

Kunta-alan työn murroksen kuvaus 21: Uudistuva varhaiskasvatus

Päivitetty 24.5.2021

Kunta-alan työn murroksen seuranta – mistä on kysymys?

Millä tavoin työt ja toimintatavat ovat muuttuneet? Mikä saa aikaan muutosta ja miten työyhteisöt eri aloilla ovat selviytyneet korona-ajasta? Kahden vuoden välein toteutettavan työn murroksen seurannan tarkoitus on tehdä nykyaikainen kuntatyö näkyväksi. Eri toimintojen ja aiheiden kuvaukset perustuvat asiantuntijakeskusteluihin, laajaan seurantakyselyyn, sekä työpaikkaesimerkkien ja selvitysten hyödyntämiseen.

Seuranta tuottaa ajankohtaista tietoa kuntatyön kehityksestä ja tilanteesta työpaikoille itselleen, poliittisille päättäjille ja kuntalaisille. Tavoitteena on rakentaa yhteistä kuvaa muutoksesta hyödynnettäväksi kunta-alan työmarkkina- ja kehittämistoiminnassa.

Työn murroksen seurannasta vastaavat KT Kuntatyöntajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt. Seuranta on osa Kuntatyö2030-kokonaisuutta.

1. Lasten ehdoilla ja lapsia kuunnellen

Kajaani. Ympärilläni on yhdeksän pientä "lastentarhanopettajaa". Kajaanin syrjäisessä Otanmäen päiväkodissa ei olekaan ihan tavallinen päivä: tänään lapset päättävät, mitä tehdään.

Päivän ohjelma on nuijittu aiemmin lasten omassa kokouksessa. Monipuoliseen päivään kuuluu muun muassa leivontaa, nukketeatteria, liikuntaa ja kummituksia.

- Minä ajattelin, että nyt tehdään kummituslinna. Sain hyvän idean, kun meillä oli halloweenit, niin siitä se jäi päälle. Minä tykkään kaikennäköisistä kummituksista ja kaikista vähän synkemmistä jutuista, selostaa 6-vuotias Kaapo. Pihla, Petriina ja Sanni puolestaan halusivat leipoa suklaaisia muffinsseja.
- Se on kivaa ja herkullista, perustelevat tytöt valintaansa.

Päiväkodissa vietetään kokonaista lasten suunnittelemaa päivää ensimmäistä kertaa. Otanmäen päiväkodin johtaja Tiina Heikkinen on päivästä innoissaan.

- Kun lapset kuulivat tästä, he sanoivat ensimmäisenä, että "jippii, me saadaan olla opettajia". Jokainen teki toiveen piirustuksena ja sitten tehtiin pientä äänestystä. Osalla oli onneksi samoja toiveita, Heikkinen kertoo. ([Julia Sieppi, Yle Areena](#))

Vaikka kokonaisvastuu on aikuisilla, Suomessa laki edellyttää, että lapset voivat vaikuttaa ja heidän mielipiteensä otetaan huomioon.

Varhaiskasvatus muutosten pyörteissä

Varhaiskasvatuksessa ollaan päivät kaikkein pienimpien lasten kanssa. Silti ala on parhaillaan isojen muutosten ja uudistusten pyörteissä. Syynä ei niinkään ole uusi teknologia vaan viime vuosien isot lakiuudistukset, jotka vähitellen ovat konkretisoituneet toiminnaksi. Isojen uudistusten sulattelu kestää vuosia. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan nykyisin lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka (varhaiskasvatuslaki 2018). Pedagogisten tavoitteiden ohella on edelleen huolehdittava lasten hyvästä hoitopäivästä ja päiväkotien arjesta.

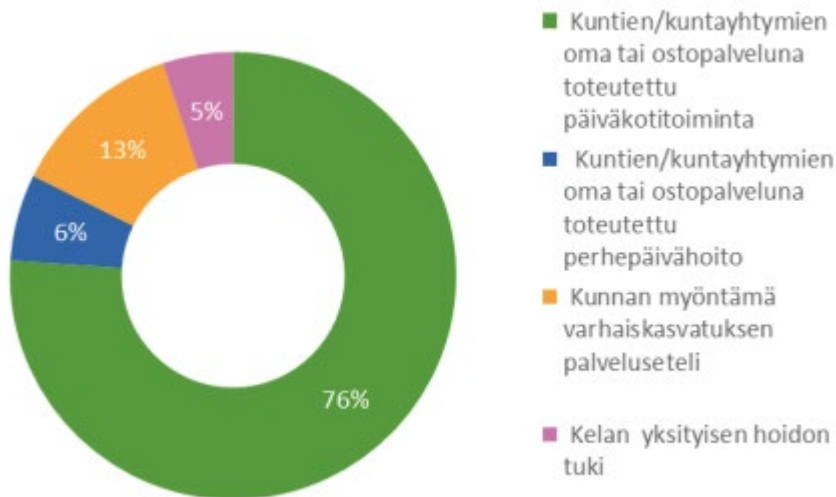
Poliittiset päättäjät puolestaan joutuvat pohtimaan, mihin on mahdollista ja tarpeen panostaa ja mistä voidaan säästää, kun kysymyksessä on pienten lasten kasvatus, hoito ja opetus. Miten yhdistetään toisiinsa varhaiskasvatuksen ja kuntatalouden tavoitteet?

Viimeisen 4–5 vuoden aikana päiväkoteihin on tullut sähköisiä järjestelmiä lasten läsnäolon seurantaan ja henkilöstön työajan suunnitteluun, hoitoaikojen ilmoittamiseen, ruokien tilaamiseen, lasten tietojen kirjaamiseen ja arvioimiseen. ”Saimme työyksikköömme älypuhelimet reilu vuosi sitten! Nyt voimme dokumentoida kuvin ja etsiä tietoa netistä.” Älylaitteiden ja viimeistään koronan myötä iso osa viestinnästä on siirtynyt verkkoon. Digitalisaatio on tuonut ryhmiin myös tabletteja, älytauluja, isoja tauluteeveitä, ja jo esiopetuksessa saatetaan harjoitella koodausta.

2. Suomessa varhaiskasvatus mahdollistaa molempien vanhempien työssäkäynnin

Lapsella on Suomessa lakiin perustuva oikeus varhaiskasvatukseen. Vuonna 2019 varhaiskasvatukseen osallistui Suomessa noin 254 000 lasta. Lukumäärä vastaa 77 prosenttia kaikista 1–6-vuotiaista lapsista. Kokoaikaisen varhaiskasvatuspaikan kustannukset kunnalle ovat noin 1750 euroa kuukaudessa alle 3-vuotiailla ja 1060 euroa kuukaudessa yli 3-vuotiailla (HE 198/2020). Suomessa vanhemmat maksavat niistä keskimäärin hieman yli 100 euroa kuukaudessa. Tämä on toisin kuin monessa kilpailijamaassa.

