

"Lähes aina haettaessa sanotaan, että ihan ok päivä - mitä se lopulta tarkoittaa?"

Lasten vanhempien ja henkilökunnan osallisuus
pääkaupunkiseudun päiväkodeissa

*Tuulikki Venninen, Jonna Leinonen,
Maija Rautavaara-Hämäläinen & Karoliina Purola*



Socca

Pääkaupunkiseudun
sosiaalialan osaamiskeskus

”Lähes aina haettaessa sanotaan, että ihan ok päivä
– mitä se lopulta tarkoittaa?”

Lasten vanhempien ja henkilökunnan osallisuus
pääkaupunkiseudun päiväkodeissa

Tuulikki Venninen, Jonna Leinonen,
Maija Rautavaara-Hämäläinen & Karoliina Purola

Socca - Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus
Työpapereita 2011:2

Ulkoasu: Jonna Leinonen

Kansi: Riitta Ropo

Kannen kuva: Juuso Hämäläinen

Paino: Kopioniini

ISSN 1798-5269 (nid.)

ISSN 1798-5277 (pdf)

ISBN 978-952-5616-44-6 (nid.)

ISBN 978-952-5616-45-3 (pdf)

Pdf-tiedosto www.socca.fi/tyopaperit

Tiivistelmä

Tässä tutkimuksessa selvitettiin pääkaupunkiseudun päiväkotien työtiimien (N=1588) käsityksiä omasta osallisuudestaan työyhteisössä. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös samojen vastaajien käsityksiä heidän oman päiväkotinsa lasten vanhempien osallisuudesta. Koko alueen kunnallista päiväkotikenttää koskeva, aikuistiimeille kohdistettu sähköinen kysely osoitettiin 2000 tiimille ja toteutettiin maaliskuussa 2011. Tämän lisäksi joitain vanhempia (N=62) pyydettiin vastaamaan samoihin heitä itseään koskeviin kysymyksiin. Vanhempia koskeva tiedonkeruu tapahtui kesän 2011 kuluessa henkilökohtaisesti tai puhelimitse suoritettuna haastattelun kautta tai vaihtoehtoisesti sähköisellä lomakkeella.

Kyselyn vastausprosentiksi tuli 76 %. Vastanneissa tiimeissä oli hoidossa yli 25 000 lasta ja niissä työskenteli noin 5272 kasvatus- ja opetushenkilöstöön kuuluvaa työntekijää. Sekä määrällisiä että laadullisia tuloksia analysoitiin niille luonteenomaisilla analyysimenetelmillä. Määrällisen aineiston kohdalla se tapahtui lähinnä vertailemalla keskiarvoja. Laadullisesta aineistosta eriteltiin asiakokonaisuuksia, joille annettiin koodinimet ja jotka ryhmiteltiin alaluokkiin, yläluokkiin ja pääluokkiin.

Lasten vanhempien osallisuus on noussut esille erityisesti pyrittäessä kehittämään kasvatuskumppanuutta. Kasvatuskumppanuus on yhteistyötä kuvaava käsite ja suhde, joka pitää sisällään kahden osapuolen välisen kuuntelemisen, kunnioittamisen, luottamuksen ja dialogin. Vanhempien osallisuus päivähoidossa perustuu vanhempien kasvatusoikeuteen lapseensa nähden. Päivähoitopaikka ei tuo muutosta tähän asiaan. (Kaskela & Kekkonen, 2006). Kasvatuskumppanuussuhde mahdollistaa vanhempien osallisuuden toteutumisen ja osallisuus on samalla osa kasvatuskumppanuutta.

Henkilökunnan osallisuus liittyy voimaantumisen, sitoutumisen ja työn imun käsitteisiin. Voimaantuminen vaikuttaa monin tavoin sitoutumiseen: vahva voimaantuminen johtaa vahvaan sitoutumiseen ja heikko voimaantuminen johtaa heikkoon sitoutumiseen (Apple & Jungck 1992). Työn imu voi tarttua työntekijältä toiselle ja parhaimmillaan muodostaa yhteisöllisyyden tunteen työpaikalla, jolloin energisyys ja innostuneisuus ovat jaettua ja yhteistä (Salanova & Schaufeli, 2008).

Tulosten perusteella lasten vanhempien osallisuus ilmenee selvimmin tuonti- ja hakutilanteissa tapahtuvien omaa lasta koskevien kysymysten sekä aloitteiden muodossa. Aloitteet koskivat erityisesti lasten perushoittoon ja yleiseen hyvinvointiin liittyviä asioita. Suurimmat päiväkotia koskevat vanhempien muutostoiveet kohdistuivat tiedonkulkuun.

Suurin osa henkilökunnan omaa työtään koskevista aloitteista kohdistui työvuoroihin ja lomiin. Runsaasti aloitteita tehtiin myös pedagogiikkaa, hankintoja ja oppimisympäristöä sekä työhyvinvointia koskien. Yhteistyötä koskevat aloitteet päiväkodin sisällä kohdistuivat yhteisten juhlien ja tapahtumien järjestämiseen.

Sisältö

Tiivistelmä	3
Esipuhe	4
Taustaa osallisuudelle varhaiskasvatuksessa	5
Osallisuuden kokemukset päivähoidossa.....	7
Kyselyn toteuttaminen	7
Kyselyyn vastaajat:.....	8
Analyysi.....	9
Vanhempien osallisuus.....	10
Tulokset: Vanhempien osallisuus	11
Vanhempien aloitteet.....	11
Vanhempien tekemien aloitteiden vaikutukset.....	13
Vanhempien osallisuuden rajat.....	17
Vanhempien mielipiteiden kysyminen.....	20
Henkilökunnan osallisuus.....	26
Tulokset: Henkilökunnan osallisuus	27
Työntekijöiden kokemat vaikutusmahdollisuudet.....	27
Työntekijöiden aloitteet eri-ikäisten lasten ryhmissä	28
Henkilökunnan tekemät aloitteet ja niiden vaikutukset.....	29
Osallisuuden esteistä ja uusista mahdollisuuksista	37
Henkilökunnan osallisuuden esteet.....	42
Henkilökunnan vaikutusmahdollisuudet lasten osallisuuden esteisiin.....	45
Päivähoidossa tehdyt muutokset vanhempien osallisuuden lisäämiseksi.....	49
Muutostoiveita ja kritiikkiä.....	53
Pohdintaa	55
Pohdintaa vanhempien osallisuudesta.....	55
Pohdintaa henkilökunnan osallisuudesta.....	57
Osallisuus päiväkotiyhteisössä.....	58
Henkilökunnan ja vanhempien osallisuuden määritelmä.....	58
Portti-metafora kuvaamassa osallisuuden kolmea tahoa.....	60
Lähteet.....	62
Liitteet.....	64

Lista taulukoista

<i>Taulukko 1. Vastausprosentit kaupungeittain.....</i>	<i>8</i>
<i>Taulukko 2. Työntekijöiden määrä päiväkotiryhmissä.....</i>	<i>8</i>
<i>Taulukko 3. Vanhempien tekemien aloitteiden vaikutukset.....</i>	<i>13</i>
<i>Taulukko 4. Henkilöstön käsitykset asioista, joihin vanhempien ei tule vaikuttaa.....</i>	<i>18</i>
<i>Taulukko 5. Vanhempien ja henkilökunnan käsityksiä vanhempien mielipiteen kysymisestä.....</i>	<i>21</i>
<i>Taulukko 6. Asiakkuudesta ja asiantuntijuudesta kasvatuskumppanuuteen.....</i>	<i>23</i>
<i>Taulukko 7. Aloitteiden teon, niiden vaikutuksen sekä vaikutushalun osuudet henkilökunnan osallisuuden ilmenemisessä.....</i>	<i>30</i>
<i>Taulukko 8. Vanhempien ja henkilökunnan näkemykset vanhempien osallisuuden esteistä.....</i>	<i>37</i>
<i>Taulukko 9. Henkilökunnan osallisuuden esteiden muodostuminen.....</i>	<i>42</i>
<i>Taulukko 10. Vanhempien osallisuuden lisäämisen koostuminen.....</i>	<i>49</i>

Lista kuvioista

Kuvio 1. Ekologinen malli	6
Kuvio 2. Aloitteiden tekeminen työyhteisössä	27
Kuvio 3. Henkilökunnan halu vaikuttaa asioihin, tehdyt aloitteet ja niiden vaikutukset.....	35
Kuvio 4. Henkilökunnan vaikutusmahdollisuudet lasten osallisuuden esteisiin.....	45
Kuvio 5. Henkilökunnan ja vanhempien osallisuuden määritelmä.....	60
Kuvio 6. Osallisuuden portti.....	61

Esipuhe

Vuosi sitten ilmestyneen lasten osallisuutta käsittelevän raportin ”Parasta on, kun yhteinen kokemus siirtyy jaetuksi iloksi” – Lasten osallisuus pääkaupunkiseudun päiväkodeissa – pohjalta sekä meille että monille meihin yhteyttä ottaneille henkilöille nousi eteen kysymys lasten vanhempien osallisuudesta. Lasten kotitautahan kulkee heidän mukanaan niin päiväkotiin kuin muuallekin. Näin lasten vanhempien osallisuuden voidaan ajatella olevan osa lasten osallisuutta.

Edellisen kyselyn yhteydessä lasten osallisuutta tarkastellessamme huomasimme monen asian liittyvän myös vahvasti henkilökunnan omaan osallisuuteen. On vaikea tukea lasten tai vanhempien osallisuuden kehittymistä, jos ei itse ole saanut kokemusta osallisuudesta omassa työyhteisössään. Näiden ajatusten siivittämistä toteutimme keväällä 2011 kyselyn lasten vanhempien ja henkilökunnan osallisuutta koskien. Kyselyn tulokset ovat luettavissa tässä raportissa. Harras toiveemme on, että ne herättävät vähintään yhtä paljon uusia kysymyksiä kuin antavat vastauksia vanhoihin kysymyksiin.

Asemoimme tulokset meille kaikille kasvattajille tutun Bronfenbrennerin (2002) ekologisen teorian avulla. Sen jälkeen siirrymme lyhyen kasvatuskumppanuutta käsittelevän katsauksen avulla vanhempien osallisuutta koskevien tulosten esittämiseen. Jälleen, henkilökunnan osallisuutta sivuavan katsauksen avulla siirrymme henkilöstöä koskevien tulosten esittämiseen. Viimeisenä käymme läpi vastaajien nostamia asioita osallisuuden esteistä ja toisaalta uusia kokeiluja, joilla on pyritty lisäämään vanhempien osallisuutta päiväkodissa. Lopuksi mallinamme osallisuuden kokonaisuutta portti -metaforan avulla.

Tämä raportti on syntynyt neljän henkilön yhteistyönä, jotka edustavat paitsi eri ikäpolvia, myös eri tutkijan uran vaiheita: yksi valmis tohtori, yksi jatko-opiskelija ja kaksi maisteriopiskelijaa. Nämä eroavuudet monien muiden eroavuuksien rinnalla ovat tarjonneet mehevän pohjan yhteisille tulosten tarkasteluille. Olemme olleet jokainen vahvasti osallisina yhteisessä urakassamme.

VKK-Metron tutkimuspäiväkotiverkostossa on syntynyt sen neljän olemassaolovuoden aikana osallisuuden kokemuksia yli neljässäkymmenessä päiväkotityöyhteisössä henkilöstön puhaltaessa yhteiseen hiileen kehittämiskohteensa äärellä. Suosittelemmekin lämpimästi tutustumista ”päiväkotien omaan ääneen” ja sen esille tuojana julkaisuihin ”Löytöretkellä omaan työhön – kehittämistä ja tutkimista päiväkodin arjessa” sekä ”Löytöretkellä osallisuuteen – kehittämistä ja tutkimista päiväkodin arjessa II”

Helsingissä Lastenoikeuksien päivänä 2011

Tuulikki Venninen, Jonna Leinonen, Maija Rautavaara-Hämäläinen & Karoliina Purola

Taustaa osallisuudelle varhaiskasvatuksessa

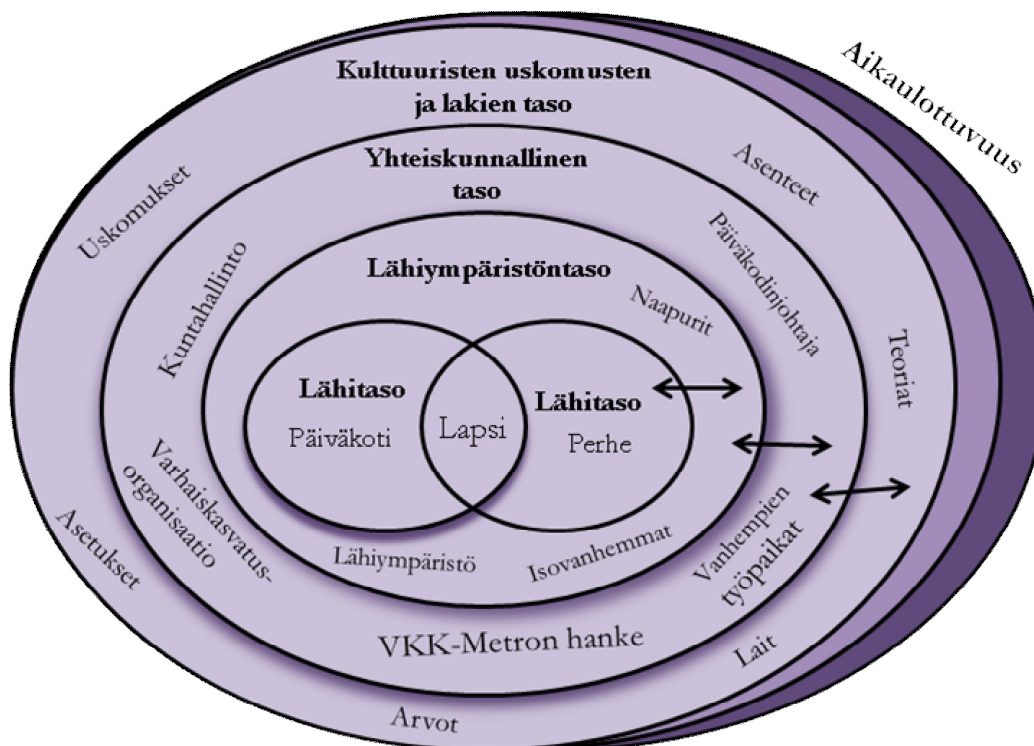
Osallisuuden käsite ei ole yhteiskunnallisessa keskustelussa aivan uusi, sillä jo 1960-luvulla poliittisen heräämisen aikaan kirjoitettiin ihmisten oikeudesta olla osallisia omassa arjessaan sekä laajemmin poliittisessa päätöksenteossa. Aktiivisen kansalaisen määritelmä on ihminen, joka osallistuu yhteiseen päätöksentekoon kaikkia koskevista asioista (esim. Arnstein, 1969). Lasten oikeutta ja mahdollisuuksia osallisuuden kokemuksiin tarkasteltiin Vennisen, Leinosen & Ojalan (2010) tutkimusraportissa lasten osallisuuden tasomallien mukaisesti (Hart, 1992; Shier, 2001), jotka on johdettu Arnsteinin laajemmasta mallista. Lasten osallisuus ei kuitenkaan voi olla päivähoiton ainoa tarkastelukulma, sillä myös lasten vanhempien sekä lasten kanssa työskentelevän henkilökunnan osallisuuden kokemukset tulee ottaa huomioon. Henkilökunta sekä toisaalta asiakkaat – tässä tapauksessa lapset ja yhtäläillä vanhemmat – voidaan nähdä onnistuneen ja laadukkaan toiminnan voimavaroiksi. Voimavarojen hyödyntäminen ja kehittäminen ovat olennaisia osatekijöitä työn innostavuuteen sekä niin tekijöiden kuin asiakkaidenkin hyvinvointiin (esim. Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Hakanen, 2009.)

Varhaiskasvatuksen kontekstissa lasta voidaan tarkastella monelta näkökannalta. Lapsi voidaan esimerkiksi nähdä sekä fyysisesti että psyykkisesti ja sosiaalisesti kehittyvänä ja kasvavana yksilönä, jolloin kehittymisen tukemisesta kohti aikuisuutta muodostuu kasvatuksen, myös varhaiskasvatuksen, tehtävä. Toisaalta lapsi voidaan nähdä myös omana itsenään kokonaisena ja merkityksellisenä yksilönä, jonka kokemukset ovat sellaisinaan tärkeitä ja siksi lapsen osallisuutta omaan elämäänsä halutaan vahvistaa jo varhain. Tässä tutkimuksessa lapsi on hahmotettu edellisten lisäksi osaksi häntä ympäröivien kulttuurien ja tapojen kenttää, jossa kasvaessaan hän paitsi omaksuu ja oppii ympäröivien kulttuurien, kuten kodin tai päiväkodin, käytäntöjä ja toimintamalleja, mutta myös muokkaa ja muuttaa näitä tapoja omalla aktiivisella osallistumisellaan (ks. tarkemmin esim. Corsaro, 1996; Vygotsky, 1978).

Tarkastelemme kulttuurien kenttää Bronfenbrennerin (2002) ekologisen teorian lähtökohdista, jossa lapsi nähdään aktiivisena toimijana, joka kuuluu samanaikaisesti moniin eri tasoilla vaikuttaviin kulttuurisiin tasoihin. Lapsen lähtäsoihin (*mikrosysteemeihin*) voidaan katsoa kuuluvaksi lapsen perhe, varhaiskasvatusympäristö, isovanhemmat ja esimerkiksi naapurusto. Tässä raportissa keskitytään lapsen perheen ja päivähoiton väliseen vuorovaikutukseen, jotka nostamme keskeisiksi lähiympäristön tasoksi (*mesosysteemiksi*) Bronfenbrennerin ekologisessa mallissa (emt. 2002). Näiden tasojen vaikutus lapsen kehitykseen on suurin. Keyes (2002, 185) uskoo vanhempien tuovan lähiympäristön tasoon omat kulttuuriset taustansa ja arvonsa, rooliodotuksensa, luonteensa, odotuksensa, vuorovaikutustaitonsa ja tietonsa lapsestaan. Ammattikasvattaja tuo vuorovaikutukseen oman vastaavan kulttuurinsa lisäksi ammatilliset taitonsa ja tietonsa. Perhe muokkaa vahvasti lapsen kehitystä, tapoja ja tottumuksia, joka näkyy myös varhaiskasvatuksessa.

Vastaavasti varhaiskasvatuksen toiminta ja sisältö vaikuttavat lapsen käyttäytymiseen kotona. Yhteistyö näiden kahden tahon kesken voi parhaimmillaan tukea ja tehostaa lapsen kehitystä. (Ashibi & O'Neal, 2008, 55, 57, 69.) Lähiympäristön tasojen vaikutusten suuri merkitys yksilön kehitykseen korostaa lapsen yksilöllisyyden ja lähtökohtien huomioimista varhaiskasvatuksen toiminnassa (Bronfenbrenner, 2002).

Kolmas ekologisen systeemin tasoista on yhteiskunnallinen taso (*ekosysteemi*) (emt. 2002), joka on epäsuorasti vaikutuksissa lapsen kasvuun ja kehitykseen vaikuttamalla lapsen lähipiiriin tai lasta lähellä oleviin instituutioihin, vaikkei lapsi niihin itse suoranaisesti vaikuttaisikaan (Ashibi & O'Neal, 2008, 57). Uloimman, kulttuurin ja uskomusten tason (*makrosysteemi*) sisältämät kulttuurin piirteet ja tavat siirtyvät lapsille edellisiltä sukupolvilta perheen sisällä sekä päivähoidon, harrastusten ja muiden tälle tasolle kuuluvien lähitasojen kulttuurin avulla. (Bronfenbrenner, 2002.) Lisäksi ihmisen kehittymiseen liittyy aikaulottuvuus (*kronojärjestelmä*), joka sisältää aikaan sidottuja muutoksia, kuten lapsen kasvaminen, muutokset perhesuhteissa sekä sisaruksen syntyminen. (Bronfenbrenner, 2002). Aikaulottuvuus pitää sisällään myös yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset ajan kuluessa.



Kuvio 1. Ekologinen malli mukaillen Bronfenbenneriä, 2002 (suom. Purola, 2011)

Osallisuuden kokemukset päivähoidossa

Lapsen osallisuus varhaiskasvatuksessa koostuu monista eri tekijöistä. Pienen lapsen kohdalla osallisuudella tarkoitetaan eri asiaa kuin täysivaltaisen kansalaisen, aikuisen kohdalla. Lapsen osallisuus päivähoidossa voidaan määritellä Vennisen, Leinosen & Ojalan (2010, 17–18) tutkimuksen mukaan tiettyihin osallisuuden kokemuksiin: Lapsella on oikeus iloita itsestään ja tuntea olevansa tärkeä ja merkityksellinen. Sen myötä lapsi kokee, että hänen tarpeensa tulevat huomioiduksi. Lapsi saa kokemuksia oppimisesta ja omatoimisuudesta ja mahdollisuuksia harjoitella uusia taitoja aikuisen turvallisessa suojassa. Lapselle annetaan mahdollisuus vaikuttaa yhteisiin asioihin ja sitä kautta kokemus yhteisen hyvän tuottamisesta. Lapsi saa harjoitella vastuuseen kasvamista, valintojen tekemistä ja päätöksiin osallistamista. Lapsi on osa kotia, lähiympäristöä ja ympäröivää yhteiskuntaa myös päiväkodissa, jossa hän tulkitsee kokemuksiaan aikuisen ja vertaisryhmän kanssa. Ennen kaikkea:

”Lapsella on oikeus olla sellaisten aikuisten kasvatettavana, jotka kunnioittavat ja kuuntelevat häntä ja kiinnostuvat lapsen maailmasta yhä uudelleen.”

Näitä samoja osallisuuden tekijöitä voidaan lähteä etsimään myös päiväkodin kasvatusyhteisöön kuuluvien aikuisten, niin vanhempien kuin henkilökunnankin, kokemuksista. Siinä missä lapsi vasta harjoittelee ja opettelee vaikuttamista ja tulkitsee maailmaa yhdessä aikuisten kanssa, aikuinen pyrkii löytämään paikkansa yhteisössä omiin arvoihinsa ja tapoihinsa nojautuen. Varhaiskasvatusyhteisöön kuuluminen on haastava tehtävä niin lasten vanhemmille kuin henkilökunnalle, sillä erilaiset maailmat kohtaavat arjen tilanteissa päivittäin. Lapset ovat päiväkodin toiminnan keskipiste ja lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen varhaiskasvatuksen ensisijainen tehtävä (Vasu, 2005). Tätä tehtävää ei kuitenkaan voida suorittaa, jos kasvatusyhteisön aikuiset, vanhemmat ja henkilökunta, eivät koe olevansa osallisia tässä tehtävässään.

Kyselyn toteuttaminen

Vanhempien ja henkilökunnan osallisuutta selvitettiin tutkimuskyselyn avulla. Kyselyyn sisältyi 11 kysymystä (liite 1), joista viisi käsitteli henkilökunnan kokemuksia osallisuudesta sekä yksilötasolla että tiimin tasolla. Kuusi kysymystä kohdistui henkilökunnan näkemyksiin lasten vanhempien osallisuudesta. Tutkimuslomakkeen kysymyksissä pyydettiin pohtimaan aloitteita, aloitteiden edesauttamia ratkaisuja sekä osallisuuden esteitä. E-lomakkeella oleva kysely lähetettiin tiimeissä vastattavaksi kaikkiin kunnallisiin päiväkoteihin sekä ryhmäperhepäiväkoteihin Espoossa, Helsingissä, Kauniaisissa sekä Vantaalla huhtikuussa 2011. Vastausten kertymistä seurattiin päiväkotij- ja aluetasolla ja vastausprosentista tiedotettiin päiväkotien johtajille aluepäällikköjen kautta. Näin he voivat omalta osaltaan kannustaa oman alueensa henkilöstöä vastaamaan.

Kyselyyn vastaajat:

Kyselyyn vastasi kaikkiaan 1671 tiimiä, joista 1588 päiväkotitiimiä (76 % kaikista päiväkotitiimeistä) ja 86 perhepäivähoitajaa ja ryhmäperhepäiväkotitiimiä (48,9 % ryhmiksistä). Vastausprosentti oli koko pääkaupunkiseudulla 77,6 %, eli hieman yli kolme neljäsosaa kunnallisen päivähoidon tiimeistä vastasi kyselyyn. Kaupunkien välillä vastausprosentti vaihteli Espoon 73 %:sta Kauniaisten 90 %:iin. Helsingissä vastaajia oli 79 % ja Vantaalla 80 % kunnallisen päivähoidon tiimeistä (taulukko 1).

