmaan paljon teoriaa. Kun tutkimussuunnitelmamme oli valmis, haimme tutkimuslupaa Lapuan varhaiskasvatuksen päälliköltä sekä Kristiinankaupungin varhaiskasvatuksen johtajalta. Luvan saatuaamme teimme kyselyn e-lomakkeen muodossa ja lähetimme sen Kristiinankaupungin päiväkotien johtajille sekä Lapuan päiväkotien esimiehille, jotka lähettivät kyselyn eteenpäin vakituisille työntekijöille. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Olimme varautuneet pidentämään vastausaikaa, mikäli vastauksia ei olisi kahden viikon aikana tullut.

Saatuja vastauksia ei ole missään vaiheessa muutettu sopivimmiksi, vaan niitä on käytetty ja tulkittu juuri sellaisenaan.

Validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetti ja reliabiliteetti voidaan määritellä kahdesta eri näkökulmasta. Voidaan siis tarkastella, onko tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä validi tai reliaabeli sekä ovatko tutkimuksessa saadut tulokset ja päätelmät valideja tai reliaabeleja. (Hiltunen 2009.) Tutkimusta tehdessä pyritään välttämään virheiden

syntymistä. Tästä huolimatta tutkimusten tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2012, 231–232.)

Validiteetti tarkoittaa tutkimuksen pätevyyttä, jonka avulla kerrotaan, onko tutkimusmenetelmä tai mittari mitannut juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Tutkimusmenetelmät eivät välttämättä aina vastaa sitä, mitä tutkija kuvittelee tutkivansa. Tästä hyvä esimerkki on kyselylomake. Kyselylomakkeiden kysymyksiin on kenties saatu vastaukset, mutta siihen vastanneet henkilöt ovat voineet käsittää kysymykset eri tavalla kuin tutkija on tarkoittanut. Kun tutkija sitten käsittelee vastauksia oman alkuperäisen ajattelumallinsa mukaisesti, ei tuloksia voida pitää pätevinä tai tosina. Tutkimuksen validiteettia voidaan arvioida eri näkökulmista. Silloin puhutaan ennustevalidiudesta, tutkimusasetelmavalidiudesta ja rakennevalidiudesta. (Hirsjärvi ym. 2012, 231–232.)

Validiteetti osoittaa myös, miten hyvin tutkimuksessa käytetty menetelmä on mitannut ilmiön ominaisuutta. Tutkimus on validi, jos tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset ovat oikeat sekä mittaustulokset vastaavat olemassa olevaa teoriaa ja pystyy tarkentamaan sitä. Jos tutkimuksesta puuttuu kokonaan validiteetti, on tutkimus arvoton. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on tutkittu aivan eri asiaa kuin oli tarkoitus. Tutkimus ei ole validi, jos tutkimus kohdistuu sivuun siitä, mitä oli tarkoitus tutkia. Validiteettia tulee miettiä jo tutkimusmenetelmää valittaessa. (Hiltunen 2009.) Validiteetti on joskus todettu epäselväksi, sillä on todettu, että tutkimuksia tehdessä ei ole olemassa kahta samanlaista tapausta (Hirsjärvi ym. 2012, 23).

Reliabiliteetti kertoo, onko tutkimuksessa saadut tulokset toistettavia eli se tarkoittaa tutkimuksen kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia. Reliabiliteetti voidaan kuitenkin todeta usealla eri tavalla. Kaksi tutkijaa voi esim. päätyä samaan tulokseen, jolloin tutkimusta voidaan pitää reliabelina. Jos samaa henkilöä tai kohderyhmää tutkitaan eri tutkimuskerroilla ja saadaan sama tulos, voidaan tutkimus todeta reliabeliksi. (Hirsjärvi ym. 2012, 231.)

Reliabiliteetin avulla ilmaistaan, onko käytetty tutkimusmenetelmä mitannut tutkittavaa ilmiötä luotettavasti. Reliabiliteetissa on kaksi tekijää eli stabiliteetti ja konsistenssi. Reliabiliteetti kertoo tutkimustulosten toistettavuudesta eli saataisiinko samat vastaukset, jos tutkimus uusittaisiin. (Hiltunen 2009.)

Tutkimuksemme on sekä validi että reliabeli. Tutkimusmenetelmämme on mitannut juuri sen, mitä sen oli tarkoitus mitata ja tutkimuksessa saadut vastaukset ovat vastanneet omia odotuksiamme ja tutkimuksen tavoitteita. Tutkimuksemme on myös toistettavissa ja sen tulokset vastaavat olemassa olevaa teoriaa.

9 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyssä kysymykset olivat sekä suomeksi että ruotsiksi. Vastajaat saivat itse päättää kielen, jolla he vastaavat. Analysointivaiheessa ruotsinkieliset vastaukset käännettiin suomeksi. Kyselyn alussa määriteltiin varhaiskasvatuksen kuusi laatu-tekijää.

Opinnäytetyön tarkoituksena on saada selville, miten lyhytaikaiset sijaiset vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun. Aineisto tutkimukseen hankittiin e-kyselylomakkeella. Kyselyn alussa kysyttiin perustietoja, muun muassa kummassa kaupungissa työskentelee ja kuinka kauan on ollut töissä varhaiskasvatuksessa. Kysely lähetettiin 74 kasvattajalle. Kyselyyn vastasi yhteensä 14 kasvattajaa: seitsemän Kristiinankaupungista ja seitsemän Lapualta. Vastausprosentti on noin 19 %. Tutkimukseen vastanneet kasvattajat ovat työskennelleet varhaiskasvatuksessa 1–30 vuotta.

Sijaisten tarve ja vaihtuvuus

Suurin osa vastanneista olivat sitä mieltä, että päiväkodissa on vaihtuvat sijaiset. Sijaisia voi olla vaikeampi saada kuin aiemmin. Hyvät sijaiset palkataan pitkäaikaisiin sijaisuuksiin, jolloin hyviä koulutettuja lyhytaikaisia sijaisia on vaikea saada. Jonkin verran vastattiin, että pyrkimyksenä on käyttää samoja sijaisia. Tämä voi kuitenkin olla haasteellista, sillä sijaisten tarve on suurta ja vakiosijaiset voivat olla varattuna johonkin muualle. Kristiinankaupungista kaksi vastasi, että suurimmaksi osaksi sijaiset ovat tuttuja ennestään.

”Varmasti on pyrkimyksenä käyttää samoilla osastoilla samoja sijaisia mahdollisimman paljon (esim. opiskelija tai eläkeläinen), mutta silti sijaiset voivat vaihtua osastollakin liian usein, koska sijaisten tarve on niin suuri ja vakio sijaiset voivat olla varattuja jo johonkin muualle.”

”Hyvät vakituiset sijoitetaan pitkiin sijaisuuksiin, lyhytaikaiset sijaiset vaihtuvat, tällä hetkellä koulutettua henkilökuntaa vaikea saada lyhytaikaisiin sijaisuuksiin.”