Suomessa kunnat vastaavat suurimmasta osasta varhaiskasvatuksen kustannuksista (kuva 1). Yksityisten päiväkotien määrään vaikuttavat kuntien ostopalvelut ja palvelusetelien käyttö. Palvelusetelillä perhe voi valita kunnan hyväksymien yksityisten perhepäivähoidon tai yksityisten päiväkotien joukosta itselleen sopivimman. Kelan yksityisen hoidon tukea voi saada, jos lapsi ei ole kunnan kustantaman varhaiskasvatuksen piirissä mutta hän käy esimerkiksi yksityistä päiväkotia tai hänelle on palkattu hoitaja. Osa kunnista maksaa Kelan lakisääteisen yksityisen hoidon tuen päälle vapaaehtoista kuntalisää.



Kuva 1. Suomessa kunnat vastaavat pääosasta varhaiskasvatuksen kuluista. (THL)

Suomen Vanhempainliiton ja Förbundet Hem och Skolan laajassa Päiväkotibarometri 2019 -kyselyssä vanhemmat olivat erittäin tai melko tyytyväisiä suomalaisiin päiväkoteihin (kuva 2).

Vanhempien tyytyväisyys päiväkotiin	erittäin tyytyväinen	melko tyytyväinen	melko tyytymätön	erittäin tyytymätön
Päiväkodin sijainti (kotiin nähden)	67 %	28 %	3 %	1 %
Toiminnan monipuolisuus	50 %	45 %	4 %	1 %
Lapsiryhmän yhteishenki	37 %	51 %	4 %	1 %
Kodin ja päiväkodin välinen yhteistyö	42 %	48 %	8 %	2 %
Henkilöstön pätevyys	51 %	40 %	5 %	1 %
Henkilöstön riittävyys	30 %	46 %	15 %	5 %
Kodin ja päiväkodin välinen viestintä	41 %	46 %	10 %	2 %
Lasten turvallisuus	49 %	42 %	5 %	1 %
Ruuan laatu	36 %	41 %	8 %	2 %
Päiväkodin tilojen tarkoituksenmukaisuus	38 %	47 %	11 %	3 %
Päiväkodin tilojen kunto	39 %	43 %	12 %	4 %

Kuva 2. Vanhempien tyytyväisyys päiväkoteihin vuonna 2019.

Kuntien varhaiskasvatuksessa työskentelevien yleisimpiä ammatteja vuonna 2017 olivat lastenhoitaja (17 400) ja lastentarhanopettaja (13 500), joiden yhteenlaskettu määrä oli kymmenessä vuodessa noussut reilusti, samalla kun perhepäivähoitajien määrä kutakuinkin puolittui (4 400).

3. Korona-ajan kokemuksia

Miten varhaiskasvatuksessa onnistuttiin korona-aikana?

Isossa kuvassa onnistuttiin, työntekijät tekivät loistavaa työtä ja noudattivat ohjeistuksia.

Valtioneuvoston linjasi 16.3.2020 näin: ”Varhaiskasvatuksen toimintayksiköt ja niiden yhteydessä järjestettävä esiopetus pidetään toiminnassa. Tällä turvataan yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisten alojen henkilöstön lasten pääsy varhaiskasvatukseen ja mahdollistetaan vanhempien

työssäkäynti.” Valtioneuvosto kuitenkin suositti, että lasta hoidetaan kotona, jos siihen on mahdollisuus.

Suosituksista myös noudatettiin. Selvitysten mukaan epidemian alkuaikoina päiväkodeissa oli lapsia vain hieman yli 20 % normaalimäärästä, minkä vuoksi osa päiväkodeista saattoi olla välillä kiinni. Toiminta jatkui kuitenkin keskeytyksettä, ja monilla paikkakunnilla henkilökunta lähti innovatiivisesti rakentamaan vuorovaikutusta ja pitämään yhteyttä kotona oleviin lapsiin ja perheisiin.

Perheiden työllisyystilanteet muuttivat lasten läsnäoloa päiväkodeissa. Etäohjausta tehtiin (huoli joidenkin lasten pärjäämisestä).

Koronakriisi ja poikkeusolot vaikuttavat eri tavoin eri lapsiin ja nuoriin. Lapsistrategian koronatyöryhmän arvioi kriisin kielteisten vaikutusten kohdistuneen erityisesti niihin lapsiin ja perheisiin, jotka olivat jo ennestään olleet heikommassa asemassa.

Varhaiskasvatus ei ollut korona-aikana iltapäivälehtien otsikoissa. Yksiköt ja työntekijät sopeutuivat hyvin muutoksiin ja poikkeusaikaan. Uupumusta esiintyi.

Julkisen alan työhyvinvointitutkimuksessa 2020 varhaiskasvatuksen henkilöstöstä 82 prosenttia arvioi työyhteisönsä selviytyneen hyvin koronakriisissä. Epidemian aikana henkilöstöstä 10 % siirtyi osittain tai kokonaan etätöihin. Toisiin tehtäviin siirtyi tai siirrettiin lisäksi 9 % henkilöstöstä, pääasiassa lastenhoitajia. 61 %:lla työjärjestelyihin ei tullut muutoksia.

Annettiin vapaus tehdä työtä ja kehittää uusia toimintatapoja. Lomautuksia ei ollut suuressa mittakaavassa. Meillä lähijohtaminen lisääntyi, mikä paransi hyvinvointia koronatilanteessa.

Yhteisöllisyys vahvistui ja työn arvostus kasvoi.

Miten päiväkotien toiminta muuttui?

- Lasten osallisuus ruokailussa väheni, kun he eivät voineet ottaa itse. Vierailijoiden käynneistä, retkistä ja yhteisistä tapahtumista perheiden kanssa ja kevätjuhlasta piti luopua. Teknologiaa hyödynnettiin esimerkiksi siten, että järjestettiin taidenäyttely whatsappissa (osa lapsista oli kotona). Lisäksi kotona oleville synttärisankareille soitettiin yhdessä videopuhelu. Vanhemmat eivät tulleet sisälle päiväkotiin, mutta tämä ei ollut huono asia. Sain nähdä paljon mukavampia hyvästelyjä oven suulla, eikä eroahdistuksen hetki venynyt, joten sitä ei juurikaan näkynyt. Toki pienten kanssa tämä työllisti henkilökuntaa enemmän riisumisten ja pukemisten vuoksi. Keskustelut vanhempien kanssa muuttuivat ytimekkäiksi, mitä ainakin itse pidin hyvänä.
- Ruokailussa istuttiin vain joka toisella paikalla. Jonotusmerkkejä oli lattialla harvaksen. Koko talon yhteisiä hetkiä ei voitu järjestää. Ovenkahvoja, katkaisijoita, usein kosketettavia pintoja pestiin useammin. Käsidesiä käytettiin runsaasti ja joka välissä pestiin käsiä. Palavereja ei pidetty kasvotusten vaan esimerkiksi puhelimitse. Aito kohtaaminen vanhempien kanssa jäi aiempaa lyhyemmäksi ja tuntui maskin kanssa tylymmältä. Emme voineet hymyillä lapsille. Syliin kuitenkin pääsi kuten aiemminkin, sitä tarvitaan aina.
- Huoli tartuntojen leviämisestä ja myös omasta ja läheisten terveydestä vaivasi etenkin epidemian alkuvaiheessa, kun suojaimia ja tietoa taudista oli saatavilla niukasti. Turvallisuus ja tartuntojen ehkäiseminen korostuivat epidemian aikana. Se näkyi myös siten, että tavanomaisia sairauskierteitä oli vähemmän kuin ennen koronaa.
- Turvattomuuden tuntemuksia lisäsi osaltaan päiväkotitoiminnan luonne: Pieniä lapsia ei ole mahdollista pitää etäällä aikuisista tartuntojen välttämisen vuoksi. Koronarokotuksensa varhaiskasvatuksen henkilöstö sai samassa tahdissa muiden kansalaisten kanssa.
- Kun lapsia oli paljon poissa, oli mahdollisuus antaa enemmän aikaa pienemmälle ryhmälle. Positiivista oli, että varhaiskasvatuksessa pystyttiin tukemaan myös kotiin jääneitä lapsia muun muassa materiaali- ja linkkivinkkien avulla.
- Pienryhmätoiminta juurtui kaikkialle päiväkoteihin, ICT-aidot kehittyivät huimasti, erilaiset kohtaamiset ja keskustelut siirtyivät teamsiin, lähiesiemiestyön merkitys korostui. Joissain

kunnissa kehitettiin korona-aikana perheille digitaalisia ilmoittautumisjärjestelmiä varhaiskasvatukseen.