Taulukko 1. Vastausprosentit kaupungeittain

	vastanneita päiväkotitiimejä	vastausprosentti
ESPOO	368	73 %
HELSINKI	801	79 %
KAUNIAINEN	19	90 %
VANTAA	400	80 %
yhteensä	1588	76 %

Vastanneissa päiväkotitiimeissä työskenteli yhteensä 5272 työntekijää. Keskimääräinen työntekijöiden määrä päiväkotiryhmässä oli 3,3 työntekijää (Taulukko 2).

Taulukko 2. Työntekijöiden määrä päiväkotiryhmissä

Työntekijöiden määrä	Ryhmiä	Prosenttia ryhmistä
2	133	8 %
3	942	59 %
4	410	26 %
5	100	7 %
enemmän	~8	-
Yhteensä	1588	100 %

Tiimejä, jotka työskentelivät alle 3-vuotiaiden lasten ryhmissä, osallistui tutkimukseen 284. Leikki-ikäisten (3-6 vuotiaat) parissa työskenteleviä tiimejä oli 535 ja esiopetustiimejä 158. Ryhmiä, joissa lasten ikä vaihteli yhden ja seitsemän vuoden välillä, oli 615. Näistä 317 oli niin sanottuja sisarusryhmiä (lasten ikä 1-6 vuotta) ja 298 ryhmässä oli lisäksi esiopetusta (lasten ikä 3-7 vuotta). Alle 3-vuotiaiden lasten ryhmän keskimääräinen lapsilukumäärä oli hieman alle 13 lasta, kun taas 3-5-vuotiaiden lasten ryhmissä se oli lähes 19 lasta ja esiopetusikäisten lasten ryhmissä lähes 17 lasta.

Kun tutkitaan vanhempien osallisuutta, on mielekästä pyrkiä selvittämään päivähoidon henkilökunnan näkemysten lisäksi vanhempien näkemyksiä ja kokemuksia siitä, minkälaiset mahdollisuudet heillä on vaikuttaa lastensa päivähoidon. Otimme yhteyttä joidenkin päiväkotien esimiehiin Espoon, Helsingin ja Vantaan kunnissa ja selvitimme mahdollisuuksiamme olla yhteydessä vanhempiin haastattelututkimuksen merkeissä. Tutkimukseen osallistui vanhempia

kaikkiaan 14 päiväkodista, joista viisi sijaitsee Vantaalla, viisi Helsingissä ja neljä Espoossa. Vanhemmille annettiin mahdollisuus vastata tiimien tavoin sähköisellä kyselyllä, puhelinhaastattelulla tai tapaamalla haastattelijaa kasvotusten. Päiväkotien henkilökunta toimitti vanhemmille tarvittavat tiedot tutkimuksesta ja tutkimuksen tekijän yhteystiedot. Tämän jälkeen halukkaat vanhemmat ottivat yhteyttä haastattelijaan, joka sopi heidän kanssaan tavan ja ajan haastattelun tai kyselyn suorittamiseen. Haastatteluja suoritettiin myös päiväkodeissa lasten hakutilanteissa vanhempien kanssa ennalta sopimatta. Vastauksia saatiin kaikkiaan 62 vanhemmalta.

Analyysi

Laadullisen aineiston analyysi aloitettiin vastauksia koskevan kokonaiskuvan hahmottamisella. Se tapahtui lukemalla kaikki kutakin aihekokonaisuutta koskevat vastaukset muutamaan kertaan sellaisenaan läpi. Sen jälkeen kunkin kysymyksen avoimet vastaukset käsiteltiin Atlas TI -laadullisen aineiston tekstinkäsittelyohjelmaa hyödyntäen.

Aineistosta eriteltiin asiakokonaisuuksia, jotka saattoivat olla yhden sanan tai muutaman lauseen mittaisia kuvauksia, jotka käsittelivät tiettyä asiaa. Kuvauksille annettiin yhden tai useamman sanan sisältävä koodinimi, pelkistetty kuvaus. Joitakin koodinimiä löytyi useita satoja, joitakin vain yksi tai muutama. Näin syntyivät alaluokat. Koodinimiä luokiteltiin keskenään sen mukaan, että ne sisältäisivät yhteisiä ominaisuuksia. Muodostuneille koodiluokille annettiin nimet, jotka kuvasivat niiden yhteisiä ominaispiirteitä. Näin syntyivät yläluokat. Yläluokat ryhmiteltiin edelleen sen mukaan, millaisia yhteisiä nimittäjiä niihin sisältyi. Sen perusteella syntyivät pääluokat.

Laadullisen aineiston luotettavuudesta huolehdittiin kuvaamalla analyysin eteneminen tarkasti ja liittämällä tulosten esittelyn yhteyteen runsaasti autenttisia lainauksia alkuperäisestä aineistosta. Lainaukset pyrittiin valitsemaan mahdollisimman erilaisista vastauksista ja niitä esittävien ilmiöiden painoarvo tuotiin esille muilla keinoin, esimerkiksi kvantifioimalla koodeja. Tämän katsoimme avaavan lukijalle paremman mahdollisuuden päästä sisälle koko ilmiökenttään.

Suuren aineiston käsittelyssä helpotti mahdollisuus tehdä erillisiä sanahakuja koko aineistosta. Sen avulla kyettiin tarkastamaan, ettei vastaajien joskus hyvinkin tiiviistä ja luettelomaisista vastauksista jäänyt epähuomiossa joitain koodeja merkitsemättä. Edellä mainittu koodien kvantifiointi (mainintojen määrien laskeminen) tai prosentuaalisten vastaajamäärien laskeminen auttoi kokonaisuuksien osien hahmottamisessa.

Tutkimuksen määrällisiä tuloksia on esitetty pääasiassa tarkastelemalla muuttujien suhteellista vastausjakamaa. Taustamuuttujina on käytetty lapsiryhmän ikäjakaamaa. Eräissä henkilökunnan aloitteita tarkastelevissa kysymyksissä on taustamuuttujana käytetty koulutustaustaa.

Vanhempien osallisuus

Kun mietitään, miten päiväkotien henkilöstö voisi ”osallistaa” vanhempia, nousee ensimmäisenä mieleen käsite kasvatuskumppanuudesta (*parent-teacher partnership*). Kasvatuskumppanuus on yhteistyötä kuvaava käsite ja suhde, joka pitää sisällään kahden osapuolen välisen kuuntelemisen, kunnioittamisen, luottamuksen ja dialogin (Kaskela & Kekkonen, 2006, 18, 38). Kasvatuskumppanuuden käsite tuo mukanaan vanhempien osallisuuden, sillä käsite korostaa vanhempien näkemyksiä ja tietämystä omasta lapsestaan ja antaa siten vanhemmille mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa lapsensa päivähoidon. Kasvatuskumppanuussuhde mahdollistaa vanhempien osallisuuden ja osallisuus on samalla osa kasvatuskumppanuutta.

Vanhempien osallisuus päivähoidossa perustuu vanhempien kasvatusoikeuteen lapseensa nähden. Päivähoitopaikka ei tuo muutosta tähän oikeuteen ja vastuuseen (emt. 2006, 25). Vanhempien osallisuuden lisääminen varhaiskasvatuksessa heitä kuulemalla ja heidän vaikutusmahdollisuuksiaan parantamalla on suomalaisen kulttuurin ja yhteiskuntapoliittisen näkemyksen mukaista toimintaa, jonka avulla parannetaan varhaiskasvatuksen laatua (Hujala, 1999, 103). Päivähoidon kasvatuskumppanuusajattelussa vanhempien mielipiteet, toiveet ja näkemykset omasta lapsestaan otetaan huomioon lapsen kohtaamisessa, kasvatuksessa ja perustarpeiden tyydyttämisessä. (Kaskela & Kekkonen 2006, 13–16). Varhaiskasvatuksen toimintakäytänteet ja lähtökohdat vaikuttavat lapsen kasvuun ja kehitykseen, mutta myös vanhempiin ja muuhun perheeseen (emt. 2006, 13; ks. Bronfenbrenner). Kasvatuskumppanuudessa tarkastelun kohteena ovat vanhemman ja kasvattajan väliset suhteet, mutta myös lapsen ja kasvattajan suhde sekä lapsen ja vanhemman väliset suhteet (Kaskela & Kekkonen, 2006, 5). Vanhemman ja kasvattajan välinen hyvä vuorovaikutus luo vanhemmalle positiivisen kokemuksen lapsensa hoidosta ja opetuksesta (Knopf & Swick, 2007, 292). Toisaalta vanhemman luottamusta ja yhteistyöhaluja lisää kasvattajan ja lapsen hyvä vuorovaikutussuhde (McGrath, 2007, 1408).

Kasvatuskumppanuussuhdetta tutkittaessa keskitytään usein vanhempien fyysiseen osallistumiseen vanhempainyhdistyksiin, keskusteluihin, yhteisiin tilaisuuksiin ja retkiin. Päivittäisten tuonti- ja hakutilanteiden yhteydessä käytäviä keskusteluja, joissa todellinen yhteistyö luodaan, ei saa jättää huomiotta. (McGrath, 2007, 1404.) Keskeistä on työskentely rinnakkain vanhempien kanssa, jotta vanhemmat saavat kokemuksen yhteisestä näkemyksestä lasta ja lapsen kasvatusta koskevissa asioissa (Kaskela & Kekkonen, 2006, 20).

Kasvatustilanteissa tapahtuvasta vuorovaikutuksesta Nummenmaa ja Karila (2011, 18) käyttävät käsitettä kasvatusvuorovaikutus. Heidän mukaansa se sisältää ajattelun, tunteet ja toiminnan. Kasvattaja samoin kuin vanhempikin tuo mukanaan lasta koskeviin keskusteluihin omat

näkemyksensä ja omat tunteensa, tapahtuvat ne sitten haku- tai tuontitilanteissa tai vasukeskusteluissa.

Päivähoidossa olevat perheet edustavat laajasti yhteiskunnan eri sosiaaliluokkiin kuuluvia perheitä, kun taas varhaiskasvatuksen ammattilaisten katsotaan edustavan niin sanottua keskiluokkaa. Vanhemmat ja kasvattajat on nähtävä vuorovaikutustilanteissa edustamansa luokan lisäksi yksilöinä omine moninaisine elämänhistorioineen ja kokemuksineen (Karila, 2006, 95). Kasvattajien tuleekin huomioida jokainen vanhempi yksilönä ja suhteuttaa yhteistyö tämän tiedon mukaan (Knopf & Swick, 2007, 292).

Hujala (2004, 85) sitoo perhelähtöisyyden ja lapsilähtöisyyden toisiinsa kiinteästi kuuluviksi käsitteiksi, joihin kiteytyy kontekstuaalinen varhaiskasvatusnäkemys. Hänen mielestään kontekstuaalinen varhaiskasvatus on lapsen elinympäristön vaikutusten näkemistä lapsen kasvun ja kehityksen pohjana ja edellytyksenä. Lapsi nähdään aktiivisena toimijana omassa ympäristössään, kuten myös Bronfenbrennerin (2002) ekologisessa mallissa.

Tulokset: Vanhempien osallisuus

Vanhempien aloitteet

Tiimeiltä kysyttiin näkemystä vanhempien tekemistä aloitteista päivähoitoon liittyvissä asioissa sekä sitä, missä tilanteissa näitä aloitteita yleensä tehtiin. Kysymyksessä pyydettiin arvioimaan ryhmän lasten vanhempien tekemiä aloitteita kuukausittain ja ilmoittamaan arvioimalla saatu lukumäärä. Vanhempien aloitteiden määriä kuukaudessa oli arvioitu monilla eri periaatteilla, joten selvyiden vuoksi arvot, jotka vaihtelivat yhdestä useisiin satoihin, määriteltiin uudestaan tiimikohtaisesti siten, että kunkin tiimin suurimmaksi arvioima aloitteiden määrä sai arvon 5 ja pienimmäksi arvioima aloitteiden määrä sai arvon 1. Näin kaikkien tiimien vastauksia voitiin tarkastella asteikolla vähiten – eniten.

Määrällisesti eniten aloitteita vanhempien kerrottiin tekevän haku- ja tuontitilanteissa sekä vasukeskusteluissa. Myös vanhempainilloissa vanhempien koettiin tekevän jonkin verran aloitteita, puhelimella ja sähköpostilla aloitteiden tekeminen oli valmiista vaihtoehdoista vähäisintä. Muissa, epävirallisissa tilanteissa, aloitteiden tekeminen oli satunnaista.

Vanhempi: (---) ” Vasukeskusteluissa on kysytty, mitä tietoa vanhemmat toivovat lapsen päivästä hakutilanteissa. Itse pidän tärkeänä tietoa esimerkiksi siitä, miten lapsi on leikkinyt tai miten toimii ryhmässä.”

Tiimit valitsivat seuraavista aloiteaiheista ne, joista kokivat vanhempien tehneen kuluvaan vuoteen aikana aloitteita: perushoitto, pedagoginen toiminta, oppimisympäristö, ryhmien muodostaminen, henkilöstöön liittyvät asiat, aukioloajat sekä informaation saaminen omasta lapsesta. Lähes kaikkien tiimien kokemuksen mukaan vanhemmat pyrkivät saamaan informaatiota omasta lapsestaan ja tekivät aloitteita perushoidosta sekä pedagogisesta toiminnasta: Vain kolmessa lapsiryhmässä sadasta (N=49) vanhemmat eivät olleet tehneet aloitteita perushoidosta, vajaan kymmenessä lapsiryhmässä sadasta informaation saamisesta sekä yhtä useassa lapsiryhmässä pedagogisesta toiminnasta. Oppimisympäristöön liittyviin asioihin sekä ryhmän muodostamiseen ja henkilöstöön liittyviin asioihin vanhemmat pyrkivät vaikuttamaan harvemmin. Molemmissa asioissa lähes neljäsosa tiimeistä koki, etteivät vanhemmat tehneet aloitteita. Päiväkodin aukioloajoista vanhempien koettiin tekevät vähiten aloitteita. Vasukeskusteluissa tehtiin aloitteita pedagogiseen toimintaan liittyen. Vanhempainiltojen aikana tehdyt aloitteet liittyivät pedagogiseen toimintaan sekä fyysiseen ympäristöön.

Myös vanhemmista lähes kaikki (90 %) kokivat tekevänsä eniten aloitteita haku- ja tuontitilanteissa ja kuvasivat niiden aiheiden keskittyvän perushoittoon sekä informaation saamiseen omasta lapsesta. Lisäksi vanhemmat kertoivat tekevänsä aloitteita ryhmien muodostamisesta, pedagogisesta toiminnasta sekä edellisiä harvemmin henkilöstöön liittyvistä asioista. Myös vasukeskusteluissa he kuvasivat esittävänsä toiveita, jotka koskivat perushoittoa, pedagogista toimintaa sekä ryhmien muodostamista. Päiväkodin aukioloaikoihin vanhemmat eivät pyrkineet vaikuttamaan. Vanhempainilloissa tehtyihin aloitteisiin vain harva vanhempi viittasi. Puhelimitse ja sähköpostilla he kertoivat tehneensä yksittäisiä aloitteita ja niitäkin harvoin.

Vähäinen määrä (N=383) tiimejä oli valinnut palautteen antamisen tilanteeksi vaihtoehdon "Muulloin". Päiväkodin aloittamistilanteet paikan hakemisineen ja vastaanottamisineen sekä erityisesti aloituskeskustelut (tai kotikäynnit) mainittiin tällaisiksi "muulloin" -tilanteiksi. Reissuvihko aloitteidentekovälineenä oli myös käytössä joissakin tiimeissä. Yksittäiset tiimit viittasivat vuosittain tehtävään asiakastytytyväisyyskyselyyn sekä täysin epävirallisiin yhteyksiin (työmatkalla, kaupassa, kyläyhteisössä ym.).

Yhteenvetona voidaan todeta, että omaan lapseen liittyvistä asioista vanhemmat tekevät henkilökunnan kokemuksen mukaan aloitteita päivittäisissä kohtaamisissa sekä vasukeskusteluissa. Koko ryhmään liittyviin asioihin he ottivat kantaa vanhempainilloissa. Puolet ryhmistä kertoi, etteivät vanhemmat käyttäneet lainkaan hyväkseen sähköpostia tai puhelinta aloitteiden tekemisessä.

Vanhempien tekemien aloitteiden vaikutukset

Vanhempien tekemien aloitteiden vaikutuksia kuvattiin tiimien taholta 3522 maininnan ja vanhempien taholta 125 maininnan avulla. Analyysin avulla maininnat luokiteltiin seuraavan taulukon (taulukko 4) mukaisesti. Taulukosta ilmenee, että vanhempien tekemien aloitteiden vaikutukset koostuivat lasten hyvinvointiin ja henkilökunnan osaamiseen liittyvistä asioista. Taulukossa ilmenevät numerukset (N) kuvaavat vanhempien ja tiimien mainintojen yhteismäärää. Tekstin sisällä tuodaan esille kummankin tahon erilaiset painotukset.

Taulukko 3. Vanhempien tekemien aloitteiden vaikutukset

Pedagoginen toiminta	Lapsen henkinen hyvinvointi (N=968)	Lasten hyvinvointi	Vanhempien aloitteiden vaikutukset
Lapsen yksilöllinen huomiointi			
Perushoito	Lapsen fyysinen hyvinvointi (N=1799)		
Terveys			
Ammatillisuus	Henkilökunnan ammattitaito (N=433)	Henkilökunnan osaaminen	
Työjärjestelyt			
Fyysinen oppimisympäristö	Oppimisympäristö (N=340)		
Henkinen oppimisympäristö			
Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö	Yhteistyö (N=138)		
Yhteistyö pk:ssa ja ulkopuolella			

Lasten hyvinvointi -luokka koostuu henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista. Henkilökunnan osaaminen koostuu henkilökunnan ammattitaitoon liittyvistä asioista sekä oppimisympäristöön ja yhteistyöhön liittyvistä maininnoista.

Lapsen henkistä hyvinvointia (N=968) koskevat aloitemaininnat koostuvat suurimmaksi osaksi pedagogiseen toimintaan liittyvistä asioista (N=784). Suurin osa näistä maininnoista koski toimintaa yleisellä tasolla, sen lisäksi tuotiin esille yleistä pedagogista toimintaa koskevia asioita. Vanhemmat painottivat paljon kiusaamisen käsittelyä ja ristiriitatilanteiden hoitamista, myös tiimit nostivat asian esille: ”(---) *Käsitelty lapsiryhmässä esim. kiusaamista vanhempien aloitteesta yms.*”

Vanhempi: ”(---) *lapsen kokemien ”kiusaamis”-tilanteiden taustojen selvittäminen lasten kanssa keskustellen ja tarkkaillen ja niistä keskusteleminen vanhempien kanssa.*”

Muut pedagogiseen hyvinvointiin liittyvät vanhempien aloitteet koskivat retkiä ja ulkoilua. Tiimi: ”(---) *Pakkasella ulkoilimme vähemmän / joku painopistealueita mietittäessä. Saatetaan toivoa retkiä, teatteria tai liikennekasvatusta.*” Pienryhmätoiminta, leikin tukeminen sekä esikoulu- ja 5-vuotiaille järjestettävät tuokiot nousivat esille. Yksittäiset aloitemaininnat koskivat uskontoa ja etiikkaa.

Vanhemmat tekivät aloitteita kiusaamistilanteiden käsittelemiseksi

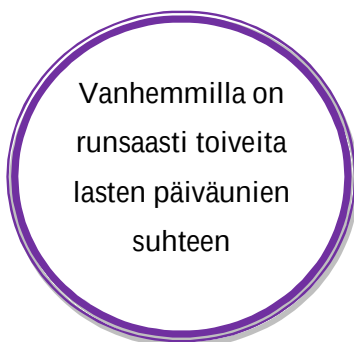
Toinen lapsen henkiseen hyvinvointiin liittyvä luokka koski lapsen yksilöllistä huomiointia koskevia asioita (N=184). Tähän luokkaan kuuluvat lapsen yksilöllisyys ja siihen liittyvät erityistarpeet nousivat voimakkaimpina esille sekä henkilökunnan että vanhempien vastauksissa. *"Yksittäisen lapsen kohdalla voi huomioida vanhempien toiveita esim. rajojen asettamisen, rohkaisun tai sosiaalisen käyttäytymisen ohjaamisen osalta."* Toiselle sijalle molempien vastauksissa nousi tiedon välittäminen lapsen hyvinvoinnista puolin ja toisin. Yksittäiset aloitemaininnat koskivat lapsen kiinnostuksen kohteiden huomioimista toiminnassa.

Tiimi: "Informaation kulkuun kiinnitetään entistä tarkemmin huomiota esim. miten lapsen päivä on sujunut. lapsen vaihto ryhmästä toiseen, vanhemman ääntä kuunnellaan entistä herkemällä korvalla. Henkilökunnan vaihtuvuus ryhmästä toiseen, yritetään ettei vaihtuvuutta olisi kovin paljon ja ainakin osa henkilökunnasta pysyisi samassa ryhmässä."

Lasten fyysisen hyvinvoinnin kehittymistä koskevat maininnat (N=1799) koostuivat suurimmaksi osaksi perushoitoon liittyvistä asioista (N=1662). Päiväunien pituuteen vaikuttaminen oli suurin ryhmä. Tiimeistä 433 toi esille, että vanhempien aloitteet olivat vaikuttaneet lasten päiväunikäytäntöihin jollakin tavalla. Haastatelluista vanhemmista 13 toi esille, että heidän pyynnöstään päiväunikäytäntöä heidän lapsensa kohdalla oli jotenkin muutettu. Myös vaatetukseen ja ruokaan liittyvät maininnat olivat lähes yhtä voimakkaasti edustettuina.

Tiimi: "On toivottu etteivät lapset nukkuisi liian pitkiä päiväunia tai saisi liikaa makeita välipaloja päiväkodissa, vanhemmat ovat myös toivoneet, että ulkoilisimme enemmän, pyrimme vastaamaan vanhempien toiveisiin ja aloitteisiin mahdollisimman hyvin (myös lapsen näkökulma huomioonottaen) aina tilanteen mukaan (---)."

Vanhempi: "Kaikkiin kaverisuhteisiin liittyviin toiveisiin päiväkotiki on vastannut hyvin. Sen sijaan lepoa koskevista asioista ei ole joustettu ollenkaan."



Tiimi: "On toivottu että lapsen ei tarvitse nukkua. Olemme antaneet lapsen lukea kirjaa. On toivottu että lapsi saa nukkua vain tunnin päiväunet, olemme herättäneet lapsen unilta aiemmin. On toivottu että lapsen ei tarvitse syödä paljon puuroa ja olemme tarjonneet hänelle vain maistiaisannoksen. On toivottu lapselle suojavaatetusta joka päivä, olemme pukeneet muusta ryhmästä poiketen hänelle suojavaatteet. Pyrimme toteuttamaan kaikki lasten vasuihin kirjatut toiveet ja tavoitteet."

Vanhempi: *"Hoidon alussa käytiin perusasioita läpi, joiden suhteen meitä kuultiin. Lapseen ja lapsen henkilökohtaisiin tottumuksiin liittyvissä asioissa (---),lapsella kestää aikaa tutustua ja tottua asioihin, joten hänelle annetaan aikaa eikä painosteta toimimaan tiettyyn tahtiin. Tämän suhteen olemme myös tulleet kuulluksi. Toisaalta henkilökunta on myös ammatillista ja kykenee itsekin huomaamaan tällaiset asiat ja reagoimaan niihin."*

Siisteyskasvatus tuotiin usein esille ja yksittäiset maininnat koskivat tutin käyttämistä tai siirtymätilanteita. *"Perushoittoon liittyviä asioita järjestetty vanhempien toivomalla tavalla kuivaksi harjoittelut, nukkumisjärjestelyt, syöminen jne."*

Perushoidon ohella toinen lapsen fyysiseen hyvinvointiin liittyvä ryhmä oli terveyttä koskevat maininnat (N=137). Näistä kuitenkin oli vain alle kymmenesosa perushoittoon verrattuna. Suurin osa henkilökunnan maininnoista koski lasten turvallisuutta, vanhemmat eivät maininneet sitä lainkaan. Xylitol-pastillien käyttäminen, lääkitykset, rasvaukset ja käsienpesut sekä erilaiset ruokavaliot nostettiin myös esille molempien tahojen maininnoissa.