Vastauksissa ei ollut selkeää eroa työskentelyn ajassa ja sijaisten tarpeen kasvamisessa ja vähentymisessä. Melkein kaikki olivat sitä mieltä, että sijaisten tarve on joko kasvanut tai pysynyt samana. Sijaisten lisääntyneeseen tarpeeseen vaikuttaa henkilökunnan lisääntyneet poissaolot. Vastauksien perusteella eniten sijaisia tarvitaan vakituisen henkilökunnan sairastuessa. Kristiinankaupungin vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että sijaisten tarve on kasvanut, mutta kaksi vastaajaa mainitsi, että sijaisten tarve on kasvanut koronan takia. Henkilökunta jää pienemmällä kynnyksellä kotiin sairastuessaan. Kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että sijaisten tarve on jopa vähentynyt ja yksi vastaaja kertoi tarpeen pysyneen periaatteessa samanlaisena. Lapuan vastaajista kaksi henkilöä koki sijaisten tarpeen pysyneen samanlaisena. Kolme vastaajaa koki sijaisten tarpeen kasvaneen ja kaksi vastaajaa koki, että sijaisten tarve vaihtelee. Ainoastaan yksi Lapuan vastaajista kertoi, että korona on vaikuttanut sijaisten tarpeeseen. Henkilökunnan sairauslomat johtuvat nuhan, kuumeen ja mahataudin lisäksi tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä henkisesti kuormittavuudesta. Ryhmäkoot ovat isoja ja ryhmät haastavia, joka kuormittaa kasvattajia ja sijaisia tarvitaan lasten lukumäärän ylittyessä. Nykyään ryhmissä on enemmän tukea tarvitsevia lapsia. Tukea tarvitsevat lapset kuormittavat ryhmän kasvattajia, ellei heillä ole esimerkiksi henkilökohtaista avustajaa. Sairauslomien lisäksi vakituinen henkilökunta pitää lomaa sekä käy koulutuksissa, jolloin sijaisille on tarvetta.

”Lapsiryhmät haastavampia, työtahti kiireisempää, koulutusta enemmän ym. joten henkilöstö poissa myös muista syistä kuin sairauden vuoksi.”

Vain kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että sijaisten tarve on vähentynyt. Tätä perusteltiin sillä, että kasvattajien lomat pyritään suunnittelemaan ja pitämään niin, että lapsia on mahdollisimman vähän paikalla päiväkodissa. Tällaisia aikoja on esimerkiksi kesä-, syys- ja joululomat. Toinen perustelu sijaisten vähentymiselle oli kasvattajien parempi terveys. Vastaajan mukaan kasvattajat eivät ole niin paljon sairauslomalla kuin aiemmin. Osan vastaajista oli vaikea sanoa, onko tarve vähenty-

nyt vai lisääntynyt. He olivat sitä mieltä, että tarve vaihtelee. Yksi Lapuan vastaajista kertoi, että välillä päiväkodin johtaja ilmoittaa, että on sijaiskielto. Tällöin sijaisia ei oteta ja kasvattajat joutuvat pärjäämään omalla henkilökunnalla.

”Pomoporras ilmoittaa välillä, että sijaiskielto. Eipä me silloin voida asialle mitään.”

Yleisimmät sijaiset

Päiväkodeissa sijaistavat pääosin opiskelijat, eläkeläiset sekä työttömät. Vastauksista ilmeni, että Kristiinankaupungissa valtaosa sijaisista on eläkeläisiä, joiden jälkeen tulevat opiskelijat. Koronasta johtuen opiskelijat sijaistavat kuitenkin enemmän, koska he ovat etäopetuksessa ja oleskelevat enemmän kotipaikkakunnillaan. Myös työkokeilussa olevat mainittiin eräässä vastauksessa. Lapualla sen sijaan sijaistavat henkilöt ovat enimmäkseen opiskelijoita ja työttömiä. Eläkeläiset eivät sijaista lähes ollenkaan Lapuan päiväkodeissa.

”Eläkeläiset ehdottomasti eniten. Toiseksi tulee opiskelijat.”

”Opiskelijat, työttömät, eläkeläiset tuskin ollenkaan.”

Sijaisen perehdytys

Sijainen voidaan perehdyttää joko perehdytysmateriaaleilla eli perehdytyskansiolla tai vaihtoehtoisesti sijaiselle voidaan antaa käytännön perehdytystä. Käytännön perehdytys tapahtuu työn kautta. Esimies voi perehdyttää perusasioihin, jolloin vakituiset työntekijät ohjeistavat tarkemmin, juttelevat ja kertovat päiväkotinsa toimintatavoista. Lapuan eräs vastaaja kertoi, että pitkäaikaiset sijaiset perehdytetään melko hyvin perehdytyskansion avulla, mutta lyhytaikaiset sijaiset joutuvat suoraan töihin ilman perehdytystä. Myös Kristiinankaupungin vastauksista kävi ilmi, että sijaisia ei perehdytetä välttämättä ollenkaan. Syynä tähän on se, että sijaisen tarve tulee yllättäen eikä perehdytykseen ole varattu aikaa.

”Vauhdilla sisään, ei aikaa perehdytykseen. Usein sijaisena eläkeläiset, jotka olleet ennenkin, mutta uusia sijaisia käy sääliksi.”

Suurimpana haasteena perehdyttämiselle nousi esiin resurssit. Yhdellä kasvattajalla koetaan olevan liikaa vastuuta, mikäli hän perehdyttää sijaista samalla kun on vastuussa lapsiryhmästä. Perehdyttämiselle ei ole tarpeeksi aikaa. Sijainen tulee päiväkotiin usein silloin, kun päivän askareet ovat jo alkaneet. Sijaisen perehdyttämiseen kuluva aika on pois lapsiryhmästä. Haasteena nähtiin myös eri ryhmien eri käytänteet, mikäli esimies perehdyttää. Esimiehellä voi olla monta päiväkotia ja kaikissa eri käytänteet. Esimiehellä voi olla perehdytyslomake, joka käydään läpi sijaisen kanssa vuoron alussa. Sijainen saa tarvittaessa myös perehdytyspaperin, jota voi pitää mukanaan koko päivän. Näin sijainen voi tarkistaa, miten toimia missäkin tilanteessa. Yksi vastaaja Kristiinankaupungista kertoi kaipaavansa selkeitä, yhteisiä perehdytysohjeita, joissa tulee ilmi, kuka perehdytyksen tekee ja kuinka uusi sijainen perehdytetään.

”Perehdyttäminen on aikaa vievää ja kokonaisvaltaista työtä oman työn ohella.”

Lasten reagointi sijaisiin

Lasten reagointi vaihtuviin sijaisiin koettiin hyvin vaihtelevana molemmilla paikkakunnilla. Vastauksissa nousi kuitenkin esille, että lapset reagoivat vaihtelevasti ja lapsiryhmästä riippuen. Jotkut lapset ovat levottomia, jotkut varovaisia ja arkoja, huomionhakuksia, uteliaita tai itkuisia. Paikoitellen lapset ovat kuitenkin tottuneet sijaisten vaihtuvuuteen, ja he osaavat ottaa sijaiset hyvin vastaan. Kolme vastaajaa, kaksi Kristiinankaupungista ja yksi Lapualta, oli sitä mieltä, että lapset reagoivat pelkästään hyvin. Vastauksissa mainittiin kuitenkin useaan otteeseen, että lapset testaavat uuden sijaisen rajoja. Lasten reagointi riippuu pitkälti siitä millaisia lapset ovat sekä myös siitä, millainen sijainen on.

”Riippuu lapsesta, toiset tarkkailee, toiset vetäytyy ja jotkut innoissaan uudesta ihmisestä mutta yleensä kaikki kokeilevat sijaisen rajoja ja aiheuttaa levottomuutta ryhmässä.”