Opittiin toimimaan etäyhteyksin

- Korona toi teknologian nopeammalla tahdilla mukaan työhön ja muutti suhtautumista sen mahdollisuuksiin osana hyvää ja laadukasta varhaiskasvatusta. Digiasioissa otettiin iso harppaus.
- Yhteydenpito siirtyi täysin tai pääosin etäyhteyksin hoidettavaksi (Teams, Zoom, Googledrive, Wilma ym.). Koulutuksiin osallistuminen helpottui, koska esityksiä saattoi seurata muualtakin kuin paikan päältä, useita koulutuksia voi katsoa myös tallenteilta jälkepäin. On tapahtunut digiloikka, joka mahdollistaa tulevaisuudessakin entistä helpomman ja monipuolisemman yhteydenpidon. Ihmisten ei tarvitse matkustaa paikasta toiseen tavatakseen toisiaan.
- Teams-palaverit ovat tuoneet tehokkuutta. Usein molemmat huoltajat ovat päässeet mukaan ja eroperheiden läsnäolo palavereissa on helpottunut. Aikaa ei kulu matkoihin. Tämä on todella hyvä asia!
- Uutta oli mahdollisuus satunnaisiin etätyöpäiviin.

Henkilöstöjohtaminen

- Henkilöstöjohtaminen on korostunut poikkeuksellisessa tilanteessa. Selkeä ja ajantasainen tiedottaminen ja viestintä on ollut keskeinen johtamisen väline.
- Toimiminen niin sanotun oman ryhmän tai pienryhmän kanssa haastoi työvuorosunnittelun, kun ryhmiä tai kasvattajia ei ohjeiden mukaan voinut yhdistellä. Koko yksikön tasolla yhteisöllisyyden ylläpitäminen vaikeutui. Yhteydenpito huoltajiin ja täydennyskoulutus hoidettiin etäyhteyksillä.
- Sijaisjärjestelyt vaikeutuivat. Töistä oltiin herkästi pois flunssaoireiden vuoksi, kuten oli ohjeistettukin, ja koronatestin tulosta saatetaan joutua odottamaan.

4. Mikä saa aikaan muutosta varhaiskasvatuksessa?

- Tarve tukea ja turvata lapsen kasvua ja oppimista sekä edistää kokonaisvaltaisesti hänen hyvinvointiaan ja kehitystään tärkeinä varhaisvuosina. Nämä vuodet vaikuttavat merkittävästi hänen myöhempään elämäänsä.
- Tarve järjestää laadukasta varhaiskasvatusta taloudellisesti järkevästi, sekä tarve parantaa varhaiskasvatuksen vaikuttavuutta ja työn vetovoimaisuutta. Vaikuttavuus näkyy esimerkiksi inhimillisen pääoman lisääntymisenä, lasten tasapainoisena kasvuna ja kehityksenä, oppimisvalmiuksien paranemisenä sekä syrjäytymisen, oppimisvaikeuksien ja niistä aiheutuvien kustannuksien vähenemisenä. Vetovoimaisuus näkyy kykyinä houkutellessa ammattitaitoista henkilöstöä töihin ja opiskelijoita alalle ja saada heidät pysymään alalla.
- Perheiden ja kuntien valinnat: Perheillä on oikeus valita ja kuntien tehtävä on järjestää palvelu joko omin voimin, yhdessä muiden kuntien kanssa tai ostopalveluna, yksityisen hoidon tuen, kuntalisän tai palvelusetelin avulla. Varhaiskasvatuksen toimintamuotoja ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito, avoimet päiväkodit sekä erilainen kerhotoiminta. Varhaiskasvatusta on myös koulun aloitusta edeltävä esiopetus.
- Syntyvyyden lasku 2010-luvulla noin 60 000 vuodessa alle 50 000:een, ja isot alueelliset erot lasten määrässä.
- Lasten erilaiset kulttuuri- ja kielitaustat ja perhetilanteet. Joillakin alueilla asiakaskunta on muuttunut lyhyessä ajassa kulttuurisesti hyvin monimuotoiseksi.
- Työelämän ja perheiden muuttuvat tarpeet, usein lapsi on kotona, kun vanhempikin on kotona, ja lapsi on vuorohoidossa, kun vanhemmat tekevät ilta- tai yötyötä. Varhaiskasvatuksessa olevista lapsista 7 % oli vuorohoidossa vuonna 2016 (THL). Joustavuuden sovittaminen varhaiskasvatuksen tavoitteisiin ja henkilöstön työvuorojen suunnitteluun on vaikeampaa verrattuna vakiintuneisiin ryhmiin ja säännölliseen läsnäoloon.

Päätöksenteko

- Lain mukaan varhaiskasvatusta suunniteltaessa, järjestettäessä tai tuotettaessa ja siitä päätettäessä on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu.
- Kuntien päättäjät tekevät päätöksiä varhaiskasvatukseen suunnattavista voimavaroista, investoinneista, säästöistä ja palveluverkosta käytettävissään olevien tulojen ja lakien puitteissa.
- Riittävätkö lapset ja miten lapsimäärä kehittyi? Muuttaako se palvelutarpeita? Kuntien tilanteet ovat tässä hyvin erilaiset. Entä kuinka vetovoimainen kunta on perheiden näkökulmasta? Entä alan työntekijöiden?
- Pienestä kiinni? Joskus pienelläkin, esimerkiksi sijaisen tai kiertävän resurssityöntekijän lisätyöpanoksella saadaan merkittäviä hyötyjä käytännön työhön. ”Yksikössämme muutoksia parempaan alkoi tapahtua muutama kuukausi sitten, kun saatiin palkattua yksi ihminen lisää hankerahalla.”