Toinen yläluokka, henkilökunnan osaaminen koostuu henkilökunnan ammattitaidosta, oppimisympäristön rakentamisesta ja yhteistyöstä. Henkilökunnan ammattitaito (N=433) koostuu ammatillisuuteen ja työjärjestelyihin liittyvistä maininnoista. Ammatillisuuteen liittyvät asiat (N=92) koostuvat voimakkaimmin toiminnan suunnitteluun liittyvistä asioista, joka ainoana nousi esille vanhempien vastauksissa. *"Toiminta suunnitellaan vanhempien kanssa yhteistyössä joka kauden alussa."* Lasten kohtaaminen ja vuorovaikutuksen laatu aikuisen ja lapsen välillä nostettiin esille, samoin havainnointi ja sen hyödyntäminen vanhempien kanssa sekä toiminnan arviointi. Henkilökunnan ammattitaitoon liittyvä toinen luokka koski työjärjestelyihin (N=341) liittyviä aloitteita. Suurin osa tähän luokkaan liittyvistä maininnoista koski päiväkodin aukioloaikoja ja tiedonkulkua päiväkodista kotiin sekä ryhmän kokoonpanoa. *"(---) Avasimme päiväkodin toiveesta 15 min aikaisemmin."* Vanhempi: *"On kerrottu päivän kulusta enemmän niitä asioita, joita on toivottu."* Päiväkodin aikataulut, sijaisjärjestelyt ja henkilökunnan jatkaminen samassa ryhmässä saivat paljon mainintoja. *"Tutun hlöstön läsnäoloon ns päivystysaikoina vieraassa päiväkodissa."* Myös ryhmän vaihto ja joustaminen mainittiin. Ryhmän vaihtaminen, ryhmän kokoonpano sekä tiedottaminen nousivat erityisesti esille vanhempien vastauksissa. *"(---) siirtyminen sähköpostilla tiedottamiseen ym (---)."*

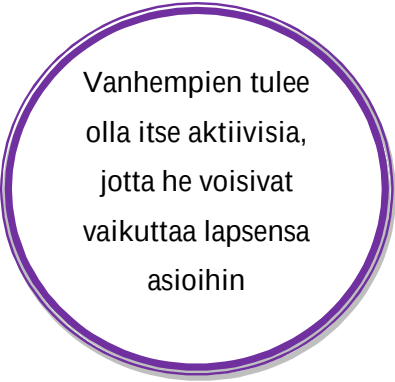
Vanhempi: *"Vanhempia on kuultu myös lapsen ryhmäsijoituksessa. Uskon siihen, että toiveella on vaikutusta. Edellyttää kuitenkin omaa aktiivisuutta keskustelussa. kokemus on että kuunnellaan."*

Tiimi: *"(---) Vanhempien toiveita on kuultu lapsen siirtoa toiseen ryhmään esitettäessä, lapsi on saanut jäädä nykyiseen lapsiryhmään vanhemman toiveen mukaisesti."*

Henkilökunnan osaamiseen liittyvä toinen luokka, oppimisympäristö (N=340), koostuu sekä psyykkiseen (N=286) että fyysiseen (N=54) oppimisympäristöön liittyvistä aloitemaininnoista. Psyykkiseen oppimisympäristöön liittyvien mainintojen suurin ryhmä muodostui kavereihin ja lasten keskinäiseen vuorovaikutukseen liittyvistä maininnoista (N=165) sekä sääntöihin, sopimuksiin ja yhteiseen linjaan liittyvistä maininnoista (N=40). Vaikutukset molempiin ryhmiin nostettiin esille sekä tiimien että vanhempien taholta. Tiimit nostivat myös esille vaikutuksen psyykkiseen oppimisympäristöön, hyvät tavat ja ilmapiiriin. *"(---) lapsi saanut syödä aamupalaa sisaren kanssa yhdessä."* Fyysistä oppimisympäristöä koskevat maininnat koostuivat ympäristöä koskevista yleismaininnoista sekä hankintoja koskevista maininnoista. *"oppimisympäristöön (piharemontti, lelu- ja toimintavälineiden hankinta)"* Kukaan vanhempi ei viitannut, että fyysiseen oppimisympäristöön (paitsi lasten turvallisuuteen liittyen) olisi tullut muutoksia. Tiimit kuitenkin toivat esille, että myös vanhemmat olivat vaikuttaneet positiivisesti oppimisympäristöön: *"(---) Vanhemmat ovat hankkineet esim. savea + muuta materiaalia."*

Kolmas henkilökunnan osaamiseen liittyvä luokka, yhteistyö (N=138), koostuu vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön sekä ammatilliseen yhteistyöhön päiväkodissa ja sen ulkopuolella (N=49). Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö (N=89) muodostuu suurimmaksi osaksi vanhempaintoimikuntaan liittyvistä maininnoista. Myös kasvatuskumppanuuteen viitattiin molempien vastaajatahojen puolesta usein. *"Isovanhempien päivä vanhemman toiveesta toteutuu."* Vanhempien tavaralahjoitukset mainittiin yleisesti tiimien vastauksissa, samoin "ylimääräisen" avun antaminen puolin ja toisin. *"On toivottu esim., että kun lasta haetaan terapioihin olisi välipala syötetty ja lapsi*

puettu valmiiksi." Vanhempainillat ja vanhempainkahvit mainittiin tiimien vastauksissa samoin kuin vanhempien osallistuminen ryhmän toimintaan. *"(---) Vanhempainiltoihin aloitteita keskusteltavista asioista."* Ammatillista yhteistyötä koskevista maininnoista (N=49) enemmistö koostui huoltotoihin, erityisesti pihan kunnostukseen liittyviin töihin. Kumpikin vastaajataho nosti asian esille. Ryhmien välisen yhteistyön tiivistyminen nostettiin esille tiimien vastauksissa. *"Ryhmän isoimmat lapset vierailevat silloin tällöin isojen pihalla."*



Vanhempien tulee olla itse aktiivisia, jotta he voisivat vaikuttaa lapsensa asioihin

Tiimi: *"Toimimme osapäiväryhmässä ja vanhempien kanssa käydään päivittäin keskusteluja tulo- ja hakutilanteissa. Vasukeskustelujen pohjalta vanhemmat ovat erittäin tyytyväisiä toimintaan. Vanhempien toiveet ovat vaikuttaneet vuosittain toiminnan jatkumiseen. Tehdään paljon yhteistyötä esim. vähintään kerran kuukaudessa pidettävät vanhempainkahvit, jonka yhteydessä pidetään myös musiikkihetki*

kulloiseenkin teemaan liittyen. Vanhempain kahveilla voidaan keskustella vanhempia kiinnostavista asioista sekä saada heiltä palautetta ja toiveita esim. retkistä. Vanhempainkahveilla vanhemmilla on myös mahdollisuus keskustella keskenään ja saada vertaistukea. Vanhempia on myös ollut mukana retkillä.”

Kymmenen vastaajatiimiä ja kolme vanhempaa katsoivat, ettei mikään päiväkodin toiminnassa ollut muuttunut vanhempien tekemien aloitteiden pohjalta. Yhtä moni toi esille, ettei toiveita ole vanhempien taholta esitetty. Yksittäisiä mainintoja oli siitä, että ennemminkin päiväkodilta tulee toiveita vanhemmille kuin päinvastoin. Yksittäisiä mainintoja esiintyi myös siitä, miten vanhempien osallisuuden kehittäminen vaikuttaa henkilöstöön: *”Työntekijöiden stressin lisääntyminen”*

Vanhempi: *”Emme ole juuri toivoneet tai esittäneet mielipiteitä, koska sille ei ole ollut tarvetta lapsen ryhmässä. (---) .”*

Seuraavista esimerkeistä ensimmäinen kuvaa vanhempien kokemusta yhteistyön epäonnistumisesta ja jälkimmäinen sen onnistumisesta.

Vanhempi: *Aiemmin isosisaruksen ollessa hoidossa keskustelimme lapsen sijoittamisesta integroituun ryhmään tukilapseksi. Meistä lapsi ei sopeutunut ryhmään. Henkilökunta oli keskenään eri mieltä asiasta. Yksi näki asian samalla tavalla meidän kanssa ja toinen ei. Vanhemman lapsen ryhmässä yksi hoitajista otti meiltä vanhemmilta lupaa kysymättä yhteyttä puheterapeuttiin.”*

Vanhempi: *(---) Meillä on rauhallinen mieli ja sellainen kokemus, että meitä kuunnellaan ja toimitaan toiveidemme mukaan. On tunne, että lapsi tulee kuulluksi ja samoin vanhemmat.(---)*

Vanhempien osallisuuden rajat

Päiväkodin monet tehtävät on määritelty sellaisiksi, että ne vaativat alan ammattilaisen osaamista. Tämän lisäksi perinteiset käytännöt ohjaavat merkittävässä määrin henkilöstön ajatuksia asiaa kohtaan. Kyselyssä tiedusteltiin myös sitä, millaisiin asioihin päiväkodissa vanhempia ei voida osallistaa. Seuraavassa taulukossa on laskettu yhteen vanhempien ja henkilökunnan maininnat. Tekstissä tuodaan painotukset esille.

Taulukko 4. Henkilöstön käsitykset asioista, joihin vanhempien ei tule vaikuttaa

Henkilöstö	Henkilöstöhallintaan liittyvät asiat (N=232)	Johtamiseen liittyvät tehtävät
Työvuorot		
Toiminta-ajat		
Lomat		
Päätöksenteko	Päätökset (N=181)	
Ryhmäjako		
Ryhmäkoko		
Suunnittelu		
Päivärytmi, aikataulut	Pedagoginen toiminta (N= 733)	Varhaiskasvattajan ammattitaitoa vaativat tehtävät
Salassa pidettävät asiat		
Lasten hoitaminen ja ohjaaminen		
Kasvatusvastuu		
Lapsi-lapsi ja lapsi-aikuinen sosiaaliset suhteet		
Oppimisympäristö		
Säännöt		
Päiväunet		
Ruokailut	Päiväkodin perustyö (N=205)	
Rutiinit		
Turvallisuus, valvonta		

Asiat, joihin vanhempien ei henkilökunnan tai vanhempien itsensä mielestä tule vaikuttaa, jakautuvat johtamiseen liittyviin mainintoihin sekä varhaiskasvatuksen ammattitaitoa koskeviin mainintoihin. Johtamiseen liittyvät tehtävät koostuivat henkilöstöhallintoon liittyvistä asioista, esimerkiksi päiväkodin toiminta-ajoista ja niihin kiinteästi liittyvistä työvuorojen järjestelyistä sekä henkilökunnan lomien ajankohdista.

Tiimi: ”-loma-aikojen järjestelyt -sijaisuudet -asiat joihin liittyy vaitiolovelvollisuus”

Vanhempi: ”Työntekijöiden työajat ja työvuorot, koska ne ovat päiväkodin johtajan ja työntekijöiden välinen asia.”

Päätökset taas liittyvät virallisiin toimenpiteisiin, esimerkiksi lasten hyväksymiseen hoitoon sekä päiväkodin sisäisiin päätöksiin, jotka koskevat lasten jakoa ryhmiin sekä henkilökunnan sijoittumista tiimeihin.

Tiimi: ”ryhmien muodostumiseen, ryhmäkokoihin, henkilökunnan jakautumisen suhteen”

Tiimi: ”esim. ylemmiltä tasoilta tulleilta päätöksiltä (synttäritarjoilut pk:ssa)”

Vanhempi: ”työntekijöiden jako ryhmissä, sillä kaikkien vanhempien kuuleminen ei ole mahdollista ja jakoon on todennäköisesti muut perusteet, mitkä ei tule vanhemmille ilmi”

Vanhempi: *"Ryhmien muodostamiseen, sillä se menee tietyn järjestyksen mukaan, että ensin lapsi on pienten puolella, mistä siirtyy isommille ja sieltä taas eskareihin. Vanhemmat ei juuri kyseenalaista hoitoa, vaan sopeutuvat. Esimerkiksi toiminnan sisällä olevia juttuja ei voi muuttaa, vaan se hyväksytään, mitä tarhassa ollaan päätetty ja mitä siellä tehdään, vaikka se ei olisi tarpeellista oman lapsen kannalta."*

Varhaiskasvatuksen ammattitaitoa vaativat toiminnot koostuvat pedagogisesta toiminnasta sekä päiväkodin perustyöstä. Pedagogiseen toimintaan liittyvä suurin ryhmä tiimien vastauksissa oli kasvatusvastuuseen liittyvät asiat, niihin kukaan vanhemmista ei viitannut. Toiseksi suurin ryhmä tiimien vastauksissa oli salassa pidettävät asiat, johon vain yksi vanhempi viittasi.

Tiimi: *"Lasten hoitamiseen ja valvontaan. Vastuu on meidän. Myöskään vanhemmat eivät voi luoda meidän arkeemme esim. heidän kodissa hyvin toimivia sääntöjä. Tasapuolisuus ja tasavertaisuus kaikkien kohdalla."*

Vanhempi: *"Lapsiryhmään, sillä se on päiväkodin sisäinen asia päättää. Siinä, miten lapsi kohdataan päiväkodissa. Se on työntekijän oma asia, miten olla ja kohdata lapsi ja mikä on työntekijän kommunikointitapa. Ruoka. Toisaalta lapsen allergia on otettu huomioon."*

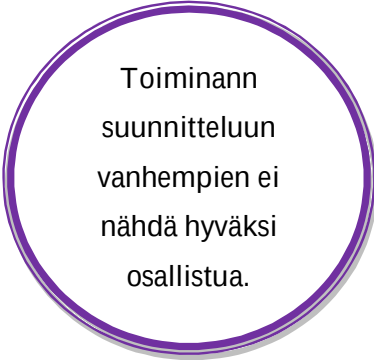
Myös suunnittelu oli vahvasti sellainen asia, johon vanhempien ei katsottu voivan osallistua. Kukaan vanhemmista ei maininnut suunnitteluun osallistumista asiana, johon ei katsoisi voivansa osallistua.

Tiimi: *"Toiminnan suunnittelu. Me teemme päätöksen siitä mihin ikätasoonsa sopivaan toimintaan lapsi osallistuu."*

Vanhempi: *"Esim. fyysinen oppimisympäristö, piha, tilat, lelut. Vanhempia ei voi ottaa mukaan suunnittelemaan esim. uusia tilaratkaisuja, koska ei ole resursseja tehdä muutoksia vanhempien toiveiden mukaisesti"*

Vanhempi: *"Vanhemmat eivät voi olla määrittelemässä toimintaa.*

Pitää kunnioittaa sitä, että se on siellä töissä olevien työpaikka ja heillä on paras kuva siitä, mitä päivähoitossa päivän aikana tapahtuu ja miten iso ryhmä toimii."



Toiminnan
suunnitteluun
vanhempien ei
nähdä hyväksi
osallistua.

Päivärytmi ja siihen liittyvät aikataulut koetaan voimakkaasti sellaisiksi, joihin vanhempia ei voida osallistaa. Kaksi vanhempaa oli samaa mieltä.

Tiimi: *"Päivärytmiin ei voi vaikuttaa, sillä sitä säätelee myös keittiö."*

Vanhempi: *"toiminnan aikataulutus"*

Päiväkodin perustyön suurin ryhmä sekä tiimien että vanhempien vastuksissa oli ruokailu (N=100) ja siihen vaikuttamisen tarve. Vastaajatiimeistä 36 oli sitä mieltä, ettei vanhempien kuulu vaikuttaa myöskään päiväunikäytäntöihin. Kukaan vanhemmista ei ollut samaa mieltä.

Tiimi: *" (--)voisi olla vaikkapa ruokalistat, jotka päättää Palmia"*

Vanhempi: *"Perushoito ja päiväkodin perustehtäviin kuuluvat toiminnot (ruoan valmistus yms.)."*

Tiimi: *"Lasten lepoetki: lasten kanssa oltava nukkumistilanteessa yhdenmukaiset toimintatavat (perheillä voi olla niin erilaisia nukkumistapoja)"*

Tiimi: *"Ruoka-aikoihin, lepoetkeen (kaikki lapset käyvät lepäämässä)."*

Turvallisuuteen ja siihen läheisesti liittyvät valvonta-asiat olivat tiimien vastauksissa tärkeällä sijalla (N=43). Vanhemmat eivät nostaneet näitä asioita sellaisina esille, joihin heidän ei kuuluisi vaikuttaa.

Vanhempien mielipiteiden kysyminen



Vastuuasiat rajaavat
vanhempien
osallistumista
lapsiryhmän
toimintaan

Vastaajilta kysyttiin myös, millaisissa tilanteissa henkilökunta on tiedustellut vanhempien ajatuksia. Vanhempien mielipiteitä oli kysytty erityisesti vanhempainilloissa, jolloin vanhemmille oli järjestetty mahdollisuus yhteiseen keskusteluun. Myös koko päivähoitoa koskevien yleisten kyselyiden avulla oli tiedusteltu lähinnä vanhempien tyytyväisyyttä päivähoitoon.

Tiimi: *" Vanhempain illassa pyysimme vanhempia kirjaamaan tärkeinä pitämiään asioita ja toiveitaan meille, luimme tulokset yhdessä ja keskustelimme niistä ja sovimme yhdessä esim. syntymäpäivien vietosta."*

Vanhempi: *" Vanhempainilloissa on ollut mahdollista keskustella yleisistä asioista, mutta suoraan ei mielipiteitä kai ole kysytty."*

Myös erikseen järjestettävät keskustelut (esim. vasukeskustelut) ovat paikkoja, joissa henkilökunta kuvaa tiedustelleensa vanhempien mielipiteitä. Jotkut tiimit toivat esille, että olivat tiedustelleet

vanhempien mieltä eri asioita kohtaan myös tuonti- tai hakutilanteissa. Tosin haastatellut vanhemmat olivat yleisesti sitä mieltä, ettei heidän mieltään ole suoraan kysytty.

Tiimi: ” *Usein eri tilanteissa keskusteltaessa lapsen kasvusta ja kehityksestä - mitenkä teillä kotona? onko ollut apua? Ja antamalla käytännön neuvoja myös vanhemmille.* ”

Vanhempi: ”*Ei mielestäni juurikaan mihinkään - aloite on vanhemmilla ja perustuu omaan aktiivisuuteen. Mielestäni se on ihan hyvä tapa toimia.*”

Ne asiat, joiden suhteen vanhempien mielipiteitä oli päiväkodissa kysytty, jakautuvat päiväkodin ja lasten vanhempien välisiin yhteisiin sopimuksiin, laadukkaan hoidon tarvitsemiin taustatietoihin sekä henkilökunnan ja vanhempien suhdetta viestittäviin mainintoihin (taulukko 5).

Taulukko 5. Vanhempien ja henkilökunnan käsityksiä vanhempien mielipiteen kysymisestä

Virallisluntoiset tiedot	Henkilökunnan ja lasten vanhempien yhteiset sopimukset (N=1376)	Vanhempien mielipiteen kysyminen päivähoidossa
Perushoittoon liittyvät asiat		
Päiväkodin normaalitoiminnasta poikkeavat toiminnot		
Taustatiedot perheestä	Laadukkaan hoidon tarvitsemat taustatiedot (N=129)	
Taustatiedot lapsesta		
Kumppanuusnäkökulma	Henkilökunnan ja vanhempien suhde (N=660)	
Asiakkuusnäkökulma		
Asiantuntijanäkökulma		

Päiväkodin ja vanhempien väliset sopimukset -luokka koostui virallisluntoisista tiedoista (N=325), perushoittoon liittyvistä toiveista (N=558) sekä osallistumisesta päiväkodin perustoiminnasta poikkeaviin toimintoihin (N=438). Ensin mainittu luokka, virallisluntoiset tiedot, käsittävät päiväkodin aukioloajan (N=6) ja aikataulut. Myös vanhempien ja sitä kautta heidän lastensa lomia (N=20) koskevat maininnat sisältyvät tähän luokkaan, samoin valokuvauslupa (N=67) ja uskontoon liittyvät rajoitukset (N=55).

Xylitol-pastillien tai -purukumien käyttöä (N=112) ja kustannuksista vastaamista kysyttiin vastaajien mukaan säännönmukaisesti. Erittäin yleiseksi kysyttäväksi asiaksi mainittiin myös vanhempien mielipiteen tiedustelu erilaisia maksullisia retkiä ja esityksiä koskien (N=120), silloin kun retket ovat vanhempien rahoittamia.

Vanhempi: ”*Loma-aikojen järjestelyt, miten lapsi on loma-aikoina hoidossa.*”

Vanhempi: ”*Mielipidettä kysytään, kun on kyseessä jokin maksullinen toiminta esim. teatterikäynti.*”

Tiimi: *"Vanhempainillassa kysymme mielipiteitä ja toiveita esim. ksylitolpastillien käytöstä."*

Toiveita perushoitoon liittyvien asioiden toteuttamisesta tiedustellaan vanhemmilta hoidon alussa säännönmukaisesti. Päivälepo, vaatetus, ruokailu tulivat suurina ryhminä (N>100) esille. Siisteyskasvatus mainittiin hieman harvemmin. Ulkoilumäärää sekä siihen liittyvää pakkasrajaa tai säävarausta kysellään joissakin päiväkodeissa.

Vanhempi: *" Varsinaisesti ei ole kysytty mielipidettä, mutta olemme voineet keskustella esim. perusasioihin (vaatetus, syöminen) ja lapsen sosiaalisiin suhteisiin liittyvissä asioissa."*

Vanhempi: *"Vaippojen käyttö, potalla käynti, itse syöminen"*

Päiväkodin henkilökunnan kuvattiin kysyvän vanhemmilta kasvatuksensa taustatiedoiksi asioita sekä lapsesta itsestään että hänen perheestään. Perhettä koskevat tiedot liittyivät perheen kulttuuriin, arvoihin ja kasvatuseriaateisiin. Lasta koskevat tiedot taas liittyivät voimakkaimmin hänen kiinnostuksenkohteisiin ja kaverisuhteisiinsa sekä hänen kehitykseen. Myös lapsen viihtymistä päiväkodissa kysyttiin, samoin hänen tekemisiään kotona, esimerkiksi television katselua tai tietokoneen käyttämistä.

Henkilökunnan ja erityisesti lasten vanhempien maininnat nostivat esille näiden kahden tahon erilaiset keskinäiset suhteet. Seuraavasta taulukosta käy ilmi henkilökunnan erilaiset suhtautumiset lasten vanhempiin. Maininnat luokiteltiin kolmeen erilliseen ryhmään: asiantuntijanäkökulma, asiakkuusnäkökulma sekä kumppanuusnäkökulma. Asiakkuusnäkökulma painottaa vanhempien mielipiteitä ja toiveita pyrkien täyttämään ne mahdollisimman hyvin. Suurin osa maininnoista koskeekin vanhempien toiveiden ja ideoiden kysymistä.

Vanhempi: *" Esim. olisiko parempi kuukausiohjelma lähettää sähköpostin välityksellä.(---)"*

Vanhempi: *"Vaikka missä asioissa. vaikea nimetä, missä asioissa olisi kysytty, koska tuntuu että kaikesta kysytään."*

Tiimi: *" Minkälaista toimintaa vanhemmat haluavat henkilökunnan ja vanhempien välillä."*

Taulukko 6. Asiakkuudesta ja asiantuntijuudesta kasvatuskumppanuuteen

Lähtökohdat: Kysyttiin vanhempien ja asiakkaiden näkökulmaa vanhempien ja henkilökunnan suhteesta.			
Vanhempien toiveet yhteistyömuodoista	(N=14)	Asiakkuus-näkökulma	Vanhempien ja henkilökunnan suhde
Vanhempien työpanos (esim. vanh. toimik.)	(N=29)		
Vanhempaintoimikunnan rahojen käyttö	(N=2)		
Vanhempien toiveet, toiminnan sisältö, ideat	(N=317)		
Vanhempainillan keskusteluaiheet	(N=4)		
Tapahtumien tai juhlien ajankohdat ja muoto	(N=37)		
Vanhempien kommentointi vasusta	(N=2)		
Perheiden välisen yhteistyön tukeminen	(N=3)	Kumppanuus-näkökulma	
Yhteistyö kasvun pulmatilanteissa	(N=29)		
Ristiriitojen selvittäminen	(N=8)		
Ryhmävalinnat	(N=34)		
Lapsen itsenäistymisen tukeminen	(N=2)		
Lasten käsitysten selvittäminen	(N=1)	Asiantuntija-näkökulma	
Ei ole kysytty	(N=33)		
Kysytty vain hoitoajat ja / tai lomat	(N=20)		
Omat lelut päiväkodissa	(N=45)	Riippuen toteutustavasta voi edustaa mitä tahansa näkökulmaa	
Syntymäpäivien viettäminen (esim. tarjoilut)	(N=47)		
Tiedonkulku	(N=36)		

Asiantuntijanäkökulma painottaa työntekijöiden osaamista, jolloin näin vastanneet tiimit eivät koe hyötyvänsä vanhempien mielipiteistä. Tähän luokkaan sisältyvät maininnat, jotka tuovat esille, ettei vanhempien mielipiteitä ole lainkaan kysytty. Siihen sisältyvät myös maininnat, joissa vanhemmilta on kysytty ainoastaan lapsen hoitoaikoja ja lomia.