Suunnitelmien muuttaminen sijaiselle sopivaksi

Päivän suunnitelmia voidaan muuttaa esimerkiksi työnjaossa tai toiminnan suunnittelussa sekä toteuttamisessa. Vakituiset työntekijät voivat vaihtaa työvuoroja niin, että sijaisen ei tarvitse olla äärivuorossa eli avaamassa tai sulkemassa päiväkotia. Sijaiselle pyritään antamaan välivuoro. Työntekijät saattavat myös muuttaa vastuuta eri työtehtävien kanssa, jolloin vaikeammat tehtävät annetaan vakitukselle henkilökunnalle. Sijainen ei esim. pidä toimintatuokiota tai kata pöytää, jolloin hän joutuu miettimään kuka voi istua kenenkin vieressä. Sijainen ei yleensä mene yksin nukuttamaan lapsia, vaan nukuttamaan menee lapsille tuttu aikuinen. Sijainen saa useimmiten itse vaikuttaa siihen, mitä tehtäviä hän haluaa tehdä. Mikäli sijainen on ammattitaitoinen, hän voi ohjata toimintatuokion. Päivän suunnitelmien toteutuksessa kuunnellaan myös sijaisen toiveita.

”Yleensä sijainen ei tee äärivuoroja, suunnitellut tuokit tehdään soveltaen sijaisen vahvuudet huomioiden.”

Suunnitelmien noudattaminen ja toiminnan toteutus riippuu sijaisen kokemuksesta. Jos sijaisella on paljon kokemusta, voidaan toimintaa toteuttaa siten kuin oli suunniteltu kuitenkin joutaen tarvittaessa. Lapsiryhmä voi tässä tilanteessa myös vaikuttaa päivän suunnitelmiin, sillä haastavan ryhmän kanssa voidaan joutua tekemään muutoksia, jos ryhmään on tulossa vähemmän kokeneempi sijainen.

Vastauksissa korostettiin, että päivän toiminnasta joudutaan harvoin luopumaan, mutta sen sijaan pieniä muutoksia joudutaan tekemään ennalta ajateltujen tehtävien suhteen. Päivän ohjelma voidaan kuitenkin joutua perumaan, jos yksi toiminnan toteuttamisen kannalta tärkeä työntekijä on poissa.

Vakituisen henkilökunnan odotukset lyhytaikaisesta sijaisesta

Lyhytaikaiselta sijaiselta odotetaan sekä tiettyjä luontaisia ominaisuuksia että käytännön toimintatapoja. Luontaiset ominaisuudet eli luonteenpiirteet, jotka mainittiin monta kertaa: positiivinen asenne, toimeliaisuus ja aktiivisuus, omatoimisuus ja oma-aloitteisuus, luovuus, joustavuus, luotettavuus sekä turvallisuus. Vastauksissa korostettiin, että on tärkeää kysyä neuvoa ja apua, jos ei tiedä mitä pitää tehdä. Sijaisella on hyvä olla uskallusta ohjata ja kieltää lapsia.

”Tarttumista työhön kuin työhön rivakasti, nopeaa tilannetajua, luovuutta, arjen selviytymistaitoa.”

Sijaisella on tietyt toimintatavat. Sijaisen odotetaan hoitavan vuorokohtaiset ja muut päivän aikana annetut tehtävät. Yleensä uusi sijainen ei ole äärivuorossa, eli avaamassa tai sulkemassa päiväkotia. Sijainen tekee siis yleensä välivuoroa ja hoitaa sen vuoron tehtäviä. Sijainen on osa työyhteisöä, jolloin hän tekee vakituisen henkilökunnan kanssa samoja tehtäviä. Kasvattajat tekevät tiimityötä, jolloin sijainenkin on osa tiimiä ja hänen panostaan työhön tarvitaan. Yleensä sijaiselle kuuluu lastenhoitajan tai -avustajan työtehtävät eli perushoito ja huolenpito. Suunnittelu ja pedagogisen toiminnan pitäminen ei yleensä kuulu sijaisen työtehtäviin. Perushoidon ja huolenpidon lisäksi sijainen tekee yhteistyötä vanhempien kanssa, muun muassa kuuntelee lapsen ja vanhempien kuulumiset aamulla ja kertoo niistä muille kasvattajille, mikäli jotain päivän kannalta merkittävää on tapahtunut sekä kertoo lapsen päivän kulun vanhemmille hoitopäivän jälkeen.

”Kaikkea mahdollista – perushoidosta kasvatukseen/ohjaukseen, suunnittelu jää vähemmälle; vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö.”

Noin puolet oli sitä mieltä, että toimivat mieluummin yhdessä vieraan sijaisen kanssa kuin yksin. Tätä perusteltiin sillä, että jos ryhmä on todella suuri ja sijaisen tarve on todellinen, niin kaikki ”auttavat kädet ovat tarpeen”. On myös tärkeää

saada muut asiat päivän aikana tehtyä. Vastauksissa korostettiin sitä, että mitä pienempiä lapset ovat sitä parempi ja tärkeämpi on työskennellä sijaisen kanssa.

”Kaksin on AINA parempi mitä pienemmistä lapsista on kysymys.”

Moni vastasi, että riippuu paljon tilanteesta, haluaako työskennellä yksin vai vieraan sijaisen kanssa. Kumpikin toimintatapa on mahdollista. Uuden sijaisen perehdyttäminen koetaan raskaana ja uuvuttavana, mikäli hänellä ei ole yhtään kokemusta ja koulutusta koko työstä. Välillä on helpompi työskennellä yksin kuin selittää kaikki, mitä pitää tehdä. Yksi vastaaja Kristiinankaupungista oli sitä mieltä, että hän voi työskennellä yksinkin, vaikka laillisesti olisi muutama lapsi liikaa. Normaalijärjessä hän työskentelee kuitenkin sijaisen kanssa. Vastauksista kävi ilmi, että kasvattajat ovat valmiita tekemään myös hiukan ylitöitä, jolloin sijaista ei tarvita. Tällöin kaikki tietävät, mitä tekevät ja päivä on yleensä rauhallisempi. Mutta jos kyseessä on muutaman päivän sijaisuus, niin sijainen koetaan ehdottomasti tärkeäksi.

”On tilanteita, jotka hoituvat paremmin ilman sijaista. Mutta paljon riippuu myös sijaisesta onko hän aikuinen vai yksi lapsi joukosta.”

Lapualla yksi vastaaja oli sitä mieltä, että hän työskentelee mieluummin yksin, mikäli lapsia on vähän. Hän kokee perehdyttämisen ja ohjaamisen haasteellisena oman työnsä ohessa.

”Välillä kyllä – Helpompi välillä työskennellä yksin kuin työskennellä ja perehdyttää ja ohjata uutta sijaista samalla.”

Lyhytaikaisten sijaisten vaikutus varhaiskasvatuksen laatuun

Kysyimme kyselyyn vastanneilta heidän mielipidettään siitä, miten vaihtuvat sijaiset vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun. Liitimme kyselylomakkeeseen määrittelyn varhaiskasvatuksen kuudesta laatutekijästä, jonka oli tarkoitus olla avuksi kysymykseen vastattaessa. Useat vastaajat olivat sitä mieltä, että vaihtuvat sijaiset

vaikuttavat laatuun heikentävästi, etenkin Kristiinankaupungissa sijaisten vaihtuminen koettiin heikentävän laatua. Sijaisen koulutus saattaa olla mitä vain maan ja taivaan väliltä eikä välttämättä ollenkaan alaan liittyvä. Koulutuksen puute saattaa näkyä esim. siten, että sijaiset eivät osaa pitää kuria ja järjestystä yllä ryhmässä. Vastauksissa nousi esiin se, että sijaisina olevat eläkeläiset ovat joissain tapauksissa usein kuin mummoja lapsille eivätkä osaa pitää kuria.