Lakimuutokset ja varhaiskasvatuksen reformi

- Siirtyminen sosiaalipalvelusta opetus- ja kasvatuspalveluksi, valtakunnallinen velvoittava varhaiskasvatussuunnittelu kunta- ja henkilökohtaisella tasolla ja uusi varhaiskasvatuslaki ovat kaikki muuttaneet työtä ja toimintatapoja valtavasti ja näitä asioita työstetään edelleen. Kansallisen arviointikeskuksen ohjeet ovat uusi ja työllistävä asia, joka asettaa laadukkaana toiminnan tuottamiselle kunnianhimoiset tavoitteet, joihin tietysti pyrimme. Jatkuvasti lisääntyvä paperityön määrä (suunnittelu, arviointi, kehittäminen, dokumentointi) vaatii paljon aikaa, joka on pois lasten kanssa työskentelystä. Vaatimukset työtä ja sen tuloksia kohtaan ovat nousseet koko ajan. Henkilöstön erilaiset työnkuvat ja roolit vaativat vielä pureskelua.
- Varhaiskasvatuslaki rakensi hierarkiaa päiväkoteihin: Opettajien roolia nostettiin pedagogisen koulutuksen ja osaamisen vuoksi mutta hoitajien työn merkitystä ei tuotu vastaavasti esiin. Tämä on kummallista, sillä hoitajat ovat lasten kanssa aikamääräisesti eniten.
- Viimeiset vuodet ovat olleet rankkoja varhaiskasvatuksen uudistusten takia. Prosessi oli raastava ja aiheutti epäsovua. Nyt olemme rakentamassa uutta alkua. Yhteistyö kaikkien toimijoiden kesken on ensiarvoisen tärkeää.
- Paine toiminnan kehittämiseen ja pedagogisen laadun nostamiseen on viime vuosina kasvanut, mutta olemme työaikana tiukasti kiinni lasten kanssa. Kehittämisen aikaresurssit puuttuvat.

Teknologinen kehitys

- Uuden teknologian ja laitteiden (tabletit, älykännykät, isot näytöt) mahdollistamat asiat varhaiskasvatuksessa ja yhteydenpidossa koteihin. Korona-aikana etäyhteyksien käyttö yleistyi huomattavasti.
- Digitalisaatio on tuonut opetukseen uusia laitteita ja menetelmiä. Niiden myötä esim. pedagoginen dokumentointi ja lasten lukutaidon kehityksen tukeminen on monipuolistunut. Palavereja on ollut mahdollista pitää etänä, ja tulkkipalvelu on helpottanut tulkkiahojelman myötä.
- Mobiiliseurantasysteemit, jotka mahdollistavat esimerkiksi tuntilaskutuksen.

Infoähky

- Kirjallinen raportointi on lisääntynyt huomattavasti. Joka asiasta pitää olla tehtynä erillinen suunnitelma.
- Kirjallisten töiden osuus on kasvanut huomattavasti. Ohjeistukset ja velvoitteet lapsiryhmässä tehtävälle työlle ovat tarkentuneet ja lisääntyneet huomattavasti. Eri sähköisten palveluiden sekamieteli. Itsellä kiitettävät digitaidot, mutta tämä on iso kompastuskivi toisille.
- Sähköpostitse tulee nykyään tosi paljon asioita, joihin pitäisi ehtiä reagoida.
- Päiväkodinjohtajien ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien työt ja työtehtävät ovat muuttuneet pikkuhiljaa enemmän hallinnollisten tehtävien suuntaan.

- Kaikkeen pitäisi olla tekemässä tarkennettuja omia suunnitelmia kuten yhdenvertaisuussuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma, arviointisuunnitelma, turvallisuussuunnitelma, lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma, esiopetussuunnitelma, kaksivuotisen esiopetuksen kokeiluopetussuunnitelma, pedagoginen suunnitelma, varhaiskasvatussuunnitelma, kestävän kehityksen suunnitelma, vuosisuunnitelma jne. ja kaikkea pitää myös arvioida ja taas kehittää.
- Sähköisiä palveluita on lisätty (= Wilma, Muksunetti, tietoeu, office 365). Sähköisten palveluiden käyttöön ottaminen on tuntunut kilpajuoksulta. Juuri kun hallitse yhden otetaan jo seuraava käyttöön ja sillä korvataan edellinen, jonka juuri opit.
- Kaikki rauhallisemmat hetket täytyy käyttää tehokkaasti hyödyksi sen sijaan että voisi välillä tehdä työtä ilman kiirettä ja painetta.

Toimintatapojen muutokset

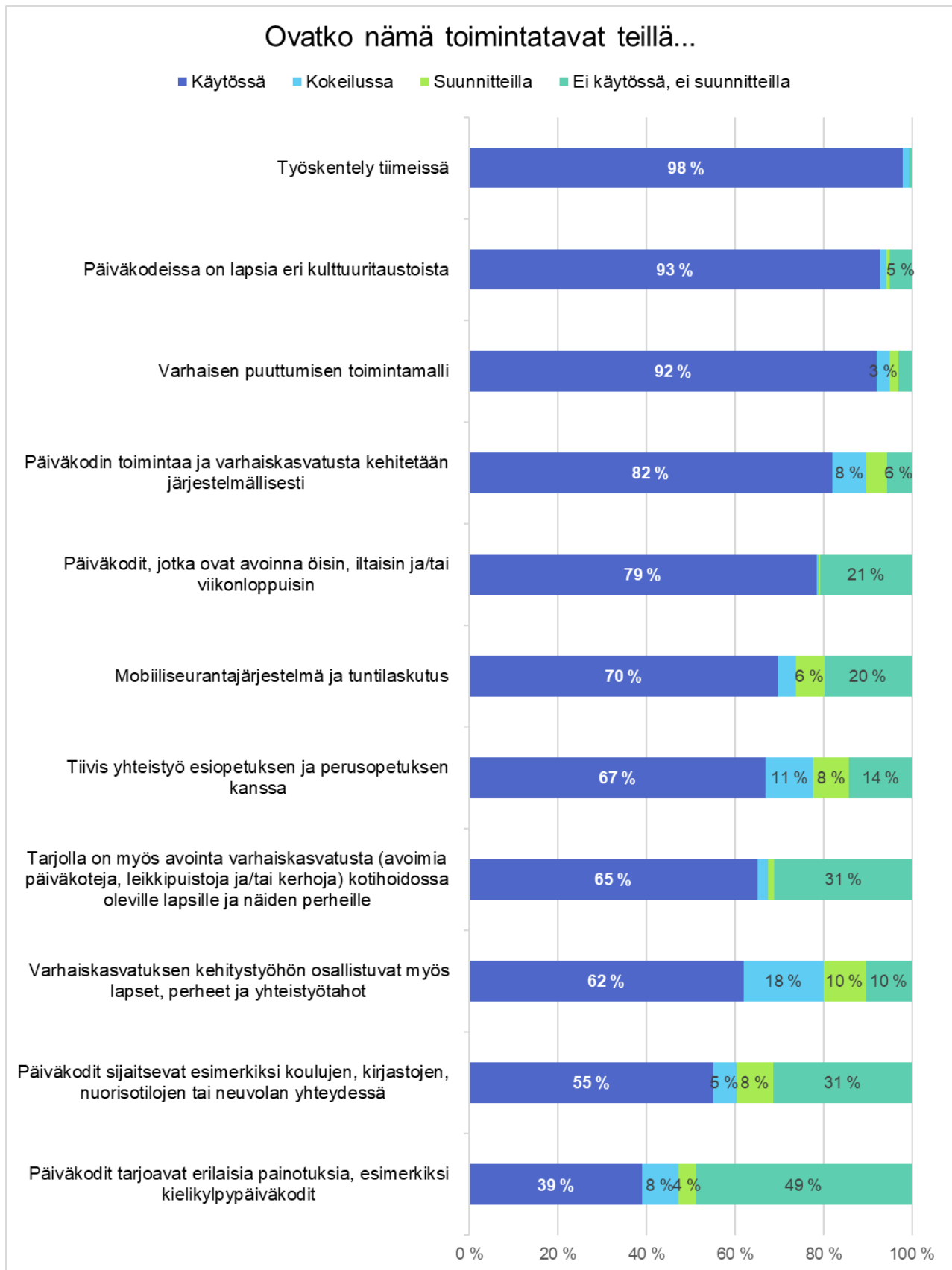
- Toimintatavat ovat muuttuneet varhaiskasvatuksessa koko ryhmän ohjaamisesta pienryhmätöinnäksi, lasten kasvatustyöstä koko perheen tukemiseksi ja aikuisjohtoisuudesta lapsilähtöisyydeksi.
- Työ on muuttunut hurjasti. Alue, jolla työskentelen, on myös erityisen haastava ja lähiön perheillä ja lapsilla on paljon erityisiä tuen tarpeita.
- Miten varhaiskasvatus on meillä vuosien saatossa muuttunut tai säilynyt samana? (1) On tullut vahva tiimityö ja minimihenkilöstö. (2) Lapset ja perheet ovat edelleen työn parasta osaa. (3) Henkilöstön ammattitaito ja osaaminen ovat yhä erinomaisia.
- Maahan muuttaneiden vanhempien lasten osallistuminen varhaiskasvatukseen muokkaa toimintakulttuuria ryhmässä merkittävästi. Tiimin osaamisessa lasten kielenkehityksen tukeminen nousee merkittäväksi osaamisen alueeksi. Esim. tukiviittomien monipuolinen hallitseminen, jatkuva kuvatuki asioiden viestinnässä, lauluissa, saduissa, leikkitaitojen opettamisessa, siirtymissä ja ruokailussa.