Vanhempi: *"Onko lapsella esim. suksia tai luistimia. Jos ei ole ollut niin on kehoitettu ostamaan sellaiset. Ei ole juuri mielipiteitä kyselty. Sukset piti pakolla ostaa, kun niitä ei ollut. Vähän tuli vanhemmalle syyllinen olo kun lapsi ei muuten olisi päässyt osallistumaan hiihtoon. Asiasta keskusteltiin kyllä etukäteen, että suksia ei ole. Hiihtopäivänä oli moni muukin joutunut ostamaan tätä tapahtumaa varten sukset. Meillä tähän paloi rahaa 120€ ja hiihtämässä käytiin 2 kertaa. Saako lasta kuvata tietyissä tapahtumissa ja kyllääkitys. Kaikki kyselyt roikkuvat lapsen kaapin ovesa ja lapussa on palautuspäivä."*

Vanhempi: *Koen niin, että olen tyytyväinen päiväkodin antamaan hoitoon ja kasvatukseen. On enemmänkin niin, että päiväkodin puolelta tulee toiveita/ohjeita lasten pukeutumisiin yms.*

Kumppanuusnäkökulma painottaa kasvatustyön yhteistä tekemistä. Työntekijät ja vanhemmat etsivät yhdessä ratkaisuja erilaisiin kasvatuksen tilanteisiin. Esimerkiksi yhdessä pohditaan, miten lasta totutetaan hitaasti olemaan erossa vanhemmistaan. Erityisen monet tämän luokan maininnat koskivat lapselle sopivan ryhmän miettimistä. Monet maininnat toivat esille myös kasvatuksen

pulmatilanteiden yhteisen pohtimisen ja ratkaisujen miettimisen. Suurin osa maininnoista oli sellaisia, että ne voivat kuvata joko kumppanuus- tai asiakkuusnäkökulmaa.

Tiimi: ” *Oman lapsensa perushoitoon liittyvissä asioissa, lasten välisten konfliktien selvittelyissä, lapsen totutteluun eroon vanhemmistaan ym.* ”

Vanhempi: ” *Isompien ryhmään siirtymisen suhteen, eli jääkö lapsi pienempien ryhmään, johon jää kaveritkin vai siirtykö lapsi isompien ryhmään. Asiasta soitettiin meille vanhemmille ja keskusteltiin siitä, mikä olisi oikea ratkaisu.* ”

Vanhempi: ” *Miten vanhemmat näkevät päiväkodin kiireen ja miten he voisivat sitä osaltaan poistaa (vanhempain illassa pohdittua)* ”

Vanhempi: ” *Lapsen käytökseen liittyvissä asioissa ja käytökseen suhtautumisessa. On haettu yhteistä linjaa ja sääntöjä.* ”

Esimerkkitapaus – Tiedonkulku

Aloitin työt päiväkotia Pihlajassa syksyllä 2008. Ison talon joissakin ryhmissä oli käytäntönä lähettää viikko-ohjelma vanhemmille sähköpostitse ja samalla liittää viestiin muistutuksia tulevista tärkeistä päivämääristä, retkimaksuista jne. Sähköposti osoittautui meilläkin käteväksi ratkaisuksi; paperia säästyy, tieto menee varmasti kaikille ja samaan aikaan – ei tarvitse kantaa huolta, jos jollakin lapsella onkin loppuviikosta vapaapäiviä tai joku on kipeänä, eivätkä seuraavan viikon asiat tällöin tavoita ajoissa.

Toinen hieno idea syntyi vanhempainiltoja ajatellen. Puhutaan kasvatuskumppanuudesta, mutta kuinka paljon vanhemmat todella saavat vaikuttaa siihen, mitä päivähoitoimme on. Syksyn vanhempainillassa jaoimme isät ja äidit kolmeen pienryhmään ja varasimme aikaa yhteiseen keskusteluun siitä, mitä toiveita ja odotuksia heillä on päivähoitoon liittyen, mitä asioita pitävät tärkeinä. Vanhemmat keskustelivat keskenään, kirjasivat asioita paperille ja lopuksi jokainen pienryhmä sanoi ääneen ajatuksensa. Kuunneltiin, keskusteltiin ja kommentoitiin.

Pari vuotta sitten vanhempainillassa eräs isä otti esille sen, ettei juuri tiedä mitä lapsensa päiväkodissa tekee. Kysyttäessä, miten päiväkotipäivä on sujunut, 4-vuotiaan tytön eräskin vastaus oli ”*no mä laitoin narun pehmoketun kaulaan*”. Lapset eivät muista tai ole kovin halukkaita monisanaisesti kertoilemaan, millaisia asioita päivään on mahtunut. Myös iltapäivällä saatetaan useampaa lasta hakea samaan aikaan, jolloin väistämättä kuulumisten kertominen jää toisille vähemmäksi. Vanhemmilta tulikin ehdotus, voisiko viikko-ohjelmäsähköpostissa muutamalla sanalla kertoa myös kuluneesta viikosta. Muutamia huippuhetkiä, mitä on nähty, koettu ja opittu, mistä asioista lasten kanssa on ehkä pitänyt jutella vakavasti – ihan arkipäiväisiä asioita, joista päivämme ja viikkomme koostuvat.

Ehdotuksen jälkeen olemme ottaneet tavaksi ryhmän toisen opettajan kanssa vuorotellen loppuviikon iltapäivänä, kun lapset ovat ulkoilemassa, kirjoittaa sähköpostikuulumisia koteihin. Välillä viesti on muutaman rivin mittainen, välillä lähenee yhtä arkkiä – viikosta ja ajasta riippuen. Kuulumisviestistä on saatu vain ja ainoastaan hyvää palautetta. Vanhempien luottamus siihen, että heidän lapsensa ovat hyvässä hoidossa kasvaa, kun teemme omaa työtämme näkyvämmäksi. Myös haasteisiin voidaan paremmin puuttua kun viesti kulkee kaikkiin koteihin ja vanhemmat voivat keskustella asioista kukin lapsensa kanssa. Viestin kirjoittaminen toimii myös osaltaan ryhmän toiminnan arviointina.

Viestin kirjoittamiseen kuluu viikossa noin puoli tuntia aikaa, mutta se antaa hurjan paljon! Eräältä vanhemmalta saatu palaute kuului esimerkiksi näin: ”*Kiitos taas viikkoraportista - kylläpä teillä näyttää olevan hauskaa! Te opettajat osaatte kyllä ottaa ilon arjesta, josta lapsemme saavat nauttia!!*”

Anna Salonen, Lastentarhanopettaja
Pk Pihlaja

Henkilökunnan osallisuus

Puhuttaessa työntekijöiden osallisuudesta ja siihen liittyvistä asioista käytetään usein käsitteitä ”voimaantuminen”, ”toimijuus”, ”sitoutuminen”, ”työn imu” tai ”alaistaidot”. Tärkeänä työn osallisuutta lisäävänä tekijänä pidetään työntekijän mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon tai kehittämiseen omassa työyhteisössään ja sitä kautta vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin (esim. Demerouti, Vakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

Osallistuminen ja vaikuttaminen päiväkodissa on haasteellisinta erityisesti niille työntekijöille, joille se on uutta ja jotka eivät vielä omaa siitä kokemusta (Nummenmaa, Karila, Joensuu, & Rönholm, 2007, 21). Inhimillinen ja ammatillinen kietoutuvat kasvatustyössä vahvasti yhteen. Yksi työntekijän voimaantumista vahvistava tekijä sisältyy asioiden pohtimiseen yhdessä. Ryhmässä kasvava tutkimisen ja luomisen ilmapiiri on osallisuuden edellytys. (Ks. esim. Hännikäinen, 2006.) Ammatillisen kehitysprosessin tavoitteena on reflektiivinen työote, joka tulee esille oman havainnoinnin, ajattelun ja toiminnan jatkuvana kriittisenä reflektiona. Työntekijöiden arjen työn kokemukset, omista virheistä oppiminen ja jatkuva itsensä testaaminen korostuvat tällaisessa kehitysprosessissa (Eteläpelto, 1997). Oman erityisosaamisen ymmärtäminen on osoittautunut tärkeäksi asiaksi, kun pyritään hyödyntämään ryhmän jäsenten erilaisia näkemyksiä. Jos henkilö ei tunnista oman osaamisensa ja tietonsa erityislaatuista, hän ei tule antaneeksi tietojaan ryhmän yhteiseen käyttöön. (Isoherranen, 2005, 24–26.)

Työntekijän rohkaistuminen oman työnsä kehittäjäksi (voimaantuminen) sisältää runsaasti tunteisiin liittyviä elementtejä, jonka vuoksi omien ja muiden tunnereaktioiden reflektointi on tärkeää (Kupila, 2007, 149). Ajan myötä työn kehittämisen yhteydessä on huomattu, ettei keskittyminen ongelmiin ja uhkiin tuota kestäviä ratkaisuja, joten on kiinnostuttu työn positiivisista puolista ja niiden tuomista myönteisistä vaikutuksista työelämään (Hakanen, 2009a, 5). Hakanen (2004) on väitöskirjassaan suomentanut ja ottanut ensimmäisenä Suomessa käyttöön Hollannissa kehitetyn termin ”työn imu” (*work engagement*) kuvaamaan työhyvinvoinnin positiivista ilmenemistä. Aktivaatio ja mielihyvä työstä nousevat oleellisiksi asioiksi.

Työn imu on kokonaisvaltainen tunteita sisältävä ja tiedollinen olotila, johon kuuluvat energisyys sekä vahva kiinnittyminen omaan työhön. Työn imua kuvastavat kolme ominaisuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Tarmokkaalla työntekijällä on vahvaa energiaa ja henkistä sinnikkyyttä työskentelyssään sekä rohkeutta kohdata haasteita aktiivisesti. Tarmokkuus liittyy läheisesti motivaation käsitteeseen, sillä tarmokas työntekijä on myös motivoitunut tekemäänsä. Omistautuva työntekijä ilmentää työssään innokkuutta, inspiroitumista, ylpeyttä työstään ja halua vastata yhä uusiin haasteisiin. Näin omistautuminen muistuttaa hieman sitoutumisen käsitettä. (Schaufeli ja Bakker, 2004; Mauno ym. 2007; Bakker ym., 2008).

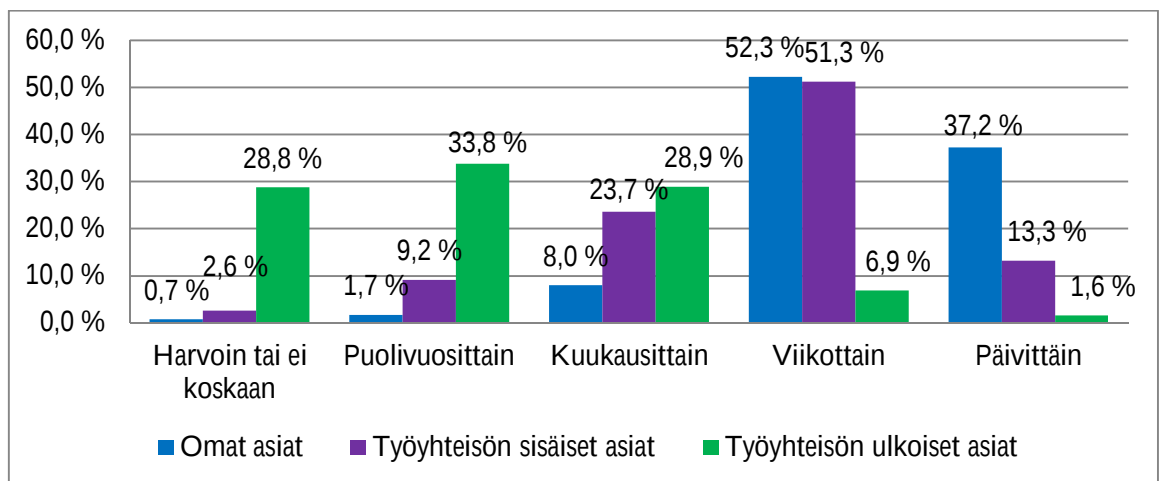
Tutkimuksissa on myöhemmin löydetty myös neljäs työn imun osatekijä, ammatillinen itsetunto. (Schaufeli ym., 2002; Hakanen, 2004, 260).

Useissa tutkimuksissa (esim. Hakanen, 2009b, 38) on todettu, että työn imu voi tarttua työntekijältä toiselle ja parhaimmillaan muodostaa yhteisöllisen tunteen työpaikalla, jolloin energisyys ja innostuneisuus on jaettua, yhteistä. (Salanova & Schaufeli, 2008). Osallistava toiminta voidaan nähdä keinona työn imun kasvattamiseen (Topp, 2010, 6). Näin osallisuuden kokemus jokaisen työntekijän kohdalla on merkityksellinen koko työyhteisölle.

Tulokset: Henkilökunnan osallisuus

Työntekijöiden kokemat vaikutusmahdollisuudet

Tiimejä pyydettiin arvioimaan tekemiensä aloitteiden määrät suhteessa omaan itseen liittyviin asioihin (kuten työvuoroihin ja työn jakamiseen liittyviin asioihin), työyhteisön sisäisiin asioihin (kuten pedagogiseen toimintaan ja työyhteisön kehittämiseen) ja työyhteisön ulkopuolisiin asioihin (kuten varhaiskasvatuksen kehittäminen alueellisella tai valtakunnallisesti).



Kuvio 2. Työyhteisössä tehtyjen aloitteiden jakautuminen ajallisesti ja kohteittain

Vastausvaihtoehtoja oli kuusi (*Päivittäin*, *Viikottain*, *Kuukausittain*, *Puolivuositain*, *Harvemmin* ja *Ei koskaan*). "Ei koskaan" vaihtoehdon oli valinnut kaikista vastaajista omaan itseensä liittyvissä aloitteissa vain 0,2 %, työyhteisön sisäisiin asioihin liittyvissä aloitteissa 0,5 % ja työyhteisön ulkopuolisiin asioihin liittyvissä aloitteissa 7,7 %. "Ei koskaan" -vastaukset on yhdistetty kuviossa 2 "Harvoin" -vastauksiin.

Puolet vastaajista koki vaikuttavansa omiin asioihinsa vähintään kerran viikossa ja yli kolmasosa koki vaikuttavansa päivittäin. Omaan itseen liittyviin asioihin tehtiin aloitteita tasaisesti myös

kaikissa ammattiryhmissä: Lastentarhanopettajan tehtävissä toimivista 40 % teki aloitteita päivittäin, kun lastenhoitajantehtävissä tai muissa tehtävissä (avustajat, työllistetyt ym.) toimivista kolmasosa koki tekevänsä aloitteita päivittäin. Puolivuositain tai harvemmin omiin asioihin koki pyrkivänsä vaikuttamaan vain kaksi sadasta lastenhoitajan tai lastentarhanopettajan (tai erityisopettajan) tehtävässä toimivasta työntekijästä, mutta 7 % muissa tehtävissä toimivista koki, että teki omiin asioihin koskevia aloitteita puolivuositain tai harvemmin.

Myös työyhteisön sisäisiin asioihin selvästi yli puolet (64,9 %) vastaajista koki tekevänsä päivittäin tai viikoittain aloitteita. Yli puolet (54,4 %) lastentarhanopettajan tehtävissä ja lähes puolet lastenhoitajan tehtävissä työskentelevistä (49,7 %) sekä muista työntekijöistä (48,4 %) koki vaikuttavansa viikoittain työyhteisön sisäisiin asioihin. Vaikuttamista työyhteisön sisäisiin asioihin "ei koskaan" kokeneita lastenhoitajia tai lastentarhanopettajia oli kaikista vastaajista vain yksittäisiä.

Työyhteisön ulkopuolisia asioita koskevat aloitteet painottuivat vähäisempää aloitteellisuutta kuvaavien vaihtoehtojen kohdalle. Yli puolet (55,8 %) vastaajista koki tekevänsä työyhteisön ulkopuolisia asioita koskevia aloitteita vain puolivuositain tai harvemmin.

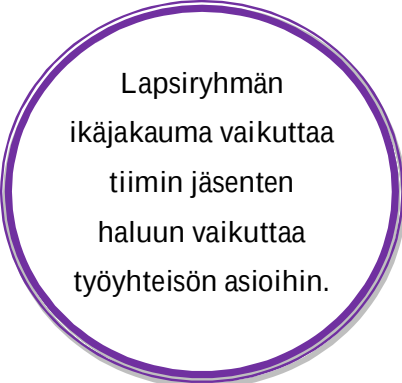
Ulkopuolisiin asioihin kokivat vaikuttavansa eniten lastentarhanopettajat, joista lähes 40 % kertoi tekevänsä aloitteita kuukausittain ja kolmasosa vähintään puolivuositain. Lastenhoitajien vaikuttamiskokemukset olivat hieman vähäisempiä: kuukausittain koki vaikuttavansa noin neljäsosa (23,5 %) ja kolmasosa (36,8 %) koki vaikuttavansa puolivuositain. Muut työntekijät erosivat tässä kysymyksessä voimakkaasti lastentarhanopettajista ja lastenhoitajista: enemmistö koki, etteivät pyrkineet koskaan tai pyrkivät vain harvoin vaikuttamaan työyhteisön ulkopuolisiin asioihin. Erityisen paljon työyhteisön ulkopuolisiin asioihin kokivat vaikuttavansa erityislastentarhanopettajat, joista joka viides (21 %) koki tekevänsä vähintään viikoittain aloitteita.

Työntekijöiden aloitteet eri-ikäisten lasten ryhmissä

Lasten ikä on perinteisesti ohjannut varhaiskasvatuksen toteuttamista. Tässä tarkastelussa vastanneet tiimit on ryhmitelty alle 3-vuotiaiden lasten ryhmiin, 3-5-vuotiaiden lasten ryhmiin, sekaryhmiin (1-7-vuotiaita lapsia) sekä esiopetusryhmiin (vain 6-7-vuotiaita lapsia).

Omiin asioihin koettu vaikuttaminen oli vahvinta esiopetusryhmissä, jossa vajaa puolet (43 %) työntekijöistä koki vaikuttavansa päivittäin näihin asioihin, kun alle 3-vuotiaiden sekä 3-5-vuotiaiden lasten ryhmissä kolmannes koki tekevänsä aloitteita omista asioista päivittäin. Pienempien lasten ryhmissä puolet työntekijöistä koki tekevänsä omiin asioihinsa liittyviä aloitteita vähintään viikoittain.

Ikäryhmittäin ja ammattiryhmittäin tarkasteltuna opetustehtävissä (lastentarhanopettajat, erityisopettajat) toimivat henkilöt tekivät sitä enemmän aloitteita, mitä vanhempien lasten ryhmässä he toimivat. Esimerkiksi esiopetusryhmissä työskentelevistä opettajista lähes kolme neljäsosaa (70 %) teki usein (viikoittain tai päivittäin) aloitteita päiväkodin sisäisiin asioihin liittyen, kun taas alle 3-vuotiaiden ryhmässä työskentelevistä opettajista vain hieman yli puolet (56 %) teki yhtä usein aloitteita päiväkodin sisäisiin asioihin liittyen. Toisaalta lastenhoitajan tehtävissä työskentelevät tekivät sitä enemmän yhteisön sisäisiä aloitteita, mitä pienempien lasten ryhmässä he toimivat: Esikouluryhmien lastenhoitajista päivittäin tai viikoittain aloitteita teki puolet (54 %), kun taas lastenhoitajista alle 3-vuotiaiden ryhmässä aloitteita teki yhtä usein kaksi kolmasosaa (67 %).



Lapsiryhmän
ikäjakauma vaikuttaa
tiimin jäsenten
haluun vaikuttaa
työyhteisön asioihin.

Työyhteisön ulkopuolisiin asioihin aloitteiden tekeminen päivittäin oli harvinaista kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi esiopetusryhmissä, joissa 15 % työntekijöistä koki tekevänsä aloitteita päivittäin tai viikoittain. Leikki-ikäisten (3-5-vuotiaiden) lasten ryhmässä ja sekaryhmissä työskentelevistä hieman alle joka kymmenes (9 %) ja alle 3-vuotiaiden ryhmistä vain 2 % koki tekevänsä aloitteita yhtä usein. Harvoin tai ei koskaan aloitteita työyhteisön ulkopuolisiin asioihin kokivat tekevänsä erityisesti alle 3-vuotiaiden ryhmässä lastenhoitajan (47 %) tai muissa tehtävissä (74 %) työskentelevät työntekijät.

Henkilökunnan tekemät aloitteet ja niiden vaikutukset

Seuraavassa käsitellään samanaikaisesti kolmea eri kysymystä (ks. liite 2). Vastaajatiimit toivat esille yhteensä 3688 tehtyä aloitetta, niiden vaikutuksia kuvattiin 1643 maininnalla ja 3087 mainintaa tehtiin siitä, millaisiin asioihin haluttaisiin vaikuttaa ilman, että nähdään siihen mahdollisuutta. Analyysin tuloksena maininnat jaoteltiin neljään eri yläluokkaan: varhaiskasvatustyöhön, työskentelytapoihin, työhyvinvointiin ja ulkopuoliseen ohjaukseen. Seuraavassa taulukossa tuodaan esille ammatillisuuteen sisältyvien asioiden jakautuminen tehtyjen aloitteiden ja niiden vaikutusten kesken sekä sen suhteen, millaisiin asioihin vastaajat halusivat kyetä vaikuttamaan.

Taulukko 7. Aloitteiden teon, niiden vaikutuksen sekä vaikutushalun osuudet henkilökunnan osallisuuden ilmenemisessä.

(Huom! Numeruksia kuvaavat lukumäärät on esitetty kysymysjärjestyksessä (1-3))

Maininnat alla olevien kysymysten vastauksista:	Ammatillisuus	Varhaiskasvatus (N=1164; 679; 511)	Henkilöstön osallisuuden ilmeneminen päiväkodin arkityössä
	Pedagogisuus		
	Hankinnat		
1. Mistä asioista olette tehneet aloitteita työyhteisössänne?	Työjärjestelyt	Työskentelytavat (N=2045; 685; 457)	
	Yhteistyö työyhteisössä		
2. Mihin sellaisiin asioihin ja millaista vaikutusta aloitteillanne on ollut?	Yhteistyö lähiympäristön kanssa	Työhyvinvointi (N=385; 187; 313)	
	Työssä jaksaminen, henkinen		
3. Mihin sellaisiin asioihin, joihin ette nyt voi vaikuttaa, haluaisitte työyhteisössänne vaikuttaa?	Työssä jaksaminen, fyysinen	Ulkopuolinen ohjaus (N=21; 0; 1510)	
	Hallinnolliset päätökset		
		Asiakkaat	

Ensimmäinen yläluokka "varhaiskasvatus", pitää sisällään ammatillisuuteen ja pedagogisuuteen liittyvät asiat sekä hankinnat. Toinen yläluokka "työskentelytavat" muodostuu työjärjestelyjä koskevista asioista sekä yhteistyöstä työyhteisössä tai sen ulkopuolella. Kolmas yläluokka "työhyvinvointi", koostuu henkisestä ja fyysisestä työssä jaksamisesta. Neljäs yläluokka "ulkopuolinen ohjaus", koostuu hallinnon tekemistä päätöksistä ja asiakkaista johtuvista asioista.

Varhaiskasvatuksen yläluokan aloitteista suuri osa koski ammatillisuuteen liittyvää vastaajien kaipaamaa muutosta työhönsä liittyviin työtehtäviin (N=99). Vielä enemmän oli vastaajatiimejä, jotka halusivat vaikuttaa kyseisen asian muuttumiseen (N=111). Vain viidennes edellä mainituista

aloitteista oli saanut aikaan muutosta. Toiseksi eniten aloitteita oli tehty henkilöstön koulutusta (N=44) "(--) koulutuksen sisällöistä, mitä koulutusta tarvitaan" ja konsultaatiota "(--) varhaiskasvatuksen arjen tukitoimien konkretisoiminen." koskien, niistä hieman yli neljännes oli toteutunut ja tiimeillä oli yhä haluja vaikuttaa asiaan .