”Osaavan/ koulutetun henkilökunnan puute, varsinkin eläkeläiset usein kuin mummoja lapsille eivätkä pidä kuria joka näkyy ryhmässä.”

Sijaisten vaihtuvuus on sekä työntekijöille että lapsille sekavaa. Varsinkin uusien sijaisten kohdalla vaaditaan tutustumiseen panostusta, joka on automaattisesti pois lapsiryhmän ajasta. Sijaisten vaihtuvuus koetaan myös vaikuttavan vanhempiin, sillä vanhemmat kokevat sijaisten vaihtumisen vaikuttavan lasten turvallisuuden tunteeseen ja kiintymyssuhteisiin. Tämän lisäksi koettiin myös, että lasten perusluottamus sekä yhteistyö vanhempien kanssa voi alentua. Sijaisten vaihtuvuus vaikuttaa päivän tapahtumiin ja muihin suunnitelmiin sekä henkilökunnan jaksamiseen.

Vastauksissa todettiin, että pysyvät sijaiset olisivat henkilökunnalle helpottava asia, sillä silloin sijaisia ei tarvitsisi aina perehdyttää. Sijaisten vaihtuminen aiheuttaa usein sen, että laatu kärsii ja päiväkotien suunnitelmallinen toiminta ei toteudu. Parhaimmillaan sijaiset ovat päiväkodeille suuri voimavara ja he tuovat uutta ja erilaista innostusta sekä osaamista työyhteisöön.

”Pysyvät sijaiset olisi henkilökunnalle helpompaa ei tarvis aina perehdyttää.”

Eräs vastaaja oli sitä mieltä, että sijaisten vaihtuvuudella ei ole merkittävää vaikutusta. Sijaisen ”sopimaton” koulutus ei välttämättä ole huono asia, vaan siinä tilanteessa sijaisen avoin asenne sekä kysymysten esittäminen auttaa. Käytännön asiat muovautuvat sijaiselle ajan kanssa. Sijaiset voivat myös olla toisesta talosta, jolloin se ei vaikuta talouteen ja resursseihin. Hyvä vuorovaikutussuhde voidaan

luoda nopeastikin avoimella ja luottamusta herättävällä asenteella. Sijaisen näkyvyys ja osallisuus toimintaan näkyy siten, että sijainen yleensä esittelee itsensä vanhemmille sekä pyrkii osallistumaan toimintaan siinä mihin hänet on palkattu. Varhaiskasvatuksen ammatillisuutta ja sen arvostusta pyritään parantamaan antamalla sijaiselle oikeanlainen kuva päiväkodin käytännöistä ja tiimistä, jolloin sijainen voi viedä viestiä eteenpäin millaista kyseisessä päiväkodissa on työskennellä. Vastauksissa todettiin, että sijaiset eivät voi itse vaikuttaa mm. henkilöstön koulutukseen, kasvattajien ja lasten suhdeluukuun tai resursseihin niiden ollessa sidoksissa organisaatioon, mutta sen sijaan kaikkiin muihin laatutekijöihin he voivat vaikuttaa omalla asenteellaan ja kokemuksellaan.

"Vapaa sana"

Kyselyn lopussa kysimme, onko kasvattajille jotain, jota haluaisivat vielä sanoa. Aihe herätti kasvattajissa ajatuksia sekä mielenkiintoa. Vastauksissa painottui päiväkodin johtajan rooli sijaisten rekrytoinnissa. Sekä päiväkodin johtajille, että sijaisille toivottiin jonkinlaista koulutusta. Päiväkodin johtajien valmiuksia sijaisten rekrytointiin pitäisi kehittää. Se kehittäisi yhteistyötä ja voisi mahdollistaa yhteistyön oppilaitosten kanssa. Sijaisten koulutuksessa voisi kiinnittää huomiota siihen, mitä lyhytaikaiset sijaisuudet vaativat. Sijaisilla olisi silloin jonkinlainen käsitys työstä, jos he menevät sijaistamaan päiväkotiin.

"Sijaiset ovat tervetullut voimavara päiväkotiin. Koulutuksessa voi kiinnittää huomiota, että selviää lyhytaikaisesta sijaisuudesta vaatii se luovuutta, nopeaa arkipäivän ongelmienratkaisukykyä, rohkeutta toimia ja kysyä epäselvissäkin tilanteissa; välittämistä ja huumorintajua! Kaikki ei suju kuten olettaisi – lapset tärkein, toiminnan keskipiste!"

Vastauksessa käy ilmi, että tämä aihe ei ole tuttu kaikille. Tästä voisi päätellä, että aiheesta ei ole aiemmin tehty montaa tutkimusta. Tästä syystä toivottiin, että esimiehet lukisivat tämän tutkimuksen tulokset tarkkaan. He saisivat paremmin käsitystä siitä, mikä tilanne lyhytaikaisten sijaisten kanssa on. Eräässä vastauksessa

kerrottiin, että aiemmin Kristiinankaupungin päiväkodeissa on ollut tuttu kiertävä sijainen, mutta hänen jäädessään eläkkeelle uutta ei ole palkattu. Vastaajan mielestä on harmi, että ei ole vakituista kiertävää sijaista. Vakituinen sijainen olisi sekä lapsille että kasvattajille tuttu. Tämä olisi parempi kokonaisuuden kannalta.

”Hyvä aihe mihin en ole tähän mennessä törmännyt. Toivottavasti esimiehet lukevat tutkimuksen tulokset tarkkaan ja pohtivat mitä voisi tehdä toisin. Toivottavasti palkataan kiertävät sijaiset, jotka ovat tuttuja lapsille ja lapset odottavat heitä innolla. Aikoinaan oli palkattuna kiertävä, mutta hänen jäädessään eläkkeelle uutta ei palkattu mikä mielestäni on harmi kokonaisuutta ajatellen. Silloin oli kiva kun tunsijaisen.”

Sijaisten tarve on suuri, mutta sijaisia voi olla vaikea saada. Tämän vuoksi sijaiskäytäntöjä olisi tarpeen kehittää, helpottaa ja monipuolistaa. Tämä voisi auttaa esimerkiksi lyhytaikaisten sijaisten saamisessa.

”Olen useasti nykyään kuullut johtajilta, että sijaisia ei saa eikä löydy! Varhaiskasvatuksen sijaiskäytäntöjä olisi siksi hyvä kehittää, helpottaa ja monipuolistaa, että saisimme riittävästi tarvittavia sijaisia varhaiskasvatukseen. Mielestäni olisi hyvä, tukea ja kehittää myös varhaiskasvatuksen johtajien rekrytointivalmiuksia sijaisien hankinnassa. Sekä kehittää yhteistyötä myös eri toimijoiden ja oppilaitosten kanssa, jotta sijaisten saatavuus olisi riittävää kaikille varhaiskasvatuksessa toimiville.”

Sijaisten vaihtuvuus koetaan raskaana. Saman sijaisen saaminen voi olla todella haastavaa, sillä hyvät sijaiset palkataan heti töihin. Vastaaja toteaa, että johtajat yrittävät varmasti parhaansa.