Toisten organisaatioiden rohkaisevat kehittämisteot ja kiinnostavat ratkaisut, kuten

- [Espoon suomenkielisen varhaiskasvatuksen Tekemistä kotona oleville lapsille -verkkosivusto](#)
- [Hyveet työssä Espoon suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa](#)
- [Oma-Nanny -toiminta haminalaisten perheiden tukena korona-aikana](#)
- Helsingin palkitsemisjärjestelmä sisältäen kertapalkkiot hyvistä onnistumisista, uusien opettajien palkitseminen ja palkitseminen opintosuorituksesta. Helsingissä on myös toimiva vertaismentorointijärjestelmä johtajille, varajohtajille ja varhaiskasvatuksen opettajille.
- [Hollolan Kalliolan päiväkodin leikkiparitoiminta](#)
- [Jaettu johtajuus Imatran varhaiskasvatuksessa](#)
- [Imatra säästi eri tavalla ja panosti lastensuojelun korjaavien toimien sijasta perheiden varhaiseen tukeen ja ennaltaehkäisyyn](#)
- [Varhaiskasvatuksen toiminnan ja talouden ohjausjärjestelmä sekä palkitseminen Jyväskylässä](#)
- [Lukemisvalmiuksien harjaannuttaminen päiväkodeissa Lukiva-kerhossa Järvenpäässä](#)
- [Kontiolahden kunnan etävarhaiskasvatus korona-aikana](#)
- [Kielimentoritoiminta varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa Kotkan kaupungissa](#)
- [Toiminnallinen ruokakasvatus Lempäälässä](#)
- [Aapin päiväkodin moduulimainen toimintamalli Limingassa](#)
- [Oulun kaupungin Puoli päivää pihalla -hanke ja hyvinvointipäiväkotimalli](#)

- [Tuntuva – Tunnesäätelyn tuki varhaiskasvatuksessa](#)
- Untuvikot – kirja alle 3-vuotiaiden pedagogiikasta
- Vantaan varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen blogiin Vantastinen!
- Vantaa palkkasi kymmeniä kehittäjäopettajia sekä lapsi- ja perheohjaajia päiväkoteihin, joiden naapurustossa perheet tarvitsevat enemmän tukea. (HS 28.9.2020)

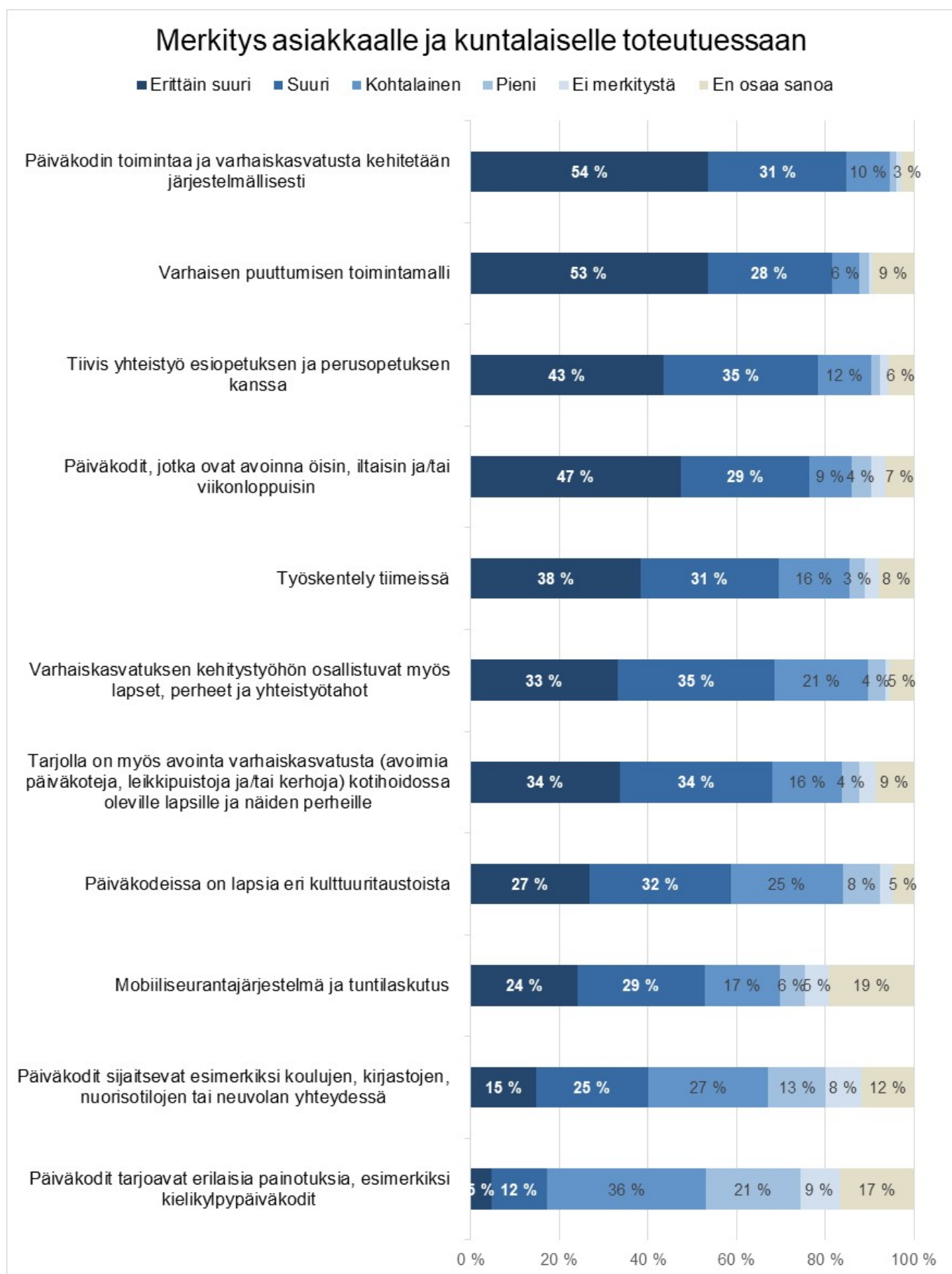
5. Esimerkkejä ja arvioita uusista toimintatavoista