Ammatillisuuden luokkaan niin ikään kuuluvien keskustelujen lisääntyminen oli noussut voimakkaasti aloitteiden vaikutuksesta (N=203). Aloitteita keskustelujen lisäämiksi oli tehty vain 15 %

tästä määrästä. *"pulmatilanteesta keskustellaan yhdessä ja sovittu yhteinen tapa toimia"* *"-nykyisellään liian harvoin tilanteita, joissa kaikki työyhteisön jäsenet voisivat olla yhtä aikaa paikalla esim. käymässä arvokeskustelua tai sopimassa yhteisistä asioista"*

Tiedon ja osaamisen jakamisen suhteen yhtä paljon raportoitiiin tehtyjä aloitteita kuin tilanteita, joissa aloitteet olivat tuottaneet hyötyä. Toimintakulttuurin suhteen tilanne vaikuttaa olevan

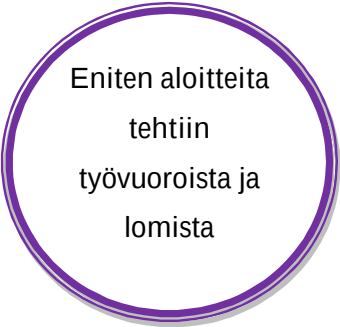
tasapainossa, sillä vain neljä vastaajatiimiä haluaisi vaikuttaa toimintakulttuurin muuttumiseen. *"Eri tiimien henkilökunnan välisen yhteistyön lisääminen, tiedon välittäminen työyhteisössä (---)"* Jonkin verran aloitteita kerrottiin tehdyn myös dokumentoinnista sekä tiimien muodostamisesta.

Pedagogisuuteen liittyen eniten aloitteita koettiin tehdyn yleisesti pedagogiikkaan liittyvissä asioissa (N=189), joista runsaan viidenneksen koettiin vaikuttaneen suotuisasti. Asiaa koskevia aloitteita haluttaisiin tehdä edelleen. Pedagogiikkaan liittyvät muut maininnat koskivat liikuntaa, leikkiä, taidetta ja esiopetusta. *"Lasten liikuntaan liittyvistä asioista, siirtymätilanteiden odottelun minimoinnista."* Ryhmiä ja kerhoja koskevia aloitteita oltiin tehty myös suhteellisen paljon, viidennes niistä oli tuottanut muutosta. *"Pienryhmätoiminta ja oppimisympäristö, koulutuspäivistä."*

Oppimisympäristö oli aihe, johon haluttaisiin vaikuttaa paljon (N=212), mutta jota koskevia aloitteita oli tehty selvästi vähemmän (N=147) ja niistäkin alle puolella koettiin olleen vaikutusta. *"Lelut ja kansiot ovat tulleet lasten tasolle. Päivälaput olivat kokeilussa vuoden, minkä jälkeen ne poistettiin. Niiden päivittäisen kirjoittamisen koettiin olevan hankalaa ja aikaa vievää."* Hankintoja koskevia aloitteita oli tehty runsaasti (N=179). *"(---) kalustohankinnoista (---)"* Puolella aloitteista oli ollut vaikutusta, mutta yhä oli runsaasti sellaisia asioita, joihin haluttaisiin vaikuttaa.

Ulkoilua kohtaan oli tehty vähemmän aloitteita (N=60), niistä koettiin toteutuneen vajaa puolet. *"ulkoilun porrastaminen"*. Myös retkiä kohtaan oli tehty aloitteita, kolmasosa niistä oli toteutunut. Perushoitoon liittyvissä asioissa aloitteiden määrä ja niiden vaikutukset vastasivat täysin toisiaan (N=26). Vastauksissa mainittiin lisäksi yleisellä tasolla *"kehittäminen"*..

Työskentelytavat. Työskentelytavat koostuvat työjärjestelyistä sekä yhteistyöstä päiväkodin sisällä ja toisaalta päiväkodin ja lähiympäristön kesken. Suurin osa aloitteista koski työvuoroja ja lomiam (N=520), vaikutusta niillä koettiin runsaassa kolmasosassa. Runsaasti oli niitäkin vastaajatiimejä, jotka haluaisivat vaikuttaa työvuoroihin ja lomiiin, mutta katsovat, ettei siihen ole mahdollisuutta (N=115). *"Toiminnan muuttaminen, muutimme työvuoroihin sidotut tehtävät."* *"Ei mitään viime aikoina. Kaikki aika menee työvuoroista sopimiseen."*



Eniten aloitteita
tehtiin
työvuoroista ja
lomista

Lasten turvallisuutta koskevia aloitteita oli tehty tässä luokassa toiseksi eniten (N=119) *"-piha-alueiden turvallisuuden tarkistaminen"*, niistä puolet oli toteutunut puolet. Edelleen olisi asioita, joihin vastaajatiimit haluaisivat vaikuttaa. Työskentelytavoista nousi vahvasti esille myös kestävä kehitys ja sitä koskevat aloitteet, jotka olivat toteutuneet noin puolessa tapauksista.

"- lapset ovat kotonakin huomautelleet turhasta valojen käytöstä. Lapset osaavat laittaa itse kintaita kuivumaan eteisen patterille. (sähkönsäästö kilpailuun osallistumisen tiimoilla) - vanhemmat ovat olleet tyytyväisiä yhteisiin liikuntatapahtumiin pk:n pihalla (Nuoren Suomen liikuntapv) - enin osa vanhemmista suhtautuu myönteisesti kierrätykseen ja järjestettävään kierrätysviikkoon päiväkodissa. Lapset saavat kierrättää yhden lelun sekä järjestetään kierrätysshyly."

Työjärjestelyihin liittyvät kokoukset ja palaverit ovat asioita, joita kohtaan on myös esitetty aloitteita (N=81), samoin arjen muita töitä kohtaan (N=73). *"Päällekkäisten toimintojen vähentäminen (---)"* Sijaisjärjestelyihin haluttaisiin vaikuttaa voimakkaasti (N=183), mutta aloitteita oli tehty vain kolmasosa tästä määrästä ja niistäkin vain puolet oli toteutunut. Jotkut maininnat koskivat päiväkodin resursseja yleensä. *"sijaisjärjestelyt paremmaksi siten, että voidaan ennakoida tulevaa; ei päivä kerrallaan ajattelua"* " kun ryhmästä puuttuu aikuinen, toisiin ryhmiin voi sijoittaa niihin nimetyt samat lapsen tarpeen mukaan"

"Toiminnan sisältöihin liittyvät ehdotukset on otettu hyvin vastaan ja toteutettu innostuneesti. Sen sijaan tiedonkulkuun liittyvät parannusehdotukset on kyllä aina käsitelty kokouksissa, mutta käytännössä pitempiä aikaista vaikutusta ei ole ollut nähtävissä. Sitoutuminen yhteisesti sovittuihin asioihin on ollut vaihtelevaa ja heikkoakin juuri tiedonkulun puutteiden takia. Välillä tuntuu, ettei mitään. Aluksi innostutaan, ja asiat saavat kannatusta, mutta käytännössä pitempiä aikaista vaikutusta ei ole juuri ollut. Esimerkiksi tiedonkulku on ikuisuus kysymys."

Työn organisointi- ja aikataulutus sekä tiedonkulku- ja perehdytys olivat saaneet kumpikin vajaa 50 aloitetta osakseen, joista alle puolet oli johtanut muutokseen. Pedagogista suunnittelua koskeviin asioihin haluttaisiin vaikuttaa vähäisemmässä määrin, harvat tehdyistä aloitteista olivat tuottaneet tulosta.

Työskentelytapoihin liittyvä toinen luokka koskee päiväkodin sisäistä yhteistyötä koskevia aloitteita. Niitä tehdään eniten yhteistapahtumia ja yhteistä toimintaa koskien (N=383), tosin vain runsas kymmenesosa tästä määrästä kuvattiin tapahtuneen vaikutusta. *"Myönteistä (esim. yhteiset tapahtumat), keskustelua herättävää, ideointia lisäävää, toisinaan myös jyrkkä "tyrmäys"(pidetään kiinni entisistä työ- ja toimintatavoista)."*

Päiväkodin sisäiseen yhteistyöhön liittyvän luokan seuraavaksi suurin ryhmä koki päiväkodin tilojen käyttöä (N=97), joista joka kahdeksas aloite oli toteutunut. *"Tilojen käyttö/ uudelleen järjestely -> selvittää yhdellä aikuisella nukkarissa -> muulle henkilökunnalle tulee siinä enemmän suunnittelu-*

/valmisteluaikaa. Lasten leikki on parantunut tilojen järjestelyjen myötä, tilojen käyttö parantunut. Leikkitiloja eriyttämiseen on enemmän.”

Sisäiseen yhteistyöhön niin ikään liittyviä sääntöjä ja toimintaa koskevia yhteisiä sopimuksia (N=76) koskevia aloitteita oli tehty suurin piirtein yhtä paljon. Aloitteita oli tehty myös työtovereiden auttamista koskien *”Yhteistyön lisääminen tiimien välillä.(---)”* sekä tiimin sisäistä yhteistyötä koskien. Yksittäiset maininnat koskivat, yhteisvastuuta *”Työyhteisön yhteisvastuullisuus hoidettavista lapsista - toisen ryhmän auttaminen siirtymätilanteissa, henkilökunnan sairaustapauksissa.”* *”materiaalin lainaamista, osaamisen siirtämistä, auttamista, mentorointia”* ja palaverikäytäntöjä.

Työskentelytapoihin liittyvä kolmas luokka koski yhteistyötä lähiympäristön kanssa. Suurin osa päiväkodin lähiympäristöön suuntautuvista yhteistyöaloitteista koski lasten vanhempien kanssa tapahtuvaa toimintaa (N=102). Puolella aloitteista koettiin olleen vaikutusta, silti henkilökunnalla olisi lisää ajatuksia siitä, miten yhteistyötä vanhempien kanssa tulisi kehittää.

Lähiympäristöön liittyvät aloitteet koskivat usein huoltotyötä ja sen suorittamista (N=43) *”Henkilökunnan, vanhempien ja huoltoyhtiön kanssa keskusteltu aktiivisesti mm. pihaturvallisuuteen liittyvistä asioista.”*, myös yhteistyötä keittiötyöntekijöiden ja siivoustyöntekijöiden *”palmia (säätelävät kasv.henkilökunnalle tehtäviä)”* kanssa. Viimeksi mainitut aloitteet olivat tuottaneet vain yhden vaikutuksen. Aloitteet koskivat myös yhteyksiä kouluun, lähipäiväkotiin *”Yhteisiä tapahtumia päiväkotien välillä enemmän.”* muihin tahoihin kuten kirjastoon ja seurakuntaan tai neuvolaan ja lastensuojeluun.

Työhyvinvointi. Työhyvinvointia koskien eniten aloitteita kuvattiin tehdyn yleensä työhyvinvointia koskien (N=150). Vain vajaa viidennes näistä aloitteista oli tuottanut vaikutusta. Lähes yhtä moni tiimi ilmaisi haluavansa vaikuttaa asiaan.

”Omassa ryhmässämme henkilökunnan liikkuvuus toisia auttamassa näkyy lasten levottomuuden lisääntymisenä ja kaikkiin kasvatustavoitteisiin on tällöin vaikeampi päästä. Lähes joka päivä joutuu sopimaan toisten tiimien kanssa päivän sujuvuudesta. Se vaikuttaa työmotivaatioon, kun suunnitelmia joutuu muuttamaan paljon ja koko ajan vaaditaan paljon joustavuutta.”

Illanvietot ja tykypäivät (N=41) olivat usein henkistä työhyvinvointia koskevien aloitteiden aiheina, vaikutusta asiaan koettiin olleen joka neljännessä tapauksessa. Ilmapiiri ja työturvallisuus olivat seuraavalla sijalla.*”Työtehtävien jakaminen nostettiin esille tasapuolisuutta kehittävänä asiana. (---) työtehtävien jakamisesta, hyvän työilmapiirin saavuttamisesta,(---)”*

Fyysisen työhyvinvoinnin suurin aloiteryhmä oli ergonomiaan liittyvät aloitteet (N=75), myös fyysiseen ympäristöön liittyviä aloitteita oli tehty jonkin verran. Vaikutusta oli tapahtunut lähes puolessa tapauksista. *"Saatu normaalikokoiset kalusteet ryhmäämme. Odotuksissa on korkeampi ruokakärry. On alettu pitää yhteisiä pedailtoja."*

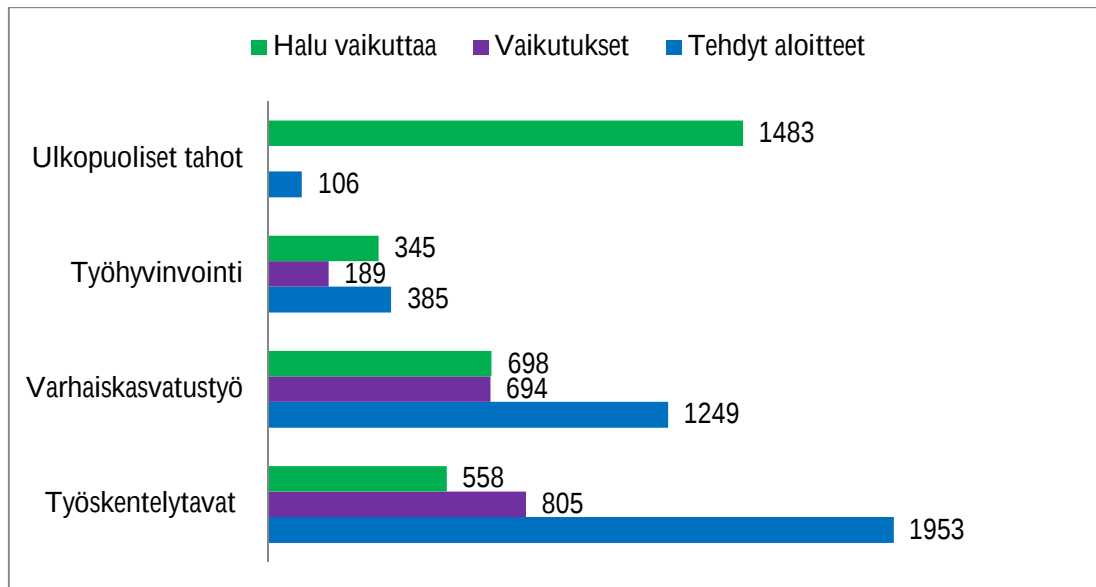
Henkisen työhyvinvoinnin luokassa niiden asioiden ryhmä, johon haluttaisiin vaikuttaa, on erityisen suuri. Kiire (N=40) nousee esille, samoin työssä jaksaminen (N=59). Esimiehen tukea kaivattaisiin lisää (N=23). Yksittäiset tiimit nostivat esille palautteen vähäisen määrän. *"Esimies voisi olla paikalla enemmän. (Esimiehellä on monta yksikköä)" "Pedagogiseen johtajuuteen, joka on jäänyt (johtajuus uudistuksen lupauksesta huolimatta) hallinnollisen johtajuuden jalkoihin"* Työssä jaksaminen ja työilmapiirin kehittäminen liittyvät läheisesti yhteen. Vaikuttamismahdollisuuksia ja tasapuolisuutta haluttaisiin kehittää. *"kun on hyvin tehtyä työtä ja löytynyt joustamista sekä tehty useamman ihmisen työt niin se huomioitaisiin esim. vapaa tunteina tmv. palkitsemistavalla tai edes huomioitaisiin..."on kiva kun olet joustanut!" tai "mitenkä olet jaksanut?" venyminen ja joustaminen tuntuu olevan hieman liian itsestään selvää jotenkin"*

Ulkopuolinen ohjaus. Ulkopuolisen ohjauksen luokkaan liittyvät maininnat kuuluvat lähes täydellisesti vaikuttamishalun alle. Aloitteita oli tehty vain henkilökunnan määrää koskien. Voimakkaimmin haluttaisiin vaikuttaa ryhmässä hoidossa olevien lasten määrään (N=463) sekä henkilökunnan määrään (N=418), tähän liittyen myös resurssit yleismainintana nousivat esille. *"Käyttö-/ja täyttöasteet, ei voi itse vaikuttaa."*

Jatkuvat henkilöstömuutokset koetaan rasittavana, siksi vastaajat haluaisivat vaikuttaa määräaikaishuoneisiin ja sijaisuuksien pituuteen (N=201). *"Keskustelemalla voi aina yrittää vaikuttaa asioihin. Ryhmäkokoon, sijaisten saantiin emme voi vaikuttaa, mutta voimme mukauttaa toimintaamme tilanteiden muuttuessa."* Palkka koetaan epäsuhtaisena työn vastuuseen nähden, osin siitäkin johtuen ammattitaitoisen henkilökunnan puutteeseen (N=50) ja avustajien (N=46) määrään haluttaisiin vaikuttaa. Laitosapulaisten puute nostettiin esille, samoin esimiesten monista yksiköistä vastaaminen koettiin rasittavana. Yksittäiset tiimit haluaisivat poistaa subjektiiviseen päivähoido-oikeuteen. Ylemmältä taholta tullessiin päätöksiin (N=44) viitattiin jonkin verran, niiden suhteen koettiin oltavan voimattomia. *"Ylempien esimiesten näkemyksiin päiväkodin arjesta."*

Seuraavasta kuviosta käy ilmi, että eniten on tehty työskentelytapoja koskevia aloitteita, vaikutusta asioihin niillä koettiin olevan vajaassa puolessa aloitteista. Itse varhaiskasvatusta koskevia aloitteita on tehty toiseksi eniten jonka suhteen vastaajat kokivat voineensa (suhteellisesti) vaikuttaa voimakkaimmin. Varhaiskasvatustyötä koskevilla aloitteilla koettiin olevan vaikutusta yli puolessa tapauksista. Työhyvinvointia koskevia aloitteita oli tehty selvästi vähemmän, mutta puolella näistä aloitteista oli ollut vaikutusta. Ulkopuolisia tahoja koskevien aloitteiden vaikutuksia ei raportoitu

lainkaan. Vastaajat kertoivat haluavansa vaikuttaa moniin asioihin, vaikka kokevatkin sen lähes mahdottomaksi. Jotkut vastaajatiimeistä kokivat myös, etteivät ole syystä tai toisesta tehneet aloitteita. Jos ovat, vaikutus on ollut hyvin pientä.



Kuvio 3. Henkilökunnan halu vaikuttaa asioihin, tehdyt aloitteet ja niiden vaikutukset

Aina aloitteiden tekemisellä ei tuntunut olevan vaikutusta:

"Tällä kaudella emme (tee aloitteita) mistään. Oma ryhmä erittäin haastava ja vie kaiken energian sen hallitsemiseen."

"Voimakas, turhauttava muutosvastarinta vuodesta toiseen."

"Asioista kun puhutaan ja sovitaan, hetken menee hyvin ja sopimuksien mukaisesti. Sitten pikkuhiljaa tunnutaan palaavan alkupisteeseen."

Kokousten edustuksellisuus ja vähäinen henkilöstön yhteinen keskustelu-aika on päiväkotien kehittämistyön suuri hankaloittaja. Asia nousi tässäkin kyselyssä voimakkaasti esille, samoin VKK-Metron tutkimuspäiväkodeissa asiaan on törmätty tämän tästä. Päiväkodeissa tarvitaan paljon toisten ryhmien apua. Monet toiminnot olisivatkin hyviä suunnitella ainakin osin yhdessä, jolloin poissaolojen sijaistaminen voisi olla helpompaa. Yhteisistä säännöistäkin olisi hyvä keskustella. Tarvittaisiin paljon yhteistä keskustelu-aikaa, jossa jokainen saisi olla osallistujana ja käydä läpi omia ajattelukiemuroitaan. Pertun päiväkodissa kehitettiin aikoinaan palaverikäytäntö, jossa kahden ryhmän aikuiset kokoontuivat säännöllisesti keskustelemaan ja suunnittelemaan toimintaa. Kaksi muuta ryhmää panostivat silloin kaksinkertaisen määrän lasten valvontaan. Tämän pienen muutoksen myötä yhteistyö ryhmien välillä syveni uusiin ulottuvuuksiin. (Venninen & Nivarpää-Ampuja, 2001)

Joka kuukauden tiettyinä iltana oli henkilökunnan yhteinen iltapalaveri iltakahdeksaan asti. Sen keventämiseksi kukin ryhmä vuorollaan tarjosi puoli kuuden aikaan yhteistä syötävää kauniisti katettuna. Hetken hengähdysten jälkeen jokainen jaksoi pinnistää aivonsa omaksumaan uutta tietoa tai suunnittelemaan uusia tapahtumia. Puolivälissä iltakokousta pidettiin kymmenen minuutin tauko. Silloin suoritettiin jako kahteen, ykköset ottivat tuolinsa ja menivät piirimuodostelmaan keskelle salia ja kakkoset heidän taakseen. Joku osallistujista oli valinnut kaksi suurin piirtein yhtä pitkää musiikkikappaletta, jotka halusi jakaa toisten kanssa. Musiikin alkaessa valot himmenivät ja istujien silmät menivät kiinni. Takana olevat työtoverit hieroivat kukin omalla tyyllillään edessä olevan hartioita siirtyen noin puolen minuutin kuluttua seuraavan istujan hartioita hieromaan. Näin jokainen istuja sai kokea selässään erilaisia tuntemuksia sen mukaan, kuka oli hieromassa. Musiikin päättyessä levy vaihdettiin ja hierojat pääsivät hierottaviksi. Tämä oli täysin ilmainen tapa huolehtia päiväkodin työhyvinvoinnista työpäivän aikana. Samalla työntekijöiden välille syntyi työasioiden ylittäviä ja kuitenkin kevyitä yhteyksiä, kun he oppivat huomaamaan työtovereiden musiikkimielitykset ehkä samanlaisiksi omiensa kanssa. Kymmenen minuuttia voi harvoin kulua hyödyllisemmin kuin tämä. Sen jälkeen jokainen jaksoi hyvillä mielin panostaa kokoukseen aina sovittuun iltakahdeksaan asti. Kokoontuminen illalla säästi henkilökuntaa monilta epäselvyyksiltä päivän mittaan, kun asiat oli yhdessä puhuttu ja sovittu. (Venninen & Nivarpää-Ampuja, 2001)

Osallisuuden esteistä ja uusista mahdollisuuksista

Seuraavassa tarkastellaan rinnan sekä lasten vanhempien että henkilökunnan käsityksiä niistä esteistä, jotka näyttäytyvät lasten vanhempien osallisuutta estävinä päiväkodissa. Lasten vanhempien mainintoja kertyi yhteensä 464 kappaletta ja henkilökunnan mainintoja 2211 kappaletta. Seuraavasta taulukosta ilmenee, että lasten vanhempien osallisuuden esteet päiväkodissa koostuvat päiväkodin kasvatustyön reunaehdoista, henkilökuntaan liittyvistä asioista, lasten vanhempiin liittyvistä asioista sekä vanhempien ja henkilökunnan kohtaamisesta.

Taulukko 8. Vanhempien ja henkilökunnan näkemykset vanhempien osallisuuden esteistä (Huom! N = vanhempien mainintojen määrä; tiimien mainintojen määrä)

Hallinto ja ulkopuolinen ohjaus	Päiväkodin kasvatustyön reunaehdot (N= 53; 196)	Lasten vanhempien osallisuuden esteet
Työn luonne		
Resurssit		
Työjärjestelyt	Henkilökuntaan liittyvät näkemykset (N=54; 283)	
Työyhteisön näkökulma		
Vanhempien aika	Vanhempiin liittyvät näkemykset (N= 214; 1075)	
Vanhempien asenteet		
Vanhempien voimavarat		
Perheen näkökulma		
Ei esteitä	Vanhempien ja henkilökunnan kohtaaminen (N=143; 657)	
Vuorovaikutuksen haasteet		
Osallistumis- ja tapaamismahdollisuudet		

Vanhempiin liittyvät näkemykset. Lähes puolet sekä vanhempien että tiimien esille nostamista osallisuuden esteistä koskivat vanhempiin liittyviä asioita. Näistä suurimmat ryhmät olivat vanhempien aika sekä vanhempien asenteet. Molemmat tahot nostivat esille myös vanhempien vajavaisen tietämyksen päiväkodin toiminnasta ja uskalluksen puutteen tuoda omia ajatuksiaan esille. Samoin nostettiin esille vanhempien rajallinen jaksaminen. Monet vastaajat nostivat esille vanhempien näkökulmat, joiden tarkastelukulma lähtee perheen tarpeista.

Kasvattajat kokivat, etteivät vanhemmat ole kiinnostuneita tai motivoituneita osallistumaan päiväkodin toimintaa koskeviin asioihin. Tiimi: *"Esim. vanhempien kiinnostuksen puute ja välinpitämättömyys."* Vanhempi: *"Osallisuus on paljon vanhempien aktiivisuudesta ja rohkeudesta kiinni. Usein vanhemmilla saattaa olla pelko, että palautteesta tai kritiikistä seuraa hankaluuksia lapselle. (---)"*

Tietämättömyys päivähoidon sisällöistä, toimintatavoista ja ryhmähoidon edellytyksistä vaikuttivat myös vastaajien mukaan vähentäen vanhempien osallistumishalukkuutta. *"Vanhemmat eivät loppujen lopuksi ole kovin aktiivisia osallistumaan, eivätkä kovin hyvin oikeastaan tiedä, millaista päiväkodissa todellisuudessa on."* Vanhempien jaksaminen ja uskallus puuttua päiväkodin toimintaan sekä vanhempien osaamattomuus nähtiin esteinä. *"Kaikilla vanhemmilla ei ole rohkeutta kysellä tai ehdottaa*



Kaikki vanhemmat
eivät uskalla tuoda
mielipiteitään esille

omia ajatuksiaan/ ideoitaan." Vanhempien ajanpuute, työkiireet sekä työajat nähtiin vanhempien osallisuuden lisäämisen esteeksi. *"vanhemmilla ei ole aikaa panostaa päiväkodin tapahtumiin"* Perheen harrastukset mainittiin myös vanhempien osallisuuden esteinä.