”Sijaisten vaihtuvuus on toki raskasta, mutta valitettavasti siihen ei ole mitään pysyvää ratkaisua tällä hetkellä. Johtajat varmasti yrittävät parhaansa mukaan ottaa samoja ja tuttuja sijaisia ensikädessä. Hyvät sijaiset vain harvoin ovat työttömiä koko ajan ja valmiita hyppäämään töihin heti kun tarvitaan.”

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten lyhytaikaiset sijaiset vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun ja miten vakituiset työntekijät kokevat lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuuden. Tutkimustulosten perusteella saimme vastauksen tutkimuksemme pääkysymykseen ”Miten lyhytaikaiset sijaiset vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun?”. Vastausten perusteella voimme todeta, että lyhytaikaiset sijaiset vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun. Useimmiten lyhytaikaiset sijaiset heikentävät varhaiskasvatuksen laatua. Laadun heikentämiseen vaikuttaa muun muassa sijaisten epäpätevä koulutus sekä perehdytyksen haasteet. Perehdytyksen suurimpana haasteena on ajanpuute. Kun uutta sijaista perehdytetään, aika on automaattisesti pois lapsilta.

Vastausprosentti tutkimuksessa jäi valitettavan pieneksi vastaamisen muistuttamisesta huolimatta. Voi olla, että vastaajien oli helpompi olla vastaamatta kyselyyn netissä kuin henkilökohtaisessa haastattelussa. Pienen vastausprosentin vuoksi tutkimuksen luotettavuus ja yleistettävyyttä kärsii. Saadut tulokset ovat kuitenkin pääosin kattavia ja monipuolisia, joten ne riittivät tutkimuksen tekoon. Koska vastauksia oli vähän, pääosin oli helpompi tarkastella vastauksia samasta näkökulmasta kuin vertaillen molempien kaupunkien vastauksia keskenään.

Tarkastelemme tutkimuksemme tuloksia varhaiskasvatuksen kuuden laatutekijän näkökulmasta: 1. hyvän vuorovaikutussuhteen ja kommunikaation 2. kasvattamisen käytäntöjen 3. henkilöstön ominaisuuksien 4. resurssien ja talouden 5. näkyvyyden ja osallisuuden sekä 6. varhaiskasvatuksen ammatillisuuden ja arvostuksen parantamisen kautta. Lyhytaikaisen sijaisen voi olla hankalaa luoda hyvää vuorovaikutussuhdetta, sillä hän voi olla ryhmässä vain muutaman tunnin. Hyvän vuorovaikutussuhteen ja kommunikaation takaamiseksi sijaiselta odotetaan mm. oma-aloitteisuutta, aktiivisuutta ja mielenkiintoa. Aktiivisuudella sijainen voi saada tietoa päiväkodin käytännöistä ja omaksua ne nopeammin, joka helpottaa työntekoa. Olemalla aktiivinen antaa sijainen hyvän kuvan itsestään työntekijöille,

mikä auttaa pääsemään osaksi työyhteisöä. Sijainen voi osoittaa mielenkiintoa esim. kyselemällä ja kyseenalaistamalla eri käytäntöjä. Sijaisen on tärkeä luoda hyvä vuorovaikutussuhde ryhmän muihin kasvattajiin, lapsiin sekä heidän huoltajiinsa.

Kasvattamisen käytännöt voivat joillakin sijaisilla olla hyvin hallussa ja toisilla kokemusta voi olla hyvin vähän. Varhaiskasvatuksen käytäntöjä ohjaa muun muassa varhaiskasvatussuunnitelma, joka voi olla sijaisille tuntematon, ellei heillä ole aiempaa kokemusta tai koulutusta alalta. Varhaiskasvatussuunnitelmassa kehoitetaan ottamaan huomioon lapsen yksilölliset tarpeet muun muassa vahvuudet ja tuen tarpeet. Lyhytaikainen sijainen on ryhmässä yleensä yhdestä päivästä muutama päivään, jolloin voi olla hankalaa tai jopa mahdotonta tutustua kaikkiin lapsiin ja ohjata heitä ottamalla jokaisen yksilölliset tarpeet huomioon. Vaikka sijainen ei pystyisi ohjaamaan lasta yksilöllisesti, sijainen voi luoda turvallisen ja arvostavan vuorovaikutussuhteen lapsen kanssa esimerkiksi keskustelemalla lapselle tärkeästä ja mielenkiintoisesta asiasta. Sijainen pystyy antamaan lapselle läheisyyttä ja sitä kautta näyttää lapselle, että hän on tärkeä. Lapsi voi tuntea itsensä arvostetuksi sijaisen kanssa.

Sijaisen toivotaan osaavan pitää myös kuria lapsiryhmässä. Kristiinankaupungissa eräs vastaaja kertoi, että jotkut eläkeläiset ovat kuin mummoja lapsille. He eivät pidä lapsille kuria ja kiellä toimimasta väärin. Mikäli lapsille ei pidetä kuria, ryhmä voi olla todella levoton. Levoton ryhmä luo haasteita sekä kasvattajille, mutta myös lapsille.

Henkilöstön ominaisuuksilla eli lasten ja kasvattajien määrällä on merkitystä varhaiskasvatuksen arjessa. Kasvattajilla saa olla tietty määrä lapsia vastuullaan. Vastauksissa kävi ilmi, että melko usein lapsimäärät ylittyvät joko hetkellisesti tai koko päivän ajan. Jos lapsimäärä ylittyy koko päivän ajan, siihen pyritään ottamaan sijainen. Osa vakituisista työntekijöistä oli sitä mieltä, että hetkelliset ylitykset eivät vaadi sijaista. Työntekijät pyrkivät muuttamaan omia työvuorojaan siten, että ylitykset saadaan korjattua omalla henkilöstöllä. Osa oli kuitenkin sitä mieltä, että

työskentelee mieluummin yksin kuin vieraan sijaisen kanssa, vaikka laillinen lapsimäärä ylittyisikin. Tätä perusteltiin sillä, että lapset ovat rauhallisempia tuttujen kasvattajien kanssa. Tällöin ei myöskään tarvitse käyttää aikaa lyhytaikaisen sijaisen perehdyttämiseen.

Resurssiin ja talouteen sijainen ei välttämättä voi omalla toiminnallaan vaikuttaa, mutta resurssit voivat näkyä sijaisten hankinnassa. Joskus johtajat voivat kieltää sijaisten hankkimisen, jolloin työntekijät joutuvat pärjäämään sovittelemalla työvuorojaan. Vuorojen sovittelu ja jatkuva soveltaminen voi olla henkilöstölle raskasta. Tämä vie voimavaroja ja resursseja muusta toiminnasta.

Sijaisen läsnäolo näkyy varhaiskasvatuksen arjessa. Sijainen harvoin suunnittelee pedagogista toimintaa lapsiryhmälle. Joistain vastauksista kävi ilmi, että tuokioita voidaan soveltaa sijaisesta riippuen. Mikäli tuokio on suunniteltu etukäteen voi sijainen oman osaamisensa mukaan pitää sen. Tarvittaessa sijainen on vakituisen työntekijän apuna tuokiossa. Vakituisen henkilökunnan tavoin sijainen osallistuu päivän toimintaan esimerkiksi pukemiseen, ruokailuun sekä nukuttamiseen. Monessa vastauksessa käy ilmi, että sijaiselta odotetaan samoja työtehtäviä kuin vakituiselta henkilökunnalta. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että riittää kun sijainen keskittyy perushoittoon ja huolenpitoon.