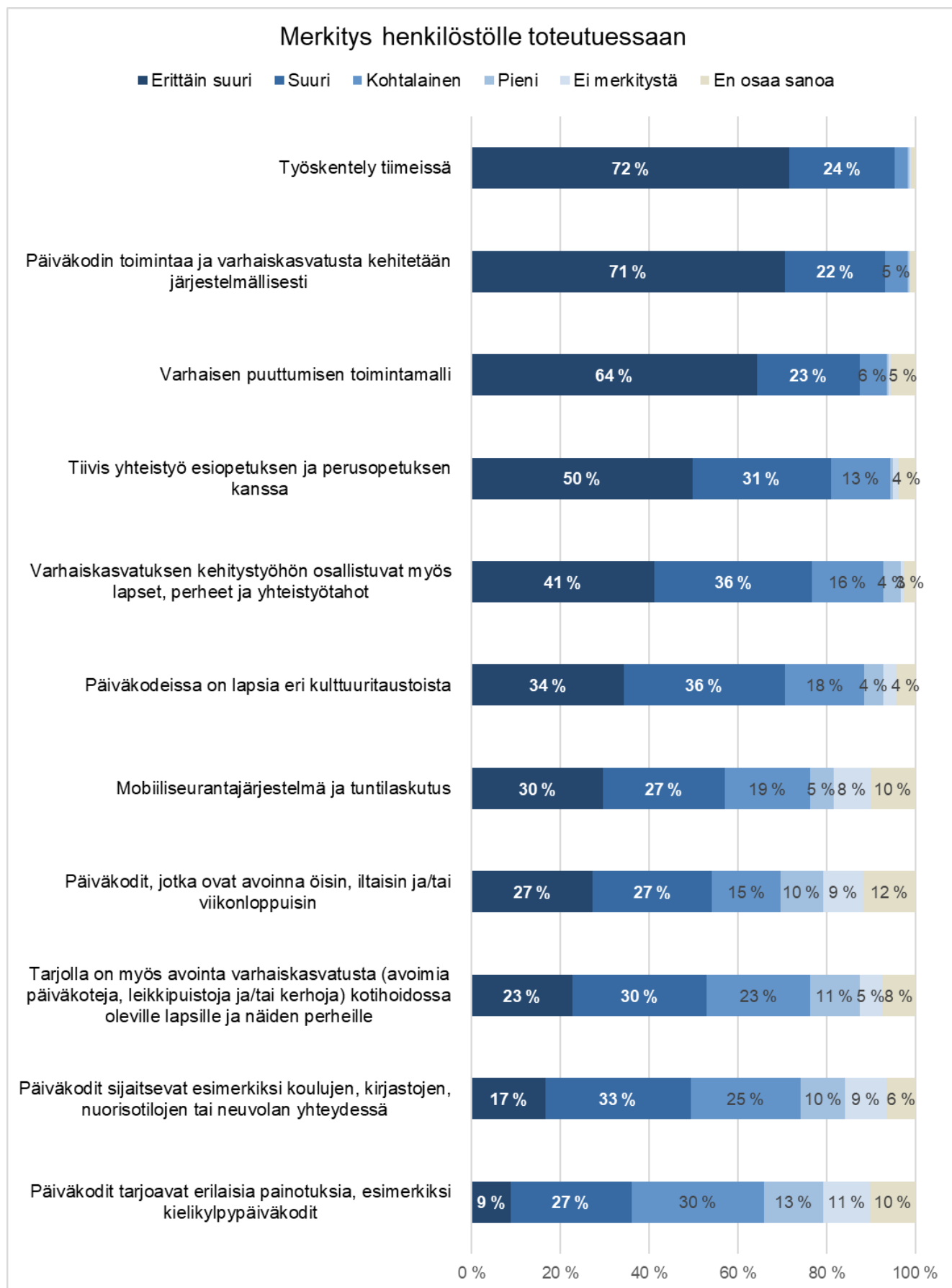
Kuva 3. Ovatko nämä toimintatavat teillä käytössä, kokeiltavana tai suunnitteilla? Vastauksissa korostui hyvin toimivien tiimien ja työyhteisöjen merkitys. Vuoden 2019 seurantaan verrattuna eniten yleistyneitä olivat varhaisen puuttumisen toimintamallit (+ 17 prosenttiyksikköä) ja päiväkodin toiminnan ja varhaiskasvatuksen järjestelmällinen kehittäminen (+13 prosenttiyksikköä).

Top 5 -kyselyvastaukset: Mitä nostaisit merkittävimäksi uudeksi asiaksi työn murroksessa?

- Toimintaa ja varhaiskasvatusta kehitetään järjestelmällisesti.
- Kehitystyöhön osallistuvat myös lapset, perheet ja yhteistyötahot
- Työskentely tiimissä
- Varhaisen puuttumisen toimintamallit lapsen pulmiin
- Lasten ja perheiden eri kulttuuri- ja kielitaustat



Kuva 4. Asiantuntija-arvioiden mukaan uudenlaisilla toimintatavoilla on toteutuessaan useimmiten suuri tai erittäin suuri merkitys kuntalaisille.



Kuva 5. Uudenlaisten toimintatapojen merkitys henkilöstölle on tyypillisesti erittäin suuri tai suuri.

6. Nousevia ammatteja ja osaamistarpeita

- Varhaiskasvatuksen opettaja ja erityisopettaja – Vuonna 2019 vaje oli noin 600 henkilöä (5 % työvoimatarpeesta KT:n Työvoimatiedustelussa)
- Meidän alueella on suuri pula varhaiskasvatuksen opettajista ja erityisopettajista. Samoin puheterapeuteista.
- Myös lastenhoitajista on pulaa. Lastenhoitajia on viime vuosina tarvittu myös sijaistamaan varhaiskasvatuksen opettajia.
- Psykologin palvelut varhaiskasvatuksessa
- Pienten lasten, 5–8-vuotiaiden opettaja, esikoulun opettaja
- Resurssiopettaja ja erityisopettaja, jotka toimivat varhaiskasvatuksessa siellä, missä tarvitaan
- Varhaiskasvatuksen sosionomi, varhaiskasvatuksen sosionomi ja opettaja työparina
- Ei ole enää päiväkotiapulaisia, jotka ennen laittoivat lasten vuoteen päiväunia varten kuntoon ja nostivat kaappisängyt takaisin seinälle unien päätyttyä. Nyt ollaan tilanteessa, jossa kaikki mikä ei kuulu minimaaliselle laitoshuoltohenkilökunnalle, kuuluu kasvatushenkilökunnalle. Kenties päiväkodeissa tarvittaisiin jälleen päiväkotiapulaisia tai ryhmäavustajia.
- Taito tunnistaa lasten tarpeita ja suunnitella toimintaa niiden kautta
- Monimuotoisuus ja-kulttuurisuusosaaminen, eri kulttuurista tulevien perheiden lämmin vastaanotto, suomen kielen kehityksen tukeminen, kielikylpyosaaminen. Tarvetta koulutukseen monimuotoisten perheiden kohtaamisesta on koko varhaiskasvatuksen henkilöstöllä.
- Johtamisen osaaminen
- Eri kielten taitajia