Vanhempien aloitteet koettiin usein liian yksilöllisiksi, epärealistisiksi ja keskenään ristiriitaisiksi, jotta niitä olisi mahdollisuus toteuttaa lapsiryhmässä. *"kaikkia toiveita ei voi toteuttaa esim. resurssipulan tai ryhmän haastavan rakenteen vuoksi"* "

vanhempien toiveet ovat joskus utopistisia (eivät aina ole perillä päiväkodin arjesta ja käytännöistä)". Varhaiskasvatuksen toteuttaminen ryhmähoitona sekä lapsiryhmien suuret koot koettiin vanhempien osallisuutta estäviksi tekijöiksi. Vanhempien toiveet koettiin vaikeiksi täyttää, kun kyseessä oli kuitenkin toiminnan suunnittelu koko lapsiryhmälle. Vähemmän mainintoja saivat lasten tarpeiden huomiointi ja lasten tasa-arvoisuus ryhmässä. *"Kaikkia lapsia pitää kohdella tasapuolisesti, joten ei pystytä toteuttamaan niin yksilöllisiä toiveita, kun vanhemmilla välillä olisi."*

Vanhempiainfoimikunnan merkitys vanhempien osallisuuden toteuttamisessa nähtiin merkittävänä. Vanhempiainfoimikunnan tai -yhdistyksen puuttuminen päiväkodista mainittiin vanhempien osallisuuden esteeksi usein. *"Vanhempiainfoimikunnan puuttuminen, eivät voi vaikuttaa yksittäin niin paljon."* Pieni osa tiimien vastaajista koki, että vanhemmilla oli todellisuudessa huonot vaikuttamismahdollisuudet, epäluottamus kasvattajiin tai heikko ymmärrys yhteistyön merkityksestä. Yksi tiimeistä pohti sitä, miten asiaan voitaisiin päiväkodin puolelta panostaa: *"Vanhempien kiinnostuksen ja heidän osuutensa tärkeyden herättäminen lapsensa päivän kulkuun"*

Henkilökuntaan liittyvät näkemykset. Henkilökuntaan liittyviin asioihin viittasi hieman useampi kuin joka kymmenes vanhempien sekä tiimien maininnoista. Henkilökuntaan liittyvistä asioista painottui voimakkaimmin ja kummankin tahon puolelta yhtä voimakkaana työjärjestelyitä koskevat asiat. Henkilökunnan näkemyksistä lähtevän työyhteisöoperäisen ajattelutavan nostivat esille selvästi harvemmat kuin edellä mainitun vanhempiin liittyvän perheestä lähtevät näkökulman kohdalla. Tässä tapauksessa, edellisestä poiketen, vanhemmat kiinnittivät asiaan enemmän huomiota. Kasvattajien negatiiviset asenteet ilmenivät mm. reviiirijatteluna, jonka kumpikin taho nosti esille. Samaan asiaan liittyi kuuntelun taidon vähäisyys ja kasvatuskumppanuusajattelun puute. Tiimi: *"Vanhemmat halusivat puuttua asioihin, jotka kuuluvat päiväkodin henkilökunnalle."* Vanhempi: *"työntekijöiden kielteiset asenteet"* Tiimi: *"henkilökunnan laiskuus järjestää esim. vanhempien iltoja tai aamiaisia"* Tiimi: *"Jos kasvatuskumppanuus-suhde ei ole tasapainoinen ja hyvä, luottamussuhde kärsii. Sitä*

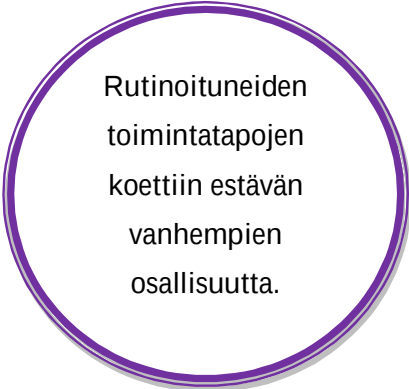
kautta vanhempien osallisuus heikentyy merkittävästi. Kasvatuskumppanuus ja helposti lähestyttävä henkilökunta edesauttavat osallisuutta.”

Erityisesti päiväkotien tiukat ja joskus rutinoituneetkin toimintatavat ja rakenteet koettiin vanhempien osallisuuden lisäämisen esteiksi. Vanhempien osallisuutta rohkaiseva toimintatapa puuttui kasvattajilta monen vastaajan mielestä. Esiopetuksen osapäiväisyys mainittiin haittaavana tekijänä vanhempien osallisuuteen, sillä vanhempia ei juurikaan tavattu.

Tiimi: ”Asenteet muuttuvat hitaasti. Vanhemmille ei ole vielä tarpeeksi markkinoitu ja tiedotettu heidän mahdollisuudestaan ja oikeudestaan osallistua paitsi oman lapsen, myös koko varhaiskasvatuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Henkilökunnan asenteet estävät myös osaltaan vanhempien osallisuutta ja se ettei osallisuudelle ole vielä luotu toimivaa kulttuuria.”

Tiimi: ”Ryhmämme on 4h maksuton esiopetusryhmä emmekä tapaa useimpia vanhemmista juuri koskaan tuodessa/hakiessa. Kokopäivähoitoa tarvitsevat lapset tuodaan ennen esiopetuksen alkua ja haetaan esiopetuksen jo päättyttyä.”

Rakenteilla tarkoitetaan päivähoidon aukioloaikoja, arvoja, toimintarakenteita, päiväjärjestystä, henkilöstön koostumusta, ryhmäkokoja ja käytössä olevia rutiineja. Tiimit nostivat esille, että *”päiväkodin rutiineista ja aikataulusta pidettävä kiinni, jotta arki olisi sujuvaa”* Rakenteisiin viittaavista maininnoista osa oli työtapoihin liittyviä mainintoja. Tiedonkulku päiväkodin sisällä tai vanhemmille ei aina suju toivotulla tavalla. Vanhemmilta salattavat tiedot muutoksista nähtiin haittaavan vanhempien vaikuttamisen mahdollisuuksia ja siten heidän osallisuuttaan. *”Tiedon puute: ei saa kertoa koko totuutta esim. kun henkilökuntaa puuttuu.”*



Rutinoituneiden
toimintatapojen
koettiin estävän
vanhempien
osallisuutta.

Vanhempi: ”Suuri ryhmäkoko, sillä kaikkien vanhempien toiveita ei voi sen vuoksi toteuttaa. Päivähoidon rakenteet, kuten esimerkiksi työvuorojärjestelyt ym. Käytännön esteenä esim. sijaisten tietämättömyys ja tiedonkulku lyhytaikaisten sijaisten ja muun henkilökunnan välillä koskien lapsen päivää tai vanhempien esittämiä toiveita.”

Vanhempi: ”Päiväkodin johtajan asenne. Päiväkodin johtaja on suoraan sanonut, että päiväkotia johtaa itse, mitä päiväkodissa tehdään, ja vanhemmille esitellään päiväkodin toimintaa. Päiväkotia johdetaan tässä suhteessa melko vanhakantaisesti. Yhteydenpito vanhempiin on joissain suhteissa hieman teennäistä, haetaan

lähinnä vahvistusta jo valitulle toimintatavalle. Vastuut päiväkodin sisällä eivät ole täysin selkeitä vanhemman näkökulmasta. Esim. joissain tilanteissa ryhmän lastentarhanopettaja on kysyttäessä kertonut päiväkodin johtajan tehneen päätöksen X, ja johtajalta kysyttäessä päätöksen oli tehnyt ryhmän henkilökunta."

Vanhempi: "Päiväkotia luottaa melko paljon suullisen viestintään, ja tästä aiheutuu välillä ongelmia. Esim. vanhempainilloissa kerrotaan suullisesti asioita, joita ei viestitä niille vanhemmille, jotka eivät ole päässeet paikalle vanhempainiltaan. Aikataulut ovat myös ongelma: päiväkotia järjestää vanhempainillat työaikana, mikä hankaloittaa merkittävästi niihin osallistumista. Vanhempainiltoihin on varattu kerrallaan vain 1 tunti aikaa. Päiväkodin vanhempaintoimikunnan tehtävät liittyvät ensisijaisesti juhlien järjestämiseen vanhemmille ja lapsille. Olisin mielelläni vanhempaintoimikunnassa mukana, jos siellä keskusteltaisiin päiväkodin kasvatustoiminnasta."

Lisäksi vanhemmat nostivat esille organisoinnin puutteen sekä vaikeudet tavoittaa henkilökuntaa.

Vanhempi: "Jonkun pitäisi organisoida, henkilökunnalla menee kaikki aika perushoitoon, joten ajan/organisoinnin puute"

Päiväkodin kasvatustyön reunaehdot. Reunaehtoihin liittyvistä vanhempien osallisuuden esteistä nousi voimakkaimmin esille erilaisten resurssien puute. Resurssit rajoittavat vanhempien osallisuuden lisäämistä kattaen suurimman osan tämän luokan maininnoista. Henkilökuntaa on paikoin liian vähän eikä kasvattajilla ja vanhemmilla ole yhteistä aikaa. Rahallisten resurssien vähäisyys estää vanhempien toiveita esim. retkien toteuttamisen suhteen ja tilojen puute vaikeuttaa yhteisiä kohtaamisia vanhempien ja kasvattajien välillä. *"rahankeruun kielto, sillä vanhemmat toivovat paljon retkiä ja teatterikäyntejä."* *"Ristiriitaiset toiveet. Resurssit ei riitä toiveiden toteutukseen."*

Tiimi: "Päiväkodin pienet tilat asettavat rajat: vanhempien toivotaan osallistuvan ja olevan läsnä lasten toimintatuokioissa, mutta esimerkiksi kaikki vanhemmat eivät mahdu tiloihin yhtä aikaa, jotta toiminta olisi mielekästä."

Vanhempi: "Henkilökunnan vähyys. Heillä ei ole juurikaan aikaa olla aloitteellisia aktivoimaan vanhempia. Haku- ja tuontitilanteet ovat kiireisiä, kun paljon ihmisiä samaan aikaan, ja "virallisia" keskusteluja vain 2 krt vuodessa. Sähköpostikanavaa ei ole käytössä, koska henkilökunnalla ei olisi aikaa käydä postia läpi."

Reunaehtoihin liittyvissä asioissa vanhemmat nostivat henkilökuntaa voimakkaammin esille hallinnon ja ulkopuolisen ohjauksen merkityksen, kun taas tiimit nostivat esille erityisesti resurssien puutteen. Päiväkodin työskentelyä raamittavat päivähoidon- ja esiopetuslaki, vaitiolovelvollisuus

lasten ja perheiden asioista, turvallisuusnäkökohdat ja kasvattajien vastuu lapsiryhmän lapsista. *"Turvallisuus/vastuuasiat: esim. yksi toive oli että menisimme uimaan, emme saa mennä turvallisuusseikkoihin vedoten."* Kasvattajat kokivat etenkin lasten hakutilanteissa, etteivät ehdi kuunnella vanhempien toiveita, sillä kasvattajien pitää samalla pitää silmällä lapsia. *"Aikapula esim. vanhempien kanssa keskusteluun irrottautuminen haastavaa tuonti- ja hakutilanteissa, kun on vastuu lapsista."* Vähäisessä määrin vanhempien osallisuutta rajoittivat myös ruokahuolto ja varhaiskasvatussuunnitelman sisältö.

Vanhempien ja henkilökunnan kohtaaminen. Työn organisoinnissa vaikuttavin tekijä oli kasvattajien työajat, jotka häiritsivät sekä vanhempien kohtaamista että vanhempien toiveiden toteutumista lapsiryhmän toiminnasta. *"Poikkeava aikainen hoito ja hlökunnan vuorot aiheuttavat sen ettei vanhemmalla ole aina mahdollista kohdata oman ryhmän hoitajaa."* Työaikoihin vaikuttivat kasvattajien vuorotyö ja ylitöiden kasaantuminen tai kieltä tehdä ylitöitä. *"vanhempien kohtaamisen vähyys ympärivuorokautisessa päiväkodissa. Vuorohoitajien vaihtelevat vuorot"* *"Haluttomuus, kiire, kaikkea ei voi tehdä toiminta-aikana ja ylityötunteja ei saa tehdä."*

Vanhempien ja henkilökunnan kohtaamista koskeviin mainintoihin on liitetty muista poiketen myös mainintoja siitä, etteivät vastaajat nähneet osallisuudelle esteitä. Selvästi yli kymmenen prosenttia sekä vanhemmista että tiimeistä katsoi, ettei vanhempien osallisuuden lisäämiselle ollut mitään esteitä. *"Emme näe esteitä vanhempien osallisuuteen "* pallo myös vanhemmilla*"".* *"Ei esteitä, vanhemmat ovat hyvin aktiivisia."* Onnistunutta yhteistyötä kuvasivat vanhempien tyytyväisyys päivähoitoon ja luottamus kasvattajiin. *"Ei ole esteitä, mutta ehkä vanhemmat luottavat hoitajien ammattitaitoon niin, etteivät tule ajatelleeksi, että voisivat olla enemmän osallisina lasten päivähoitopäivässä."*



*Vaihtuva
henkilökunta on
haaste
vanhempien
osallisuudelle*

Vanhempi: *" Esteenä on ajan ja kommunikaatiovälineiden puute. Mahdollisuudet keskusteluille ovat vähäisiä. Erityisesti tuontitilanteissa ei ole mahdollisuus kiireen vuoksi henkilökohtaiseen kontaktiin henkilökunnan kanssa. Hakutilanteissa on pieni kuulumisten vaihto, mutta tarkempaa tietoa lapsen olemisesta päiväkodissa ei ole mahdollisuutta saada. Puhelimitse ja sähköpostilla ei tule otettua yhteyttä. Päiväkotiin on ainoastaan johtajan sähköpostiosoite ja tuntuu että ei tiedä, milloin puhelimitse voi tavoitella ryhmän henkilökuntaa ja onko heillä mahdollisuus keskustella. Vasu-keskutelut kerran vuodessa on vähäistä. Olisi hyvä olla useammin, jotta tietäisi miten lapsella todella menee ja mitä lapsi puuhaa."*

Kasvattajien ja vanhempien yhteistyölle asettavat haasteita yhteisen kielen ja kulttuuritaustan puuttuminen sekä yhteisten kohtaamisten vähäisyys ja kiireisyys arjessa. ”esim. *kieliongelmat ei yhteistä kieltä kulttuurierot ei aina tiedetä mitä ja miten esittää toiveensa "ei kehdata" pelko vaikean vanhemman maineesta. keskusteluaikaa ei aina ole riittävästi, keskustelu -syvempi -vaikeaa hakutilanteissa.*” Myös erilaiset kasvatusnäkemykset vaikeuttavat vanhempien osallisuuden toteutumista. ”*Erilaiset kasvatusnäkemykset tai näkemys siitä mikä kuuluu päivähoitoon ja mikä vanhemmille.*”

Vanhempi: ”*Sijaisten runsaus. Jos ihminen viikon tai kuukauden töissä, voiko keskusteluyhteys toimia ja tuntee sijainen lasta. Lasta tuntevaa aikuista ei ole välttämättä lainkaan paikalla.*”

Vanhempi: ”*Henkilökunnan mielenkiinto ja jaksaminen voivat olla esteenä vanhempien osallisuudelle. Myös asenne hankaloittaa: henkilökunta ei halua ottaa vanhempia mukaan keskusteluun ja kuulla heitä, vaan haluavat hoitaa työnsä rauhassa ja saattavat näyttää vanhemmille "paikkansa".*”

Tiimi: ”*Vanhemmat haluaisivat puuttua asioihin, jotka kuuluvat päiväkodin henkilökunnalle*”

Henkilökunnan osallisuuden esteet

Seuraavasta taulukosta ilmenee, että henkilökunnan osallisuuden esteet koostuvat arjen työskentelyyn liittyvistä esteiksi koetuista asioista, työtä rajoittavista reunaehdoista, erilaisista taustavaikuttajista sekä tuen saamiseen liittyvistä asioista.

Taulukko 9. Henkilökunnan osallisuuden esteiden muodostuminen

Työjärjestelyt	Arjen työskentely (N=889)	Henkilökunnan osallisuuden esteet
Työn luonne		
Ympäristö	Reunaehdot (N=770)	
Hallinto ja ulkopuolinen ohjaus		
Resurssit		
Varhaiskasvatuksen ammatilliset taustavaikuttajat	Taustavaikuttajat (N=730)	
Henkilökohtaiset taustavaikuttajat		
Työhyvinvointi	Tuki (N=238)	
Esimieheen liittyvät asiat		

Arjen työskentelyn esteet koostuivat voimakkaimmin työjärjestelyitä koskevista puutteista, mutta myös työn luonteeseen liittyvät esteet nousivat esille. Työjärjestelyitä koskevat esteet liittyivät suurimmaksi osaksi kiireeseen ja aikatauluihin. Seuraavalla sijalla oli tiedonkulku ja perehdytys ja työvuorot. Vähäisempi määrä mainintoja kosketteli sairauslomajärjestelyitä, palaverikäytäntöjä, yhteistyön puutetta, suunnitteluajan puutetta ja tiimien muutoksia.

"(---) eri ammattiryhmien eriarvoisuus. Tuntuu, että lastenhoitajia ei perehdytetä kunnolla talon yhteisiin projekteihin, joissa heidän osaamisensa ja panoksensa ei niin ollen ei näy niin vahvana kuin se voisi olla. Esimerkiksi Opettajien pedakokousten sisällöt ovat myös jääneet vaille perusteellisempaa käsittelyä talon yhteisissä kokouksissa. Myös koulutusten anti jää usein vain sille työntekijälle joka pääsee osallistumaan itse koulutukseen (---)."

Työn luonteeseen liittyvä suurin esteiden joukko oli yhteisen ajan löytämisen vaikeus, *"Koko työyhteisön vähäisen yhteisen suunnitteluajan takia kaikkien ääni ei pääse kuuluviin ja jaettavaksi."* Toisella sijalla oli kokousten edustuksellisuus ja työn hektisyys ja kuormittavuus. Vähäisempiä mainintoja tuotiin esille läsnäolotarpeesta omaan lapsiryhmään sekä yhteistyötahojen haluttomuudesta. *"Ajan puute, (henk. kunta vajaus, sijaisten ohjaus) vuorohoitoyksikössä työntekijät paikalla hyvin eri aikoihin."*

Reunaehtoihin liittyvät ympäristön esteet koostuivat suurimmaksi osaksi fyysisen ympäristön esteistä, myös työvälineiden ja tarvikkeiden puute nousi esille. Hallintoon ja ulkopuoliseen ohjaukseen liittyvät esteet koostuivat suurimmaksi osaksi ulkopuoliseen ohjaukseen liittyvistä asioista sekä talouteen liittyvistä esteistä. Suhdelukujen seuranta ja sitä kautta jatkuva suuri lapsimäärä nousivat esille, samoin pienen tai suuren päiväkodin aiheuttamat hankaluudet. Myös byrokratia yleismainintana nostettiin esille ja osin siihen liittyvät sijaisuuksien pituudet tai palveluiden ulkoistaminen.

"Päätäjät katsovat liikaa vain käyttö- ja täyttöasteita. Jos lapsia vähemmän ryhmässä ja olisi aikaa tehdä esim. kirjallisia töitä ja suunnittelua, niin silloin saattaakin joutua siirtymään toiseen ryhmään tai jopa toiseen taloon. Tästä seurauksena jatkuva kiire ja estää aikuisen keskittymisen työhön ja nimenomaan lapsiin ja lasten hyvinvointiin. Arki pyörii välillä liikaa liukuhihnalla."

"Jatkuvat säästötoimenpiteet, virastotasolla ei ymmärretä ruohonjuuritason ongelmia, lapset eivät ole vain numeroita paperilla vaan erilaisia yksilöitä, isot lapsiryhmät pitävät arjen kiireisenä ym."

Resursseja koskeva suurimmat luokat olivat henkilökunnan poissaolot sekä henkilöresurssien perusmäärä. Muita tähän luokkaan kuuluvia esteitä olivat sijaisten puute, henkilökunnan vaihtuvuus, resurssit yleismainintana sekä lapsiaines. Suhdelukujen seuranta ja sitä kautta jatkuva suuri lapsimäärä mainittiin usein. *"(---) Päivähoidon päättävien elinten etäännyminen käytännön työstä (väläpitämättömyys, arvomaailma, liiallinen tuloslähtöisyys?)"* Yhtä usein mainittiin pienen tai suuren päiväkodin aiheuttamat hankaluudet. *"Laaja työyhteisö ja vaihtuva henkilökunta sekä iso rakennus."* *"Pieni työyhteisö, vähän hoito- ja kasvatushenkilöstöä -> haavoittuu helposti, jos*



Yhteisen
keskustelunajan
puute koettiin
esteeksi
osallisuudelle

yksikin on poissa.” Myös byrokratia yleismainintana nostettiin esille ja osin siihen liittyvät sijaisuuksien pituudet tai palveluiden ulkoistaminen. ”Tuntuu siltä ettei ruokapalveluun pystytä vaikuttamaan, koska palautetta ei pystytä antamaan suoraan eikä annettuun palautteeseen saada vastausta.” Ympäristöön liittyvät asiat olivat yksi reunaehtojen asettaja. Kaksi kolmasosaa ympäristön esteistä liittyi laajempaan fyysiseen ympäristöön, loput liittyivät työvälineiden ja tarvikkeiden puutteeseen. ”Talon ”rikkonaisuus” päätalossa kaksi kerrosta ja pihatalorakennus.”

”Ulkopuolelta nopeassa tahdissa tulevat ”kehittämiskohteet”, joita ei ehdi sisäistää omaksi työmenetelmäksi, kun jo seuraava uudistus on tuloillaan. Meillä ei ole aikaa syventyä uusiin/vanhoihinkaan hankkeisiin. Lapsiryhmästä ei voi olla pois niin paljon kuin tarvitsisi, että kerkiäisi LUKEMAAN uusia ohjeistuksia. Työn iloa ei näy työyhteisössämme.”

Ehdoton enemmistö, lähes puolet, varhaiskasvatuksen ammatillisista taustavaikuttajista koski työyhteisön toimintakulttuuriin liittyviä asioita, esimerkiksi yleistä motivaatiota tai asennetta. Työntekijöiden välinen vuorovaikutuksen laatu, henkilökemiaan liittyvät esteet sekä rutiineihin ja vanhoihin tapoihin liittyvä muutosvastaisuus nousivat esille. Perustyöhön liittymättömät ”muut työt” mainittiin joka kymmenennessä vastauksessa. Muita tämän luokan esteitä olivat työntekijöiden riittämättömyyden ja osaamattomuuden tunne, vastuun pakoilu tai sen epätasainen jakautuminen, hierarkia, priorisoinnin ja organisoinnin puute, kriittisyyden puute ja työkokemuksen puute.

”Vähäinen koulutus, josta saattaa seurata keskittyminen vain käytännön ”puuhasteluun” miettimättä pedagogisia perusteita”

”Ennakkoluulot, pelot oman aseman muutoksesta työyhteisössä.”

”Tiukka oma mukavuusalue, josta ei haluta pois, uusi pelottaa ja tekee olon epävarmaksi. Muutosvastaisuus olemassa...ei sidottu työntekijän ikään, nuoret yhtä muutosvastaisia kuin vanhemmat työntekijät.”

Henkilökohtaisista taustavaikuttajista selvästi yli puolet koski työntekijöiden omaa persoonaa, esimerkiksi arkuutta, joustamattomuutta, voimakkuutta ja itsekeskeisyyttä). Monet maininnat koskivat työntekijöiden henkilökohtaisia ennakoasenteita. Muita tähän luokkaan kuuluvia esteitä olivat huonot kokemukset vaikuttamisesta, joidenkin työntekijöiden haluttomuus pitää sopimuksista kiinni sekä yksityiselämään liittyvät vaikeudet.

”Arkuus ja ujous, pelko naurunalaiseksi joutumisesta. mitätöidyksi tulemisen pelko. Kritiikin pelko.”