Varhaiskasvatus työnä on vaativampaa kuin aiemmin. Tämä näkyy muun muassa vakituisen henkilökunnan uupumisena ja siitä johtuvista sairauslomista. Vastauksissa tuli ilmi, että suhdeluvuista ei aina pidetä kiinni. On hetkiä ja päiviä, jolloin kasvattajia on liian vähän suhteessa lapsimäärään. Muutamat kasvattajat olivat sitä mieltä, että työskentelevät mieluummin yksin tällaisessa tilanteessa kuin vieraan sijaisen kanssa. Yksi vastaaja Lapualta kertoi, että työskentelee mieluiten yksin, jos lapsia on vähän. Kristiinankaupungin vastaajista kaksi kertoi, että he haluavat tilanteesta riippuen työskennellä mieluummin yksin kuin sijaisen kanssa. Syynä tähän mainittiin esim. se, että lapset pysyvät rauhallisempina, kun ryhmässä ei ole uutta sijaista. Toiset vastaajat olivat sitä mieltä, että aina vastaavissa tilanteissa pitää olla sijainen.

Vastauksissa käy ilmi, että hyviä sijaisia voi olla vaikea löytää. Hyvät sijaiset palkataan pitempiin sijaisuuksiin tai jopa toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Vastaajat ehdottavat, että opinnoissa keskityttäisiin myös siihen, miten toimia sijaisena. Eräs vastaaja ehdotti oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä. Tämä voisi helpottaa päiväkodin johtajia sijaisten rekrytoinnissa. Yksi vakituinen työntekijä Kristiinankaupungista oli sitä mieltä, että kiertävät tutut sijaiset olisivat parempi vaihtoehto lyhytaikaiselle sijaiselle.

Vastauksissa oli paljon eroavaisuuksia, mutta myös yhtäläisyyksiä. Eroavaisuuksiin vaikuttaa varmasti moni asia kuten se, että emme saaneet kunnollista kokonaiskuvaa Kristiinankaupungin ja Lapuan kaupungeilta johtuen vastauksien vähäisestä määrästä. Eroavaisuuksia vastauksiin voi luoda eri mittaiset työkokemukset. Jollain kokemusta saattoi olla vain yksi vuosi, kun taas toisella vastaajalla kokemusta on kertynyt jo 30 vuotta. Kyselyssä oli kysymyksiä, joihin kasvattaja vastaa omien kokemuksiansa mukaan. Tämä vaikuttaa siihen, että eroavaisuuksia syntyy, koska jokainen kokee asiat omalla tavallaan. Varsinkin niissä vastauksissa, jotka tulivat samasta kunnasta, oli yhtäläisyyksiä. Yhtäläisyyksiä oli esimerkiksi niissä, ketkä päiväkodissa sijaistavat. Esimerkiksi Kristiinankaupungista lähes kaikki vastasivat, että eläkeläiset sijaistavat paljon.

Lyhytaikaiset sijaiset vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun monella tavalla. Vaikka lyhytaikaisissa sijaisissa nähdään paljon hyvää, lopputuloksena voimme todeta, että lyhytaikaiset sijaiset heikentävät varhaiskasvatuksen laatua.

11 POHDINTA

Tutkimuksemme teko ja sen prosessi muuttui erilaiseksi kuin odotimme koronasta johtuen. Korona aiheutti sen, että emme voineet tavata opinnäytetyömme ohjaajaa fyysisesti, vaan opinnäytetöiden ohjaukset tapahtuivat tietokoneen välityksellä. Me kirjoittajat emme myöskään tavanneet toisiamme fyysisesti yhtä usein kuin olimme ajatelleet koronasta johtuen sekä siksi, että asumme molemmat eri paikkakunnilla. Kirjoitimme opinnäytetyötä pääosin itsenäisesti, kuitenkin keskustelemalla viikoittain, jotta pitäisimme toisemme ajan tasalla. Yhteistyömme sujui todella hyvin ja opinnäytetyö edistyi hyvällä tahdilla ja aikataulussa.

Päädyimme tähän aiheeseen, koska molemmilla on kokemusta sijaistamisessa varhaiskasvatuksessa ja aiheesta on aiemmin tutkittu melko vähän. Aihe on myös ajan-kohtainen, sillä median lisäksi, sijaisista puhutaan paljon päiväkodeissa. Tutkimusta tehdessä aihe ei ole kaduttanut kertaakaan. Päinvastoin opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoinen prosessi, joka pysyi mielenkiintoisena hyvän aihevalinnan avulla. Sekä Lapuan että Kristiinankaupungin työntekijät olivat tyytyväisiä aiheeseen. Teimme aiottua vähemmän yhteistyötä työelämän kanssa. Mikäli ei olisi koronaviruspandemiaa, olisimme haastatelleet työntekijöitä henkilökohtaisesti. Koemme kuitenkin, että e-kysely oli pandemian aikana helppo ja turvallinen tapa kerätä aineistoa.

Opimme molemmat opinnäytetyötä tehdessä uusia asioita niin varhaiskasvatuksesta kuin tutkimuksen tekemisestä. Huomasimme heti alussa, että tutkimussuunnitelmaan kannattaa panostaa todella paljon. Kirjoitimme tutkimussuunnitelmaan paljon teoriaa ja avasimme työssä käytettäviä käsitteitä. Kun tutkimussuunnitelma oli kirjoitettu huolellisesti, oli helpompi aloittaa kirjoittamaan itse opinnäytetyötä. Haastavinta opinnäytetyön tekemisessä oli sopivien kysymysten tekeminen. Pohdimme pitkään, minkälaisia kysymyksiä kannattaa kysyä, että saamme tarpeeksi tietoa tutkittavasta aiheesta. E-kyselyn kysymykset vaihtuivatkin todella monta

kertaa. Vaikka aina löytyy jotain, jota voisi parantaa, olemme kaiken kaikkiaan tyytyväisiä opinnäytetyöhömmme.

LÄHTEET

Ahonen, L. 2015. Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa tilanteissa. Väitöskirja. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Viitattu 15.7.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98158/978-951-44-9971-5.pdf>

Alasuutari, P. 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino. Tampere.

Alila, K. & Ukkonen-Mikkola, T. 2019. Käsiteanalyysistä varhaiskasvatuksen pedagogiikan määrittelyyn. Researchgate. Viitattu 29.6.2021. https://www.researchgate.net/publication/337137007_Kasiteanalyysista_varhaiskasvatuksen_pedagogiikan_maarittelyyn

Duunitori. 2021. Työsuhdeopas. Viitattu 18.2.2021 <https://duunitori.fi/tyoelama/tyosuhdeopas/tyosopimus-ohje/tyosuhde>

Ellneby, Y. 2021. Om barn och stress och vad vi kan göra åt det. Falköping. Elanders Gummessons.

Erkkilä, E. 2018. Lyhytaikaiset sijaisuudet päiväkodeissa – Päiväkodin johtajien kokemuksia vuokratyön käyttämisestä päiväkodin työyhteisöissä. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto. Viitattu 15.12.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/104670/1543242070.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hakalehto, S. 2018. Lapsioikeuden perusteet. Helsinki. Alma Talent.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2012. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Viitattu 11.6.2021. Jyväskylän yliopisto. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf

Hujala, E., Heikka, J. & Halttunen, L. 2017. Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja, 288–289. Toim. Hujala, E. & Turja, L. Jyväskylä. PK-kustannus.