7. Miten työn murrosta varhaiskasvatuksessa kannattaa seurata?

- Seuraamalla alan tilastoja, tutkimuksia, kehitystekoja ja tilastoja, hyvät esimerkit ja kiinnostavat ratkaisut Tekojen torilla, Julkisen alan työhyvinvointitutkimus ja Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan valmistelemaat varhaiskasvatuksen tulevaisuuskuvat.
- Jatkamalla alan asiantuntijoiden (johto ja henkilöstö), kehittäjien, kouluttajien ja tutkijoiden tapaamisia

8. Mitä on tarpeen tehdä, jotta varhaiskasvatusala onnistuu työn murroksessa?

Lasten parhaaksi

- Tehdään työtä aidosti yhdessä, jokaisen osaamista hyödyntäen ja lasten parhaaksi.
- Tärkeintä on tiimityön onnistuminen ja päiväkodin hyvä ilmapiiri.
- Päätöksenteossa tärkeintä on huolehtia, että resurssit ja sijaisjärjestelyt ovat kunnossa.
- Tarvitaan selkeä visio varhaiskasvatuksen tulevaisuudesta ja suunnitelmallista etenemistä sitä kohti.
- Muutoksia tulee koko ajan mutta johtamisen pitää silti olla seesteistä päiväkodin arjessa.
- Tehdään moniammatillista ja monialaista yhteistyötä esi- ja perusopetuksen, neuvolan sekä sosiaali- ja terveyshuollon kanssa, jotta lapset saavat tarvitsemaansa tukea.
- Arvostan sitä, että Suomessa on totta lapsen subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen. Toivoisin, että yksinkertaisista asioista ei tehtäisi niin monimutkaisia pedagogisia himmeleitä. Lapsi vaatii kasvaakseen nähdäksi tuleamista, rakkautta ja hyväksyntää. Enemmän otetaan huomioon lasten osallisuutta ja mielipiteitä, lapsilähtöisyys on päivän trendi. Se on hieno asia, samoin taaperopedagogiikan nouseminen näkyvämpään rooliin!

Huolehditaan henkilöstön osaamisesta ja hyvinvoinnista

- Tarvitaan täydennyskoulutusta ja koulutus- ja urapolkuja koko henkilöstölle. Mahdollistetaan lastenhoitajien lisäkoulutus opettajiksi ja vanhan lastentarhaopettajan tutkinnon täydentäminen.
- Työntekijöitä voisi kouluttaa lisää tarjoamalla runsaasti vaihtoehtoja, joita voi toteuttaa työn ohessa. Yksittäiset webinaaritallenteet tai isommat kokonaisuudet ovat erinomaisia ja matalan kynnyksen koulutusta kaikille!
- Työntekijät ja esimiehet arvioimaan yhdessä todellisia kehittämistarpeita toimintatavoissa ja osaamisessa. Nykyinen jatkuva koulutustarjonta alkaa tuntua itseisarvoiselta, eikä siitä saatava hyöty siirry tiimeihin ja työntekoon.
- Otetaan käyttöön mentorijärjestelmä tai vastaava uusien työntekijöiden tueksi.
- Huolehditaan myös henkilöstön hyvinvoinnista. Otetaan siinä huomioon sekä uuden sukupolven työntekijät että pitkän linjan työntekijät.
- Pois turhat paperityöt, säälä ja kokoukset.

Huolehditaan työyhteisöjen vetovoimasta

- Kuunnellaan henkilöstöä. Kuunnellaan myös lapsia.
- Kiinnitetään hyvän ilmapiirin vahvistamiseen paljon huomiota, ei puhuta selän takana työkavereista.
- Panostetaan lähijohtamiseen, hyvin toimiviin tiimeihin ja työyhteisöihin.
- Kehitetään tiimityötä itseohjautuvaan suuntaan.
- Arvostuksen osoittamista kaivataan monella tapaa (yksi tekijä palkkaus, mutta myös muut tekijät ovat tärkeitä). Palkkaus on ollut paljon esillä viime vuosina.
- Järjestetään riittävät taloudelliset ja ajalliset resurssit kehittämistyöhön.
- Jaetaan tunnustusta, annetaan palautetta työtovereille ja palkitaan henkilöstöä.

Nostetaan esiin varhaiskasvatuksen merkitys

- Varhaiskasvatuksen ammattilaisten tehtävä on nostaa esiin varhaiskasvatuksen merkitys lapsille, perheille ja yhteiskunnalle. Ilman varhaiskasvatuksen myönteistä kuvaamista siihen ei tulla panostamaan.
- Vaikeutena on tuoda mediassa esille hyvää ja positiivista alasta, vaikka koko ajan saadaan arjessa paljon hyvää aikaan.

Seesteisempi tulevaisuus

- Jatkossa tarvitaan malttia uudistuksiin. Uudistusten vyöry on ollut melkoinen parin-kolmen viime vuoden aikana, eikä tahti tunnu hidastuvan. Lapset ja työntekijät tarvitsevat työrauhaa ja sopeutumisaikaa kaiken uuden sisäistämiseen ja työstämiseen.
- Kehitetään myös perhepäivähoitoa. Sitä tarvitaan edelleen esimerkiksi pienissä maaseutukunnissa.
- Toivoisin niin, että joskus vielä saisi toteuttaa sellaista varhaiskasvatusta, jossa oikeasti olisi aikaa lapselle ja jossa oikeasti saisi tehdä sitä lapsen näköistä ja oloista työtä, jossa lapsi saa olla lapsi, eikä valtaviin vaatimusten ja odotusten kohde jo pienenä.

9. Mitä tai miten tekemällä epäonnistumisen riski kasvaa?

- Jos edellä mainitut asiat eivät ole kunnossa ja valvonta puuttuu, niin silloin uskon kaiken menevän pieleen ja tulevan samoja asioita, joita hoivakotikeskustelussa on kuultu.
- Menemällä tehostamisessa liian pitkälle. Peli on menetetty, kun ei enää pystytä rekrytoimaan ja pitämään ammattitaitoista henkilöstöä, tai kun nuoret eivät enää hakeudu alan koulutukseen.
- Pitääkö käyttöasteen todella olla jatkuvasti huipussaan, kun toimitaan lasten kanssa?
- Työn mitoituksessa tuijotetaan vain suhdelukuja. Tervetuloa sen sijaan tutustumaan lapsiryhmän arkeen!