"Yksittäiset liian vahvat persoonat saattavat vaimentaa hiljaisimpien ja ujomprien mielipiteitä."

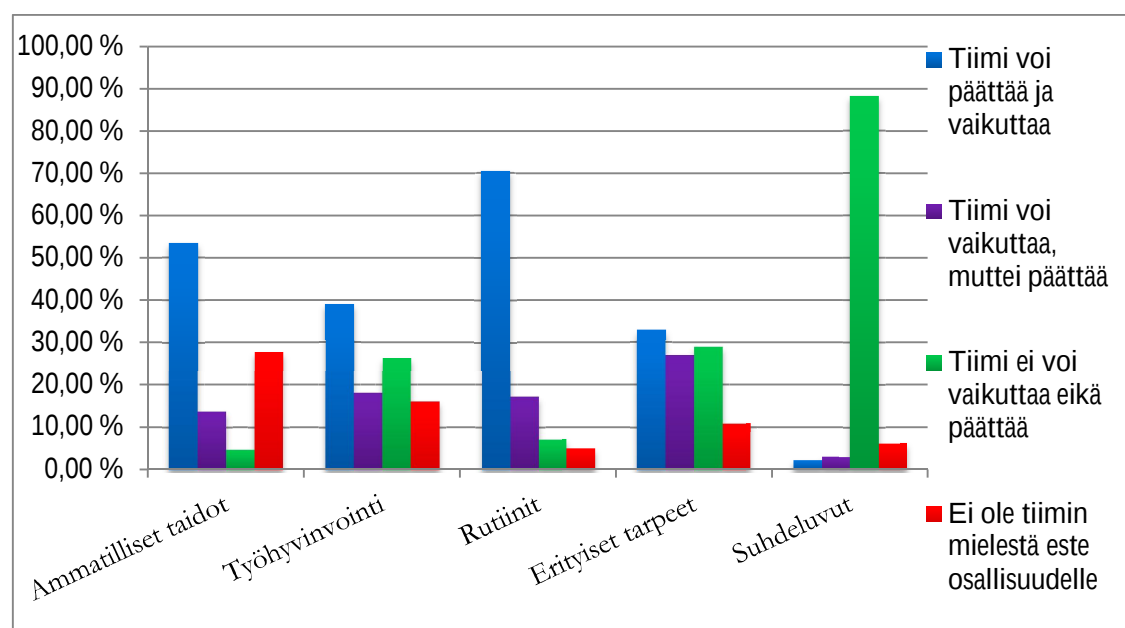
Tukeen liittyvät työhyvinvointi-esteet koostuivat voimakkaimmin väsymykseen ja jaksamiseen liittyvistä asioista, myös yleismaininta "työhyvinvointi" liittyyneen samaan asiaan. Muut tähän luokkaan liittyvät maininnat koskivat työilmapiiriä ja epätasa-arvoisuuden kokemuksia. Esimieheen liittyvät asiat koostuivat suhteellisen tasaisesti esimieheltä saatavan tuen puutteesta, esimiehen vähäisestä läsnäolosta sekä esimiehen kielteisestä asennoitumisesta ja epäoikeudenmukaisesta käyttäytymisestä. *"Päätöksenteko on keskittynyt vain tietyille henkilöille, joiden mielipiteille annetaan enemmän painoarvoa kuin muiden."* Muita tähän luokkaan liittyviä mainintoja olivat kokemukset siitä, että kaikkien asioiden oli mentävä esimiehen kautta, heikko yhteys johtoon, esimiehen ammattitaidottomuus sekä esimiehen persoonallinen voimakkuus.

"(---) johtajan vahvat mielipiteet ja kielteinen asenne joihinkin ehdotuksiin saattaa vaikuttaa niin, etteivät aremmat ehkä uskalla tai halua yrittää vaikuttaa."

"Oman työsopimuksen määräaikaisuus luo sellaisen tunteen, ettei kannata alkaa luoda kovin paljon mitään uutta."

Henkilökunnan vaikutusmahdollisuudet lasten osallisuuden esteisiin

2010 toukokuussa toteutetussa lasten osallisuuskyselyssä tarkasteltiin myös lasten osallisuuden esteitä (ks. Venninen & al., 2010). Nämä esteet ryhmiteltiin myöhemmin faktorianalyysin avulla viiteen ryhmään esteiden ominaisuuksien mukaan. (kuviot 4).



Kuvio 4. Henkilökunnan vaikutusmahdollisuudet lasten osallisuuden esteisiin

Osallisuuden esteet ovat tyypeittäin: Ammatillisiin taitoihin liittyvät esteet, työhyvinvointiin liittyvät esteet, rutiineihin liittyvät esteet, erityisiin tarpeisiin liittyvät esteet ja suhdelukuihin liittyvät esteet.

Ammatillisiin taitoihin liittyviin esteisiin kuuluvat asiat, jotka koskevat työntekijöiden taitoja havainnoida lasta sekä tukea lasten kehitystä ikätasoisella tavalla. Myös puutteet osallisuutta lisäävissä käytännöissä, aikuisten aikuiskontaktien jatkuva tarve sekä organisointitaitojen puute ryhmittivät ammatillisten taitojen alle. Tiimit kuitenkin kokivat, että heidän vaikutusmahdollisuutensa näihin ammatillisiin taitoihin liittyvissä esteissä olivat hyvät: Puolet tiimeistä koki voivansa vaikuttaa ja päättää täysin näihin asioihin ja 10 % koki vaikutusmahdollisuutensa hyviksi. Vain pieni osa koki, ettei tiimillä ollut päätösvaltaa näissä asioissa. Monissa tiimeissä (25 %) ammatillisiin taitoihin liittyviä esteitä ei ollut tai ne oli jo ratkaistu.

Työhyvinvointiin kuuluivat esteet, jotka käsittelivät perustyöhön keskittymistä, kiireen ja melun kokemuksia sekä muita töitä. Myös henkilökunnan taidot priorisoida lasten kanssa vietettyä aikaa



ryhmiteltiin työhyvinvointiin vaikuttaviin esteisiin. Työhyvinvointiin vaikuttaminen nähtiin vaikeammaksi kuin ammatillisiin taitoihin liittyviin esteisiin vaikuttaminen. Vain hieman yli kolmannes tiimeistä koki pystyvänsä vaikuttamaan ja päättämään näistä asioista, kun peräti neljännes puolestaan koki, etteivät he voineet tehdä mitään näille asioille. Työhyvinvointiin liittyviä esteitä esiintyi myös useimmissa ryhmissä, vain hieman yli 10 % tiimeistä koki, ettei heillä esiintynyt työhyvinvointiin liittyviä esteitä.

Rutiinit pitävät sisällään rutinoituneet toimintatavat, aikataulut ja kiireen kokemuksen. Tähän esteiden ryhmään vaikuttamismahdollisuudet koettiin kaikkein suurimmaksi, lähes 70 % vastaajista koki pystyvänsä päättämään näihin esteisiin liittyvistä asioista tiiminä. Toisaalta esteitä myös esiintyi lähes kaikissa ryhmissä, sillä alle 5 % tiimeistä vastasi, ettei heillä rutiineihin liittynyt lasten osallisuuden esteitä.

Erityisten tarpeiden ryhmä sisältää lasten erityisen tuen tarpeen, vanhempien tarpeet sekä lasten kieli- ja puhetaidon puutteen. Nämä ovat esteitä, jotka vaativat ammattilaiselta hyvää asiantuntijuutta ja voivat tuntua kuormittavilta arjessa. Peräti neljännes tiimeistä koki, etteivät he voineet mitenkään vaikuttaa erityisten tarpeiden luomiin esteisiin osallisuudelle ja samoin neljännes tiimeistä koki, että vaikuttamisesta huolimatta he eivät voineet päättää asioista. Toisaalta hieman yli neljännes tiimeistä koki voivansa vaikuttaa ja päättää näistä asioista. Erityisten tarpeiden muodostamia esteitä, joita voidaan pitää varhaiskasvatukselle erityisen ominaisina päivittäisen

vanhempien kohtaamisen ja pienten lasten vielä kehittyvän itseilmaisutaidon vuoksi, esiintyi lähes kaikissa ryhmissä, vain 10 % ryhmistä mainitsi, ettei heillä esiintynyt tämänkaltaisia esteitä.

Viimeinen esteiden ryhmä, suhdelukuihin liittyvät esteet eli lasten määrä suhteessa aikuisten määrään ryhmässä sekä vaihtuva henkilöstö koettiin jyrkimmin estävän työntekijöiden vaikuttamista työhönsä samoin kuin muodostavan esteitä lasten osallisuuden tukemiselle. Varhaiskasvatusta on kuitenkin toteutettava parhaalla mahdollisella tavalla niiden resurssien puitteissa, joita käyttöön on annettu. Niinpä pelkkiin suhdelukuihin tuijottaminen edesauttaa voimattomuuden tunnetta. Huomiota voidaankin kiinnittää niihin asioihin, joihin vaikuttaminen on mahdollista.

Päiväunet kehittämiskohteena:

Kun vanhemmilta kysyttiin muutostoiveita ja vaikuttamishalukkuutta lapsen varhaiskasvatukseen liittyvissä asioissa, nousivat päiväunet yhdeksi kasvatuskumppanuutta hiertäväksi tekijäksi. Myös kasvattajien vastauksissa päiväunet nousivat esiin paljon keskustelua herättäneenä asiana.

Lasten luontaiset unentarpeet vaihtelevat huomattavasti. Weisbluthin (1995) tutkimuksessa kolmasosa lapsista lopetti päiväunien nukkumisen neljännen ikävuotensa aikana. Vastaavasti vielä seitsemänvuotiaina 12 % lapsista nukkui päiväunia. Lapset ovat siis hyvin yksilöllisiä nukkujia. Vanhempien on havaittu joissakin tutkimuksissa (Hatzinger et al. 2008) arvioineen lastensa unenlaatua joksikin yhdenmukaisesti tutkimustulosten kanssa.

Ongelmia päiväkodissa voi aiheuttaa se, että lapsen yksilöllinen rytmi voi olla erilainen kuin päivähoidon ryhmäaikataulu. Lasten ja perheiden unirytmit vaihtelevat, jolloin toiset heräävät aikaisin aamulla ja toiset nukkuvat myöhään. Varsinkin ympärivuorokautinen hoito on haasteellinen ympäristö lapsen uni- ja valverytmin kannalta, sillä lasten hoitoajat määräytyvät vanhempien työvuorojen mukaan. (Tiusanen, 2008.)

”Päivähoito päiväkodissa on aina ryhmähoitoa. Porukkaa on vietävä tilanteissa myös ryhmänä eteenpäin. Henkilökunnan vähyys kyllä vaikuttaa väkisin siihen miten tätä työtä tehdään. Muttei sen taakse pidä piiloutua. Paljon mahdollisuuksia löytyy kunhan etsii ja haluaa yrittää.”

Vanhempien toiveet liittyvät usein oman lapsensa unen tarpeeseen tai tarpeettomuuteen sekä unen pituuteen. Monissa päiväkodeissa onkin löydetty tapoja vastata lasten yksilölliseen unentarpeeseen.

Joissakin päiväkodeissa päiväunia nukkuville lapsille on järjestetty rauhallinen lepotila rakennuksen toisessa päässä oleviin ryhmätiloihin. Ne lapset, jotka eivät tarvitse enää päiväunia, lepäilevät patjoilla vastakkaisessa päässä esimerkiksi kirjoja lueskellen tai satua kuunnellen.

Eräissä päiväkodeissa lapset, jotka eivät tarvitse päiväunia, ulkoilevat pienryhmänä lepohetken ajan. Vanhemmat ovat mahdollistaneet tämän tuomalla lapselle ylimääräiset ulkoiluvarusteet.

Päiväkodeissa, joissa ryhmää ei ole mahdollista jakaa lepohetken ajaksi, lapsen vaikuttamismahdollisuutta on lisätty antamalla hänelle mahdollisuus valita vieruskaverinsa patjalle. Lapsille on annettu ohjeeksi, että sellaisen kaverin viereen voi mennä, jonka kanssa on hyvä kuunnella satua. Lapset ovat pian oppineet, että toisten kavereiden kanssa on kiva leikkiä, mutta toisten kavereiden vieressä on helpompi rauhoittua.

Lapsen toiveita ja muuttuvia tarpeita viestitetään vanhemmille aktiivisesti ja keskusteluissa pyritään välittämään vanhemmalle sekä lapsen tarpeet että omat näkemykset. Vaikka varhaiskasvatus on ryhmähoitoa, lasten yksilöllinen huomioiminen ryhmän sisällä on tärkeää.

Pienten lasten ryhmissä, jossa päiväunien merkitys on suurempi, nukkumaan menemisestä on tehty rauhallinen hetki, jolloin jokainen lapsi kohdataan henkilökohtaisesti silittelemällä ja halaamalla.

Päivähoidossa tehdyt muutokset vanhempien osallisuuden lisäämiseksi

Tässä esitellään niitä muutoksia tai parannuksia, joiden avulla päiväkodeissa on pyritty osallistamaan vanhempia lastensa varhaiskasvatukseen. Kysymystä tarkastellaan sekä päivähoidon henkilökunnan että vanhempien näkökulmasta.

Tiimien mainintoja vanhempien osallisuutta lisäävistä muutoksista oli kaikkiaan 2476 ja vanhempien vastauksissa 111. Molempien ryhmien vastaukset analysoitiin ja ne luokiteltiin kuuluvaksi viiteen eri yläluokkaan, jotka ovat kasvatuskumppanuus, osallistaminen pedagogiseen toimintaan, vanhemmille suunnattu toiminta, työn kehittäminen sekä ei muutoksia -luokka. Vanhempien vastauksissa ei ollut viittauksia kaikkiin niihin alaluokkiin, joita löytyi henkilökunnan vastauksista. Seuraavassa taulukossa on nähtävissä vastauksista analysoidut ylä- ja alaluokat numeruksina ilmaistuna, sekä miten tiimien ja vanhempien yhteenlasketut vastaukset painottuivat.

Taulukko 10. Vanhempien osallisuuden lisäämisen koostuminen
(Huom: N = vanhempien maininnat; tiimien maininnat)

Tavoitteiden saavuttamiseksi vanhempien osallisuuden lisääminen on keskeinen tavoite.		
Aloitukseen panostaminen	Pohjan luominen osallisuuden tukemiselle (N=40; 869)	Vanhempien osallisuuden lisääminen päiväkodissa
Kasvatukselliset sopimukset		
Vuorovaikutukseen panostaminen		
Tiedonkulkuun panostaminen		
Vanhempien mielipiteiden huomioiminen		
Vanhemmat mukana päivähoidon toiminnassa	Vanhemmat pedagogisen toiminnan tukena (N=32; 1099)	
Vanhemmat mukaan arviointiin		
Vanhemmat mukaan suunnitteluun		
Panostaminen yhteisiin tapahtumiin		
Vanhempien aktivoiminen	Vanhempien sitouttaminen (N=32; 391)	
Vastavuoroinen konkreettinen toiminta		
Panostaminen vanhempainiltoihin		
Muutokset työyksikön sisällä	Työn kehittäminen (N=0; 26)	
Ulkopuolinen taho kehittämisen tukena		
Ei muutoksia	Ei muutoksia osallisuuden lisäämiseksi (N=15; 91)	

”Pohjan luominen osallisuuden tukemiselle” -yläluokkaan sijoitettiin vastaukset, joissa viitattiin vanhempien ja henkilökunnan kasvatuksellisen yhteistyön varmistamiseen (päivähoidon aloitukseen panostaminen, kasvatukselliset sopimukset, vanhempien mielipiteen huomioiminen) sekä vanhempien ja henkilökunnan väliseen vuorovaikutukseen ja tiedonkulkuun. Toiseen yläluokkaan sijoitettiin vastaukset, jotka koskivat vanhempien osallistamista pedagogiseen toimintaan. Vastauksissa oli mainintoja muutoksista, joissa vanhemmat otettiin mukaan toiminnan suunnitteluun, konkreettiseen toimintaan, arviointiin tai yhteisiin perheille suunniteltuihin tapahtumiin. Yläluokkaan ”Vanhempien sitouttaminen” sijoituivat vastaukset, jotka liittyivät vanhempainiltoihin tai vanhempaintoimikuntaan. Työn kehittämistä koskevaan yläluokkaan

kuuluivat vastaukset, joiden mukaan vanhempien osallisuutta pyrittiin lisäämään työyhteisössä tehtyjen muutosten tai ulkopuolisten tahojen avulla. Viidenteen, ”Ei muutoksia osallisuuden lisäämiseksi” -luokkaan, sijoituivat vastaukset, joissa todettiin, että mitään muutoksia ei ole tehty tiimissä tai työyhteisössä.

Tiimien vastauksissa painottui eniten yläluokka, jossa viitattiin vanhempien mahdollisuuksiin osallistua päiväkodin toimintaan (vanhemmat pedagogisen toiminnan tukena). Tähän luokkaan kohdistui lähes puolet tiimien mainintoja. Myös vanhempien vastauksissa kyseinen yläluokka painottui saaden toiseksi eniten, vajaan kolmanneksen mainintoja. Vanhempien vastaukset painottuivat eniten, yli kolmanneksen verran yläluokkaan ”Pohjan luominen osallisuuden tukemiselle”. Tiimien vastauksia oli tässä luokassa toiseksi eniten, kolmanneksen verran mainintoja. Tiimien vastauksissa oli 91 mainintaa (3,68 %), joissa todettiin, että yksikössä tai tiimissä ei ole tehty muutoksia vanhempien osallisuuden lisäämiseksi. Vanhempien vastauksissa näitä viittauksia oli 15 (13,51 %). Työn kehittämiseen viitattiin ainoastaan henkilökunnan vastauksissa ja niissäkin verrataan vähän.

Pohjan luominen osallisuuden tukemiselle - yläluokkaan sisältyy viisi alaluokkaa: vanhempien mielipiteen huomioiminen, tiedonkulkuun panostaminen, vuorovaikutukseen panostaminen, kasvatukselliset sopimuksen ja aloitukseen panostaminen. Tiimien vastauksissa oli viittauksia näihin kaikkiin alaluokkiin ja vanhempien vastauksissa oli viittauksia neljään alaluokkaan. Ainoastaan tiimien mainintoja sai päivähoitoon aloitukseen panostaminen. Vanhempien ja henkilökunnan vastaukset painottuivat alaluokissa melko samalla tavalla molemmilla ryhmillä.



Tiedonkululla on
merkittävä rooli
vanhempien
osallisuuden
onnistumiselle

Tiedonkulku painottui yläluokassaan eniten sekä vanhempien että henkilökunnan vastauksissa. Lähes puolet molemmista oli nostanut asian esille. Tiimit mainitsivat tiedonkulun usein yleisellä tasolla toteutettuna muutoksena. Vastauksissa, joissa tiedonkulkuun liittyviä muutoksia oli eritelty, nousivat selkeästi esille parannukset sähköisessä tiedottamisessa. Tämä painottui myös vanhempien vastauksissa. Säännöllinen sähköinen tiedottaminen sai joissakin vanhempien vastauksissa kiitosta vanhempia osallistavana muutoksena. Osassa tiimien vastauksista todettiin, että sähköisen viestimisen avulla helpotettiin

keskustelua ryhmän toiminnasta vanhempien ja henkilökunnan välillä. Tällöin vanhemmilla oli mahdollisuus vastausviestissä kommentoida tiedotteita, joita henkilökunta lähetti esimerkiksi pedagogiseen toimintaan liittyen. *”Kuukausikirjeet lähetetään vanhemmille myös sähköpostitse joihin moni vanhempi on vastannut ja kommentoinut toimintaamme ja sitä kautta ollut myös osallistuvampia toimintaamme.”*

Sähköisen tiedottamisen lisäksi tiimeissä oli lisätty dokumentointia, minkä avulla saatiin päiväkodin ja lapsen toimintaa näkyvämmäksi vanhemmille. Henkilökunta oli esimerkiksi valo- ja videokuvannut lapsia ja toimintaa, tallentanut otokset muistitikulle ja lainannut koteihin. Tällä tavoin vanhemmat ovat voineet yhdessä lapsen kanssa tutustua toimintaan ja käydä siitä keskustelua lapsen kanssa.

Monissa vanhempien vastauksissa ilmeni tarve saada tietoa lapsen hyvinvoinnista ja toiminnasta päivähoidossa laajemmin. Pelkkää nukkumiseen ja syömiseen liittyvää tietoa tai lyhyttä toteamusta hyvin menneestä päivästä ei koettu riittäväksi, vaan lisäksi toivottiin tietoa lapsen mielialasta, leikeistä ja lapsen osallistumisesta toimintaan. Erään vanhemman vastauksessa tuli esille vanhempien tiedon saannin tarpeen lisäksi lapsen näkökulma: *”kun vanhemmat käsittelevät päiväkodissa tapahtuneita asioita lapsen kanssa, tulee lapselle käsitys että päiväkotia ja kotia eivät ole kaksi toisistaan irrallista maailmaa.”* Nykyisestä päiväkotien kulttuurien kirjosta kertovat useat maininnat muiden kieliryhmien huomioimisesta tiedottamisessa. Joissakin yksiköissä oli tehty selkokielisiä tiedotteita ja niitä oli käännetty perheiden omille kielille.

Henkilökunnan tulisi erään vanhemman mielestä kertoa lapsen kuulumisista, vaikka vanhemmat eivät kysyisi, sillä vanhemmat ovat lähtökohtaisesti kiinnostuneita lapseensa liittyvistä asioista. Vastuu tiedonkulusta oli siis vanhemman mukaan henkilökunnalla. Jotkut tiimeistä nostivat esille saman näkökulman ja kuvasivat, miten vanhempien osallisuutta oli lisätty kertomalla lapsen päivästä. Näin toimittiin, vaikka vanhemmat eivät olisi osoittaneet kiinnostustaan. *”Joka päivä pyrimme ottamaan vanhempiin kontaktia, ja kertomaan mitä heidän lapsensa on tehnyt päivän aikana, vaikka he eivät sitä erikseen kysyisikään.”*



Myös passiivisille
vanhemmille on
tärkeää kertoa lapsen
kuulumisia

Tiedonkulkuun läheisesti liittyvä alaluokka vuorovaikutukseen panostaminen sai molemmissa ryhmissä lähes samassa suhteessa mainintoja. Molempien ryhmien vastauksissa korostui avoimuus vuorovaikutuksessa sekä vuorovaikutustilanteiden mahdollistaminen. Tiimien vastauksissa oli eriteltyinä keinoja, joiden avulla mahdollistettiin vanhempien kanssa käytävät keskustelut ja luontevat vuorovaikutustilanteet. Näitä olivat muun muassa vapaamuotoiset tapahtumat ja ylimääräiset keskusteluajat. Myös vanhempien vastauksissa mainittiin vapaamuotoiset tapahtumat, joiden avulla vuorovaikutus henkilökunnan kanssa lisääntyi. Joissakin tiimeissä oli muutettu keskustelukäytäntöjä vuorovaikutuksen parantamiseksi.

Tiimien vastausten osalta alaluokassa kasvatukselliset sopimukset oli eniten viittauksia perushoittoon. Vanhempien vastauksissa perushoittoon liittyviä muutoksia ei oltu mainittu. Vanhempien vastauksissa painottuivat pedagogiset ratkaisut, jotka saivat useita mainintoja myös tiimien vastauksissa. Vanhempien vastauksissa oli mainintoja lisäksi omahoitajuudesta ja vasu-keskusteluista. Nämä mainittiin myös tiimien vastauksissa. Eräs vanhempi kiitteli ratkaisua, jossa omahoitaja siirtyi pienryhmän mukana yli 3-vuotiaiden ryhmään. Muutoksina vanhempien osallisuuden lisäämiseksi esiteltiin myös vanhempien kasvatuksellinen tukeminen, vanhemman pitäminen lapsen ”asiantuntijana”, ryhmien kokoonpano ja vertaissuhteiden tukeminen. *”Koitamme kuunnella jokaisen ajatukset omasta tavasta kasvattaa ja jos se eroaa radikaalisti omastamme, niin pyrimme saamaan niihin yhteneväisyyksiä ettei lapsi kärsi (lapselle eri kohtelu kotona, kuin tarhassa).”*

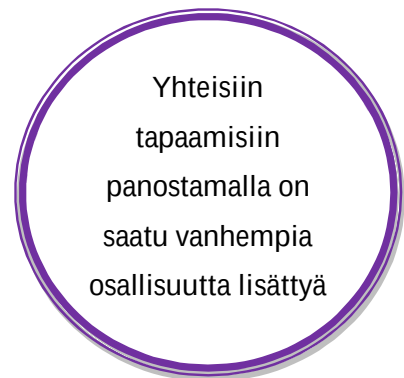
Tiimien vastauksissa lähes kolmasosa pohjan luominen osallisuuden tukemiselle -yläluokkaan kuuluvista viittauksista liittyi vanhempien mielipiteiden tai toiveiden kuulemiseen. Tämä muutos mainittiin valtaosassa vastauksista yleisellä tasolla. Joissakin vastauksissa mainittiin tilanne, jossa toiveita tai mielipiteitä oli kuultu, kuten vanhempainillat, vasu-keskustelut tai keino, joilla mielipiteitä kuultiin, kuten kyselyt. Vanhempien vastauksissa ei ollut yleisellä tasolla tähän liittyviä ilmauksia ja vain muutamassa vastauksessa todettiin, että vanhempien toiveita oli kuultu päiväkodin toimintaan liittyen.