Hujala, E. & Fonsén, E. 2017. Varhaiskasvatuksen laadunarviointi ja pedagoginen kehittäminen. Teoksessa Varhaiskasvatuksen käsikirja, 312–316, 322–325. Toim. Hujala, E. & Turja, L. Jyväskylä. PK-kustannus.

Hyrkkö & Virta. 2021. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työssä jaksamiseen ja saatavuuteen tulee panostaa – kuusi keinoa päiväkotien henkilöstön tukemiseksi. Vihreät. Viitattu 31.8.2021. <https://www.vihreat.fi/ajankohtaista/varhaiskasvatuksen-ammattilaisten-tyossa-jaksamiseen-ja-saatavuuteen-tulee-panostaa-kuusi-keinoa-paivakotien-henkiloston-tukemiseksi/>

Jakkula, R. 2018. Ammatillisuuden kehittyminen hanketyön tukemana varhaiskasvatuksessa. Kandidaatintyö. Kasvatustieteiden tiedekunta. Oulun yliopisto. Viitattu 12.3.2021. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201805091659.pdf>

Jokinen, K. 2008. Miten laadullinen tutkimus vakuuttaa? Teoksessa Tutkijan kirja, 243. Toim. Lempiäinen, K., Löytty, O. & Kinnunen, M. Tampere. Vastapaino.

Kalliala, M. 2009. Kato mua! Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa? Lisäpainos. Helsinki. Gaudeamus.

KvaliMOTV 2021 a. Eettiset kysymykset. Viitattu 18.5.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html

KvaliMOTV 2021 b. Aineisto- ja teorialähtöisyys. Viitattu 24.5.2021. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html

Koppa. 2015. Laadullinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 19.5.2021. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

L540/2018. Varhaiskasvatuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 5.12.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

L23.8.2018/753. Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 25.8.2021 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180753>

Lapuan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2019. Viitattu 9.3.2021 https://lapua.fi/wp-content/uploads/2020/05/Lapuan_kaupungin_varhaiskasvatussuunnitelma_2019_.pdf

Karila, K. 2017. Mitä on varhaiskasvatuksen pedagogiikka? Nyt on pedagogiikan aika. Helsinki. Lastentarhanopettajaliitto. Viitattu 17.5.2021. <https://www.vol.fi/uploads/2018/10/31eded03-pedagogiikanaikajulkaisu-6.pdf>

Leinonen, J. 2014. Pedagogisia näkökulmia lasten osallisuuden tukemiseen varhaiskasvatuksessa, 16–18. Teoksessa Osallisuuden pedagogiikkaa varhaiskasvatuksessa. Toim. Heikka, J., Fonsén, E., Elo, J. & Leinonen, J. Helsinki. Books on Demand.

Liira, J. 2017. Varhaiskasvatuksen johtaminen ja hallinnon muutos. Pro gradu-tutkielma. Turun yliopisto. Viitattu 7.4.2021. <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/144339/LiiraJuha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lindroos, N & Sallinen, I. 2019. Päiväkodin johtajien näkemyksiä lyhytaikaisten sijaisten vaikutuksesta varhaiskasvatuksen laatuun. Opinnäytetyö. Laurea-ammatti-

korkeakoulu. Viitattu 15.12.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/173482/Opinna%CC%88ytetyo%CC%88_Lindroos_Sallinen.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Minedu. 2021. Uusi varhaiskasvatuslaki. Viitattu 8.3.2021 <https://minedu.fi/uusi-varhaiskasvatuslaki>

Must Read. 2019. Varhaiskasvatuksella huomattavasti suurempi rooli osaamisen kehittämisessä kuin aiemmin luultu. Viitattu 5.3.2021. <https://www.mustread.fi/artikkelit/varhaiskasvatuksella-huomattavasti-suurempi-rooli-osaamisen-kehittamisessa-kuin-aiemmin-luultu/>

Mäki-Pollari, R. 2020. Vakituisten henkilöstön näkemyksiä sijaisista päiväkodin pedagogisessa toiminnassa. Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto. Viitattu 7.4.2021. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-202011183130.pdf>

Korkeakivi, R. 2020. Ammatilliset pakenevat varhaiskasvatuksesta – vai pakenevatko sittenkään? Opettaja. OAJ. Viitattu 15.7.2021. <https://www.opettaja.fi/tyossa/ammattilliset-pakenevat-varhaiskasvatuksesta-vai-pakenevatko-sittenkaan/>

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä. Vastapaino.

Opetushallitus 2020 a. Mitä on varhaiskasvatus? Viitattu 21.12.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>

Opetushallitus 2020 b. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet pähkinänkuoressa. Viitattu 5.12.2020 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-pahkinankuoressa>

Opetushallitus. 2021. Osallisuus varhaiskasvatuksessa-videosarja. Viitattu 5.3.2021. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/osallisuus-varhaiskasvatuksessa-videosarja>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020 a. Lapsen oikeus varhaiskasvatukseen. Viitattu 9.12.2020 <https://minedu.fi/varhaiskasvatusoikeus>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020 b. Varhaiskasvatuspalvelut. Viitattu 9.2.2020 <https://minedu.fi/varhaiskasvatuspalvelut>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020 c. Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädäntö. Viitattu 9.12.2020 <https://minedu.fi/varhaiskasvatuslait>

Opintopolku 2020 a. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat. Viitattu 7.12.2020 <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/varhaiskasvatus/1266381/tekstikappale/1291590>

Opintopolku 2020 b. Varhaiskasvatuksen tehtävä ja yleiset tavoitteet. Viitattu 7.12.2020 <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/varhaiskasvatus/1266381/tekstikappale/1291595>

Peda.net. 2021. Varhaiskasvatuksen tehtävä ja yleiset tavoitteet. Viitattu 9.3.2021 <https://peda.net/lahti/varhaiskasvatus/vasu2017/v2lk/viikot-48-49/vtjyt>

Rantala, A. & Uotinen, S. 2018. Varhaiskasvattajan ja perheen yhteistyön merkitys. Teoksessa Varhaiserityiskasvatus, 407–409, 417–418. Toim. Pihlaja, P. & Viitala, R. PS-kustannus. Jyväskylä.

Repo, L., Paananen, M., Eskelinen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M-K., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Marjanen, J., Kivistö, A., & Hjelt H. 2019. Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI. Viitattu 4.6.2021. https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/KARVI_1519.pdf

Salonen-Ala-Maakala, J. 2016. Ammatillinen osaaminen lastentarhanopettajien kuvaamana ja työnantajien odotuksissa. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Viitattu 12.3.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100305/GRADU-1481633606.pdf;jsessionid=91C0CDDBAB8030FFE407D0AA60FE1BF4?sequence=1>

Siitonen, E. 2019. Riittävät RESURSSIT varhaiskasvatuksessa. Resurssit. Tehy. Viitattu 4.3.2021. <https://www.tehy.fi/fi/blogi/riittavat-resurssit-varhaiskasvatuksessa>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutus ja osaaminen. Nykytila ja kehittämistarpeet. Viitattu 5.3.2021. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. Helsinki. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72924/Selv200707.pdf?sequence=1>

Talentia. 2021. Varhaiskasvatuksen henkilöstön ilmoitusvelvollisuus. Viitattu 19.8.2021. <https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/ilmoitusvelvollisuus/>

Tehy. 2021. Henkilöstömitoitus varhaiskasvatuksessa. Viitattu 4.3.2021. <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuojelu/henkilostomitoitus-varhaiskasvatuksessa>

THL. 2021. Lastensuojeluilmoitus. Viitattu 9.4.2021. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojeluilmoitus-ja-lastensuojeluasian-vireilletulo/lastensuojeluilmoitus>

Tietoarkisto. 2021. Laadullinen tutkimus ja teoria. Viitattu 18.5.2021 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullinen-tutkimus-ja-teoria/>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu Laitos. Tammi.