- Luodaan säädöksiä, joita on käytännössä mahdotonta toteuttaa, tai säädellään määräyksiin liian yksityiskohtaisesti työyhteisöjen sisäistä toimintaa.
- Hukataan hyvä, moniammatillinen työtapo varhaiskasvatuksessa.
- Kun tulee uusia tehtäviä, mitään entisiä ei vähennetä.
- Kukaan ei pyri rajoittamaan viestintävälineiden kautta tulevaa tehtävien ja tiedon vyöryä.
- Se kummallinen ajelehtiminen, että esiopettajat eivät kuulu oikein mihinkään, väsyttää eskariopettajia ja saa pahimmillaan vaihtamaan ammattia, vaikka esiopettajista on pula.
- Kunta-alan henkilöstö kokee työn imua usein, mutta kiire kuormittaa turhan paljon. Kuntien ulkopuolelta tehdään päätöksiä, joiden vaikutuksia ei arvioida kunnolla.
- Ja vaikka keksittäisiin kuinka hienoja termejä, teorioita tai malleja, lapset edelleen myös metelöivät, riehuvat, kiukuttelevat ja kiusaavat.
- Ei kuunnella ja huolehdi henkilöstöstä.

10. Anna palautetta tästä kuvauksesta ja kerro, miten saisimme siitä paremman

Anna palautetta kuvauksesta ja kerro, miten saisimme siitä paremman. Me kunta-alan työmarkkinaosapuolet arvostamme saamaamme palautetta ja otamme sen huomioon, kun kuvausta seuraavan kerran päivitetään. Palautetta ja parannusehdotuksia voi antaa [tämän linkin kautta](#) ja valitsemalla aiheeksi Uudistuva varhaiskasvatus. Palautelinkki löytyy myös KT:n työn murros -sivustolta, johon kuvaukset eri aiheista on koottu.

11. Kaaviokuvien taulukot

Taulukko 1. Toimintatapojen arviointi.

Ovatko toimintatavat teillä...	Käytössä	Kokeilussa	Suunnitteilla	Ei käytössä, ei suunnitteilla
Työskentely tiimeissä	98 %	1 %	0 %	1 %
Päiväkodeissa on lapsia eri kulttuuritaustoista	93 %	1 %	1 %	5 %
Varhaisen puuttumisen toimintamalli	92 %	3 %	2 %	3 %
Päiväkodin toimintaa ja varhaiskasvatusta kehitetään järjestelmällisesti	82 %	8 %	5 %	6 %
Päiväkodit, jotka ovat avoinna öisin, iltaisin ja/tai viikonloppuisin	79 %	0 %	0 %	21 %
Mobiiliseurantajärjestelmä ja tuntilaskutus	70 %	4 %	6 %	20 %
Tiivis yhteistyö esiopetuksen ja perusopetuksen kanssa	67 %	11 %	8 %	14 %
Tarjolla on myös avointa varhaiskasvatusta (avoimia päiväkoteja, leikkipuistoja ja/tai kerhoja) kotihoidossa oleville lapsille ja näiden perheille	65 %	2 %	1 %	31 %
Varhaiskasvatuksen kehitysohjelmaan osallistuvat myös lapset, perheet ja yhteistyötahot	62 %	18 %	10 %	10 %
Päiväkodit sijaitsevat esimerkiksi koulujen, kirjastojen, nuorisotilojen tai neuvolan yhteydessä	55 %	5 %	8 %	31 %
Päiväkodit tarjoavat erilaisia painotuksia, esimerkiksi kielikylypypäiväkodit	39 %	8 %	4 %	49 %

Taulukko 2. Merkitys asiakkaalle ja kuntalaiselle toteutuessaan.

	Erittäin suuri	Suuri	Kohtalainen	Pieni	Ei merkitystä	En osaa sanoa
Päiväkodin toimintaa ja varhaiskasvatusta kehitetään järjestelmällisesti	54 %	31 %	10 %	1 %	1 %	3 %
Varhaisen puuttumisen toimintamalli	53 %	28 %	6 %	2 %	1 %	9 %
Tiivis yhteistyö esiopetuksen ja perusopetuksen kanssa	43 %	35 %	12 %	2 %	2 %	6 %
Päiväkodit, jotka ovat avoinna öisin, iltaisin ja/tai viikonloppuisin	47 %	29 %	9 %	4 %	3 %	7 %

Työskentely tiimeissä	38 %	31 %	16 %	3 %	3 %	8 %
Varhaiskasvatuksen kehitysohjelmaan osallistuvat myös lapset, perheet ja yhteistyötahot	33 %	35 %	21 %	4 %	1 %	5 %
Tarjolla on myös avointa varhaiskasvatusta (avoimia päiväkotia, leikkipuistoja ja/tai kerhoja) kotihoidossa oleville lapsille ja näiden perheille	34 %	34 %	16 %	4 %	4 %	9 %
Päiväkodeissa on lapsia eri kulttuuritaustoista	27 %	32 %	25 %	8 %	3 %	5 %
Mobiiliseurantajärjestelmä ja tuntilaskutus	24 %	29 %	17 %	6 %	5 %	19 %
Päiväkodit sijaitsevat esimerkiksi koulujen, kirjastojen, nuorisotilojen tai neuvolan yhteydessä	15 %	25 %	27 %	13 %	8 %	12 %
Päiväkodit tarjoavat erilaisia painotuksia, esimerkiksi kielikyöppäiväkodit	5 %	12 %	36 %	21 %	9 %	17 %

Taulukko 3. Merkitys henkilöstölle toteutuessaan.

	Erittäin suuri	Suuri	Kohtalainen	Pieni	Ei merkitystä	En osaa sanoa
Työskentely tiimeissä	72 %	24 %	3 %	0 %	0 %	1 %
Päiväkodin toimintaa ja varhaiskasvatusta kehitetään järjestelmällisesti	71 %	22 %	5 %	0 %	0 %	1 %
Varhaisen puuttumisen toimintamalli	64 %	23 %	6 %	0 %	1 %	5 %
Tiivis yhteistyö esiopetuksen ja perusopetuksen kanssa	50 %	31 %	13 %	1 %	1 %	4 %
Varhaiskasvatuksen kehitysohjelmaan osallistuvat myös lapset, perheet ja yhteistyötahot	41 %	36 %	16 %	4 %	1 %	3 %
Päiväkodeissa on lapsia eri kulttuuritaustoista	34 %	36 %	18 %	4 %	3 %	4 %
Mobiiliseurantajärjestelmä ja tuntilaskutus	30 %	27 %	19 %	5 %	8 %	10 %
Päiväkodit, jotka ovat avoinna öisin, iltaisin ja/tai viikonloppuisin	27 %	27 %	15 %	10 %	9 %	12 %
Tarjolla on myös avointa varhaiskasvatusta (avoimia päiväkotia, leikkipuistoja ja/tai kerhoja) kotihoidossa oleville lapsille ja näiden perheille	23 %	30 %	23 %	11 %	5 %	8 %

Päiväkodit sijaitsevat esimerkiksi koulujen, kirjastojen, nuorisotilojen tai neuvolan yhteydessä	17 %	33 %	25 %	10 %	9 %	6 %
Päiväkodit tarjoavat erilaisia painotuksia, esimerkiksi kielikylpypäiväkodit	9 %	27 %	30 %	13 %	11 %	10 %