Vainionpää, S. 2017. Onneksi puhelimessa on kuvat: Kokemuksia lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuudesta. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 15.12.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138077/Vainionpaa_Sointu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas. 2017. JHL Ammattina hyvinvointi. Viitattu 12.3.2021. https://1568426.168.directo.fi/@Bin/b059aa76a349e676dfb1fc667a8b0244/1615537474/application/pdf/1061656/varhaiskasvatusalan_ammattilaisen_opas_jhl.pdf

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri. 2021. Pirkkala. Viitattu 4.3.2021. <https://peda.net/pirkkala/v2/3vt>

Varhaiskasvatussuunnitelma Kristiinankaupunki. 2019. Viitattu 7.3.2021. <https://www.kristinestad.fi/assets/Sidor/1/503/1-Varhaiskasvatussuunnitelma2.pdf>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2018. Opetushallitus. Viitattu 12.3.2021. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf

Vlasov, J. Salminen, J. Repo, L. Karila, K. Kinnunen, S. Mattila, V. Nukarinen, T. Parila, S. & Sulonen, H. 2018. Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset, Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Viitattu 15.2.2021. https://karvi.fi/app/uploads/2018/10/KARVI_2418.pdf

Vuori, J. 2021. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Tietoarkisto. Viitattu 9.6.2021. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Yin, R.K. 2013. Kvalitativ forskning från start till mål. Lund. Studentlitteratur AB.

YLE. 2018. ”Ilman sijaisia päiväkotuja voitaisiin joutua sulkemaan” – Hoitoa tarvitsevia lapsia on pääkaupunkiseudulla koko ajan enemmän, mutta samaan aikaan työvoimasta on huutava pula. Viitattu 8.6.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-10381340>

LIITTEET

LIITE 1. Saatekirje



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SAATEKIRJE

VAASA 7.4.2021

HYVÄ VASTAANOTTAJA

Opiskelemme Vaasan ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan yksikössä sosionomeiksi suuntautuen varhaiskasvatukseen. Tutkimme opinnäytetyössämme lyhytaikaisten sijaisten vaikutusta varhaiskasvatuksen laatuun Kristiinankaupungin ja Lapuan kuntien päiväkodeissa. Tutkimuksen tavoitteena on saada uutta tietoa aiheesta sekä saada työntekijöitä pohtimaan lyhytaikaisten sijaisten vaikutusta varhaiskasvatuksen laatuun.

Opinnäytetyö toteutetaan kyselynä e-lomakkeen avulla. Vastaukset ovat anonyymeja eli vastaajan henkilöllisyys ei tule ilmi. Kyselyyn vastaavat Lapuan ja Kristiinankaupungin kuntien päiväkotien vakituiset varhaiskasvatuksen opettajat ja hoitajat. Vastaaminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista.

Olemme saaneet tutkimuksen tekemiseen asianmukainen luvan. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyyn on kaksi viikkoa aikaa vastata. Viimeinen vastauspäivä on 23.4.2021.

Ystävällisin terveisin

Emilia Haglund & Sanna Hella

LIITE 2. Kyselylomakkeen runko

Kysymykset ovat sekä suomeksi että ruotsiksi. Jokainen valitsee vastauskielen itse. Frågorna är både på finska och svenska. Var och en väljer vilket språk man vill svara på.

Kyselyssä varhaiskasvatuksen laadun määritelmä: 1. hyvä vuorovaikutussuhde 2. kasvattamisen käytännöt 3. henkilöstön ominaisuudet (henkilöstön koulutus, lasten ja kasvattajien suhdeluku sekä kasvattajien sensitiivisyys) 4. resurssit ja talous 5. näkyvyys ja osallisuus toimintaan 6. varhaiskasvatuksen ammatillisuus ja sen arvostuksen parantaminen. (Hujala & Turja 2017, 316.)

Definitionen av kvalitén inom småbarnspedagogiken: 1. god interaktion 2. uppfostringspraxis 3. personalens egenskaper (personalens utbildning, antal barn och personal och personalens sensitivitet) 4. resurser och ekonomi 5. synlighet och deltagande i verksamheten 6. småbarnspedagogikens professionalism och att förbättra uppskattningen för professionalismen. (Hujala & Turja 2017, 316.)

1. Työskenteletkö Lapuan vai Kristiinankaupungin päiväkodissa? / Arbetar du i ett daghem i Lappo eller i Kristinestad?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt varhaiskasvatuksessa? / Hur länge har du arbetat inom småbarnspedagogiken?
3. a) Miten sijaisten tarve on muuttunut urasi aikana? Kasvanut tai vähentynyt? / Hur har behovet av vikarier ändrats under din karriär? Ökat eller minskat?

b) Mikä tähän on mahdollisesti vaikuttanut? Perustelee. / Vad har möjligtvis påverkat detta? Motivera.
4. Onko päiväkodissanne vakituiset sijaiset vai vaihtuvatko sijaiset usein? / Är era vikarier bekanta från förr eller byts vikarierna ofta?
5. Ketkä sijaistavat eniten? Esim. opiskelijat, eläkeläiset, työttömät jne. / Vilka personer vikarierar mest? T.ex. studeranden, pensionärer, arbetslösa etc.
6. Mitkä ovat yleisimmät syyt siihen, että sijaisia tarvitaan? / Vilka är de vanligaste orsakerna att det behövs vikarier?
7. a) Miten sijainen perehdytetään? / Hur skolas en vikarie in?

- b) Mitkä ovat perehdyttämisen haasteet? / Vilka utmaningar finns det med inskolningen?
8. a) Mitä lyhytaikaiselta sijaiselta odotetaan? / Vad förväntas det av en vikarie?
b) Minkälaisia työtehtäviä sijainen tekee? / Vilka arbetsuppgifter har en vikarie?
9. Miten lapset reagoivat vaihtuviin sijaisiin? / Hur reagerar barnen på vikarierna?
10. Toimitko mieluummin yksin kuin vieraan sijaisen kanssa? Perustelee. / Arbetar du hellre ensam än med en för dig okänd vikarie? Motivera.
11. Miten päivän suunnitelmia muutetaan sijaisen tullessa ryhmään? / Hur ändrar man dagens program när en vikarie ska vara med i gruppen?
12. Miten vaihtuvat sijaiset vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun? Kyselyn alussa on varhaiskasvatuksen laadun määritelmä. / Hur påverkas kvalitén i småbarnspedagogiken om vikarierna ständigt byts? I början på formuläret definieras kvalitén inom småbarnspedagogiken.
13. Mitä muuta haluat sanoa? Vad annat vill du tillägga?

Kiitos vastauksista! Tack för era svar!

-Emilia & Sanna