Ainoastaan tiimit mainitsivat aloitukseen panostamisen vanhempien osallisuuden lisäämiseksi tehtynä muutoksena. Suurin osa viittauksista koski tutustumisjaksoa ja sen pituutta. Vastauksissa ilmeni ajatus, että sen avulla sekä lapsi että vanhempi saisi pehmeän laskun päivähoitoon. *”Päivähoidon alkuun ja tutustumisvaiheeseen panostaminen mm. siten, että vanhemmat ovat mahdollisimman paljon läsnä ja mukana kaikissa päivän vaiheissa - silloin voi olla helpompi esittää konkreettisia toiveita ja kysyä asioista.”* Alun tutustumisen lisäksi oli mainintoja aloitukseen liittyvistä kotivierailuista ja aloituskeskusteluista.

Vanhemmat pedagogisen toiminnan tukena. Tiimien vastauksissa painottuivat eniten viittaukset vanhempien osallistumisesta päiväkodin toimintaan. Lähes puolet oli nostanut asian jollakin tavalla esille. Myös vanhemmilla oli vastauksia, jotka koskivat heidän osallistumistaan toimintaan, mutta ne liittyivät ainoastaan perheille suunnattuihin yhteisiin tapahtumiin ja vastavuoroiseen konkreettiseen toimintaan. Myös tiimien vastauksissa, joissa viitattiin toimintaan osallistumiseen, suurimmassa osassa viitattiin yhteisiin tapahtumiin panostamiseen. Toiseksi eniten mainintoja sai tiimien vastauksissa vanhempien oleminen mukana päiväkodin toiminnassa, kuten osallistuminen retkille, avoimien ovien päivään tai vanhempien osaamisen hyödyntäminen toiminnassa. Tähän kuului myös paljon mainintoja saanut osallistuminen toimintaan materiaalia

toimittamalla.. Alaluokka vastavuoroinen konkreettinen toiminta oli yhteisiin tapahtumiin panostaminen -luokan lisäksi ainoa alaluokka, joka sai mainintoja vanhemmilta. Tähän ryhmään kuuluivat vastaukset, joissa viitattiin muun muassa päivähoiton toimintaan tai esiopetukseen liittyvien tehtävien tekemiseen kotona yhdessä lapsen kanssa tai toimintaan liittyvän materiaalin tuomiseen päiväkotiin. Tiimeillä tuli lisäksi mainintoja muutoksista, joissa vanhemmat olivat päässeet mukaan suunnitteluun ja arviointiin.

Vanhempien sitouttaminen. Tähän yläluokkaan sijoittuvissa tiimien vastauksissa painottui pyrkimys aktivoida vanhempia muokkaamalla vanhempainiltoja aktiivisemmiksi, osallistavammiksi tai monipuolisemmiksi sekä pyrkimys aloittaa vanhempaintoimikunnan toimintaa tai ylläpitää sitä tiedottamalla vanhempia siitä. Sekä vanhempien että henkilökunnan vastauksissa oli lisäksi mainintoja vanhempien välisen vuorovaikutuksen lisäämisestä ja sen mahdollistamisesta.



Työn kehittäminen. Tiimien vastauksissa nousi esille muutoksia, jotka liittyivät työjärjestelyihin, työskentelykäytäntöihin, ulkopuolisen tahon apuun tai koulutuksiin. Nämä luokiteltiin kuuluvaksi työn kehittäminen -yläluokkaan.

Ei muutoksia osallisuuden lisäämiseksi. Vanhempien vastauksista yli kymmenen prosenttia luokiteltiin kuuluvaksi tähän yläluokkaan. Osa vanhemmista kuitenkin koki olevansa tyytyväisiä päivähoitoon eikä heillä ei ollut tarvettakaan muutoksiin osallisuuden lisäämiseksi. Osassa vastauksista todettiin että muutoksia ei ole ollut tai ei osattu sanoa, oliko lapsiryhmässä tai päiväkodissa ollut muutoksia tai parannuksia. Tiimien vastauksissa alle 4 %:ssa vastauksista mainittiin, ettei muutoksia ole tehty vanhempien osallisuuden lisäämiseksi. Määrällisesti mainintoja on kuitenkin peräti 91. Osassa vastauksista syyksi mainittiin resurssien puute, muutokselle ei ole ollut tarvetta tai vanhempien esteellisyys. Kahdessa vastauksessa ilmeni kriittinen suhtautuminen vanhempien kanssa käytävän yhteistyön lisäämiseen ja toivottiin "työrauhaa" "yli-innokkailta" vanhemmilta.

Muutostoiveita ja kritiikkiä

Vanhempien haastatteluissa ja kyselyissä ei tiedusteltu erikseen vanhempien muutostoiveita tai kritiikkiä. Aineistosta nousi kuitenkin joitakin seikkoja, jotka poimittiin ja analysoitiin erikseen. Luokkia syntyi kaikkiaan viisi; vanhemmat toivat esille kritiikkiä tai esittivät toiveita yhteisiin tapahtumiin, vanhempaintoimikuntaan, vanhempainiltaan, kasvatuskumppanuuteen tai tiedonkulkuun liittyen. Huomiota herättävää on, että nämä olivat kaikki mainittuina myös

muutoksissa, joita oli tehty vanhempien osallisuuden lisäämiseksi. Erityisen merkittävää on, että ilman että kritiikkiä tai muutostoiveita on vanhemmilta tiedusteltu, nousee aineistosta 24 mainintaa tiedonkulkuun liittyen. Mainintoja oli muun muassa viestintäkanavien puutteesta, toiveesta sähköiseen tiedottamiseen, vähäisestä informaatiosta lapsen päivästä ja hyvinvoinnista sekä keskustelumahdollisuuksien vähyydestä.

Vienti- ja hakutilanteet koettiin liian kiireisiksi tarkemman tiedon vaihtamiseen lapsen hyvinvointiin liittyen. Vanhempien vastauksissa nousi esille myös kokemus, että tiedonkululle ja kuulumisten vaihtamiselle ei ollut sopivaa kanavaa. Seuraava lainaus tuo esille sen merkittävän epäkohdan, että vanhemmalla ei ole asianmukaista mahdollisuutta vaihtaa kuulumisia, vaikka lapsen hyvinvointi sitä mahdollisesti edellyttäisi:

"Vienti- ja hakutilanteissa ei useinkaan ole aikaa keskustella lapsen päivästä tai muista asioista. --- Akuuteissa tilanteissa on kerrottava asiat kiireestä huolimatta tai sitten on yritettävä soittaa perään. Puhelimella on kuitenkin vaikea saada lapsen omahoitajaa kiinni. Ei oikeastaan ole hyviä hetkiä, jolloin keskustella lapseen liittyvistä asioista normaalissa arjessa. Arkaluontoisten asioiden suhteen on erityisesti hankaluutta, sillä niistä ei voi keskustella lapsen kuullen."

Vanhemmat pitivät omaa osallisuuttaan tärkeänä:

"Lähtökohtaisesti siinä, että vanhemmat olisivat kiinnostuneita lapsen päivähoidosta. Työntekijät kertoisivat vaikka vanhemmat eivät kysyisi. Henkilökunnan tulee kertoa vanhemmalle päivästä ihan vain konkreettisia asioita, jotta saa jonkinlaisen käsityksen päivästä. Erityisesti niiden lasten kohdalla tärkeää, jotka eivät vielä puhu. Myös isompien kohdalla, jotta tulee kokonaiskuva päivästä. Muuten vanhemman ymmärrys lapsen kokemusmaailma jää repaleiseksi. Myös työntekijän, aikuisen näkökulma on tärkeää saada tietää, jotta saa riittävästi tietoa lapsen päivästä. Pelkkä lapsen kertomus ei aina kerro riittävästi."

Päivittäinen ja monipuolinen kuulumisten vaihto korostui vanhempien toiveissa. Eräs vanhempi totesi, että vanhemmat ovat lähtökohtaisesti kiinnostuneita lastensa asioista, joten henkilökunnan tulisi kertoa lapsen päivästä vaikka vanhempi ei joka kerta erikseen kiinnostustaan toisikaan esille. Monipuolinen kuulumisten vaihto todettiin monissa henkilökunnan vastauksissa merkittävänä vanhempien osallisuuden lisäämiseksi. Erään vanhemman kommentti kertoo monipuolisen tiedon tarpeellisuudesta: *"Lähes aina haettaessa sanotaan, että ihan ok päivä. Mitä se lopulta tarkoittaa?"*

Pohdintaa

Pohdintaa vanhempien osallisuudesta

Vanhempien osallisuus lastensa päivähoitoon näyttäytyy tämän tutkimuksen valossa monien kysymysten ja epätietoisuuden, mutta myös toimivien käytäntöjen ja onnistuneiden kokemusten valossa.

Vanhempien osallisuuden esteiksi osoittautuivat työntekijöiden mielestä vanhempien kiire, tietämättömyys päivähoidon sisällöstä sekä välinpitämätön asenne päiväkotia kohtaan. Vanhempien toiveiden koettiin olevan usein hyvin yksilöllisiä ja vaikeitakin toteuttaa ryhmämuotoisessa hoidossa. Työntekijöiden kiire sekä henkilökunnan ja tilojen vähyys vaikeuttivat vanhempien osallisuuden lisäämistä. Yhteisiksi haasteiksi koettiin kulttuurierot, yhteisen kielen sekä kasvotain tapahtuvien kohtaamisten puute. Osa henkilökunnasta oli kuitenkin sitä mieltä, ettei vanhempien osallisuudelle ollut mitään esteitä. Vanhemmat otettiin yleensä hyvin vastaan, mutta toisaalta vastaukset antoivat olettaa, ettei vanhempien osallisuutta ole aina pohdittu syvällisemmin. Kaikkia päiväkoteja ohjaavat ja rajoittavat tietyt reunaehdot ja resurssit, eikä näin ollen vanhempien kaikkia toiveita voida toteuttaa. Osallisuus on kuitenkin muutakin kuin vain toiveiden toteuttamista.

Vanhempien ja henkilökunnan vastausten perusteella syntyi kuva siitä, että voidakseen vaikuttaa lapsensa päivähoitoon, on vanhemman oltava itse aktiivinen. Työelämän haasteiden ja arjen ruuhkavuosien keskellä eläville vanhemmille tämä vaatimus voi tuntua kohtuuttomalta. Usein vanhempien tietämättömyys päiväkodin toimintatavoista ja käytännöistä näyttäytyi henkilökunnalle vanhempien passiivisena asenteena lapsen päivähoitoa ja päivähoitohenkilökuntaa kohtaan. Miten sitten voidaan lähteä rakentamaan varhaiskasvatusta, jossa myös kiireisemmälle tai aremmalle vanhemmalle tarjotaan vaikuttamismahdollisuuksia? Monessa ryhmässä oli herätty keskustelemaan vanhempien mahdollisuuksista tuoda näkemyksiään esille. Vuorovaikutukseen, erityisesti kuuntelemiseen oli panostettu ja ryhmän arkea oli pyritty tekemään vanhemmille näkyväksi. Avoimen ja positiivisen suhtautumisen koettiin olevan avain vanhempien osallisuuden tukemiseen. Kun päiväkoti ei näyttäytynyt torjuvana vaan päivittäisiä kohtaamisia arvostavana sekä lasten ja perheiden erilaisuutta kunnioittavana ja kuuntelevana, vanhemmat saivat kaipaamansa mahdollisuuden kokea olevansa osa kasvatusyhteisöä. Toisaalta avoimuus ja ryhmän todellisuuden avaaminen antoi vanhemmille mahdollisuuden nähdä oma lapsensa yhteisön osana. Samalla mahdottomilta tuntuvat toiveet vähenivät.

Sekä henkilökunta että vanhemmat kokivat, että tiedonkulussa on paljon parantamisen varaa. Tiedonkulku on tärkeä lapsen kodin ja päiväkodin kasvuympäristöjä yhdistävä tekijä. Sen avulla luodaan kuvaa lapsen käyttäytymisestä eri ympäristöissä (vrt. Kaskela & Kekkonen, 2006). Tiedon jakaminen tai jakamatta jättäminen sekä tapa, jolla tietoa jaetaan vanhemmalle, tuo kasvattajille

valtaa, jota he eivät ehkä itse aina käsitä. Toisaalta vanhemmat voivat käyttää valtaa jättämällä omat tietonsa lapsestaan kertomatta kasvattajille (McGarth, 2007).

Suurin osa ryhmistä koki, etteivät vanhemmat käyttäneet lainkaan hyväkseen sähköpostia tai puhelinta aloitteiden tekemiseen, vaikka erityisesti sähköposti voisi toimia myös vanhempien aloitteiden dokumentoinnin välineenä. Lisäksi haku- ja tuontitilanteisiin painottuva aloitteiden tekeminen, kun osa henkilöstöstä ei ole vielä ehtinyt saapua työpaikalle tai on jo ehtinyt lähteä sieltä, aiheuttanee riskitekijöitä valvonnalle. Miten sitten varhaiskasvatuksessa voitaisiin lisätä vanhempien kuulemistä ja mahdollistaa vanhempien aloitteiden tekemistä myös puhelimella ja sähköpostilla? Vanhemmat kokivat, ettei soittoihin aina vastattu. Kaikilla päiväkotiryhmillä ei ollut käytössään tietokonetta, sähköpostiosoitteesta puhumattakaan. Mahdollisuus saada tietoa lapsen päiväkotiarjesta esimerkiksi kerran tai pari viikossa lyhyen viestin muodossa lisäisi todennäköisesti vanhempien kokemusta positiivisesta osallisuudesta ja kuulumisesta päiväkotiyhteisöön. Tämä myös vähentäisi painetta, joka kohdistuu haku- ja tuontitilanteisiin, joissa jokainen vanhempi haluaa kiireessä saada tietoa omasta lapsestaan sekä ryhmälle tärkeistä informaatioasioista. Henkilöstön vastustusta voinee herättää työmäärän lisääntyminen, mutta toisaalta monet työntekijät ovat jo valmiiksi yksityiselämässään taitavia viestittelijöitä ja nykytekniikan käyttäjiä. Mahdollisuus kirjoittaa lyhyt viesti päiväkodin toiminnoista vaikkapa ryhmätasolla kerran tai kaksi viikossa, esimerkiksi lepotuokiota valvoessa, lisäisi yhteisöllisyyden tunnetta sekä perheiden ja työntekijöiden välistä ymmärrystä. Samalla käydyistä keskusteluista ja lähetetyistä havaintoihin perustuvista lyhytviesteistä voisi tulla osa päiväkodin dokumentointijärjestelmää, mikä puolestaan voisi helpottaa vasu-työskentelyä ja lomakkeiden täyttämistä lapsesta.

Rutiinit ja pinttyneet tavat nousivat esiin voimakkaana esteenä vanhempien osallisuudelle. Samat rutiinit luovat lapsille turvallisuudentunnetta ja toisaalta päiväkodin työntekijöille hallinnan tunteen arjen kaaokseen. Rutiinit koettiin myös lasten osallisuutta estävinä asioina, joihin onneksi koettiin voitavan vaikuttaa. Miksei siis pyritäisi vaikuttamaan myös vanhempien osallisuutta estäviin päiväkotirutiineihin? Vuodesta toiseen samanlaisina pysyvissä käytännöissä muodostuu ongelmaksi se, että niihin tottuneet työntekijät pitävät niitä itsestäänselvyytenä, kun taas vanhemmat – varsinkin uudet perheet – saattavat rikkoa tahtomattaan niitä ja kohta sen jälkeen tuntea itsensä varhaiskasvattajien reviirille tunkeutuviksi häiriköiksi.

Myös arjen vastuukysymykset rajaavat vanhempien käytännön mahdollisuuksia osallistua toimintaan, eikä työssäkäyvän vanhemman välttämättä ole mahdollistakaan irrottautua päiväkodin arkeen. Se ei välttämättä ole edes vanhempien osallisuuden päämäärä.

Vaikka kasvattajat kokivat vanhempien kiireen osallisuuden esteeksi, voi kiireen tuntemuksen takana olla muitakin, päiväkodin ja kodin kulttuurien eroihin liittyviä syitä: Kenties vanhemmat eivät uskalla astua päiväkodin tiloihin peläten tulevaisuuden kasvattajien reviirille tai olevansa tiellä? Ehkä vanhempi pelkää, ettei osaa kasvattajan silmissä olla riittävän hyvä isä tai äiti? Voisiko vanhempi kokea huonoa omaatuntoa siitä, että joutuu jättämään lapsensa päivähoitoon ja haluaa suojella itseään viettämällä mahdollisimman vähän aikaa päiväkodilla? Kenties vanhempi on huolissaan, että tahtomattaan häiritsee tai keskeyttää lapsen, ryhmän tai varhaiskasvattajan toiminnan omilla asioillaan, eikä siksi uskalla jäädä juttelemaan tai tuo asiansa esille kiireisen oloisesti? Luottamus varhaiskasvatusta ja kasvattajia kohtaan rakentuu arjen tilanteissa ja vanhemmat kaipaavat sosiaalisten raja-aitojen kaatamista. Jos vanhempi on tervetullut päiväkodin tiloihin eikä vain eteiseen tai portille, näkymättömät rajat hälvenevät ja lapset voivat itse luoda yhteisiä kokemuksia vanhempien kanssa päiväkodin arjesta. Samalla yhteistyö vanhemman ja kasvattajan välillä tiivistyy ja kohtaamiset lähenevät arjen toimia lapsiryhmässä.

Pohdintaa henkilökunnan osallisuudesta

Vaikuttamisen omaan arkeen myös työpaikalla voidaan sanoa olevan yksi osallisuuden kokemuksen lähtökohta. Suurin osa työntekijöistä koki vaikuttavansa säännöllisesti ja usein omaan itseen liittyviin asioihin ja suurin osa myös työyhteisön sisäisiin asioihin. Työyhteisönä päiväkotiki onkin vuorovaikutteinen paikka, jossa omia asioita voi tuoda helposti esille. Työyhteisön jäsenillä tulisi olla yhtäläiset mahdollisuudet tuoda näkemyksiään ja mielipiteitään esille ja puhua omasta puolestaan. Tulosten perusteella eri-ikäisten lasten ryhmissä työskentelevillä samoin kuin eri tehtävissä työskentelevillä työntekijöillä oli tasaveroiset mahdollisuudet vaikuttaa omiin asioihinsa. Erojaakin löytyy ja erityisesti alle 3-vuotiaiden ryhmissä tai muissa kuin kasvatusvastuullisen tehtävissä työskentelevien kokemus vähäisistä vaikuttamismahdollisuuksista on huolestuttava hälytysmerkki. Jos kokemusta siitä, että omaan työhyvinvointiin voi vaikuttaa, ei synny ja suurin osa aloitteistakin koetaan ohitetuksi, työn motivaatio ja mielekkäisyys laskevat ja sitä kautta myös sitoutuminen työhön heikkenee.

Pääkaupunkiseudun päiväkodeissa tehtiin suhteellisen paljon työhyvinvointia koskevia aloitteita, jotka kaiken lisäksi usein tuottivat tulosta. Vaikuttaisi siis siltä, ettei henkilökunta ole vielä turtunut tai uupunut työn kuormittavuuden alla. Illanvietot ja työhyvinvointipäivät niihin sisältyvine koulutus- tai toiminta-aiheineen olivat usein aloitteiden kohteina. Fyysiseen työhyvinvointiin liittyvää ergonomiaa koskevat aloitteet olivat usein tuottaneet tulosta. Henkiseen työhyvinvointiin liittyvän työssä jaksamisen tukeminen on haastavampi tehtävä. Sen toteuttaminen vaatii usein vuosien prosessia ja koko työyhteisön sitoutumista. Toisaalta, kun myönteinen prosessi saadaan vauhtiin, se tuo iloa ja osallisuuden kokemusta jokaiselle työntekijälle. Aloitteet lisäävät yhteistä

keskustelua, reflektiota ja pohdintaa työtavoista ja -käytännöistä sekä syvimmillään arvoista ja asenteista näiden takana (Venninen & Ojala, 2011).

Vastauksissaan työntekijät nostivat esille myös monia osallisuutta ja työssä jaksamista estäviä tekijöitä, joihin he kokivat haluavansa vaikuttaa, mutteivät olleet vielä tehneet aloitteita. Tällaisia asioita olivat muun muassa kiireen kokemukset, työn heikko arvostus, työntekijöiden epätasa-arvoisuus ja joustamattomat työolosuhteet. Työhyvinvointiin liittyvät asiat koettiin myös lasten osallisuutta estävinä tekijöinä (Venninen & al., 2010), joihin moni tiimi koki kuitenkin mahdolliseksi vaikuttaa. Myös työilmapiiriin haluttiin vaikuttaa. Esteiden olemassa oloa ei voi kieltää ja jokainen työ pitää sisällään riskejä työhyvinvoinnille: Kiireisinä aikoina, henkilökunnan toimiessa vajaalla miehityksellä, vaikuttamismahdollisuudet saattavat vaikuttaa olemattomilta ja työ hallitsemattomalta kaaokselta. Perustehtäväkin tuntuu kärsivän, eikä aikaa jää työn kehittämiseksi. Tärkeää on kuitenkin hyödyntää hiljaisempia aikoja palautumiseen sekä reflektointiin, pohtia syntyneitä tilanteita ja niiden ehkäisemistä tulevaisuudessa. Mahdollisuus yhteiseen keskusteluun syventää työn mielekkyyttä ja valaa uskoa jaksamiseen niissäkin tilanteissa, kun hallinnan tunne karkaa käsistä.

Työn imun merkitys nousee esille työn mielekkyyden lisäämisessä ja motivoitumisessa. Työn imun luomisessa suuri merkitys on työntekijän omilla asenteilla ja ajatuksilla, mutta työympäristön ja -yhteisön merkitys sekä esimiehen tuki ovat yhtä lailla tärkeitä asioita työn imun syntymisessä. Jos työntekijä kokee jatkuvasti työskentelevänsä ääri rajoillaan tai niiden yli, työssä jaksaminen kärsii ja kyynisyys valtaa alaa. Oman osaamisen ja ammattitaidon vahvistaminen, yhtäläillä kuin työn uudelleen organisointi (rutiinien ja aikataulujen vähentäminen) kiireen tai kuormittavuuden vähentämiseksi, sekä usein myös yhteisöllisyyden (jaetun onnistumisen, ilon ja huumorin) kokemukset auttavat luomaan mielekkäämpää työkokemusta. Erilaiset toiminnan kehittämiseen tähtäävät projektit voivat tässä asiassa olla osaltaan luomassa motivaatiota. Mielenkiintoista oli, että erityisesti yksittäisten varhaiskasvatuksen kehittämistä koskevien aloitteiden raportoitiin toteutuneen hyvin. Kehittämistä kuvattiin tapahtuneen aloitteiden ja yhteisen keskustelun lopputuloksena. Tällaiset kehittämiskohteet ja kokemus niiden positiivisesta toteutumisesta saa aikaan onnistumisen kokemuksia koko työyhteisölle.

Osallisuus päiväkotiyhteisössä

Henkilökunnan ja vanhempien osallisuuden määritelmä

Henkilökunnan osallisuuden kokemukset omassa työssään päiväkotiyhteisössä näyttäytyvät tämän tutkimuksen valossa ensiarvoisen tärkeinä tekijöinä niin lasten kuin vanhempienkin osallisuuden rakentumiselle. Samalla tavoin kuin lapset eivät voi olla osallisia ilman varhaiskasvattajien luomia mahdollisuuksia, eivät vanhemmatkaan voi kokea osallisuutta, jos heille ei tarjota siihen

mahdollisuutta. Henkilökunnan omat osallisuuden kokemukset rakentuvat samalla tavoin työyhteisön sisällä. Osallisuutta voi tukea henkilö, joka itse on kokenut osallisuutta.

Aiemmin vanhempien ja henkilökunnan osallisuussuhde määriteltiin kolmen ulottuvuuden mukaan: asiantuntija-, kumppani- ja asiakkuusnäkökulma. Jokaisen näistä ulottuvuuksista tulisi sisältyä varhaiskasvattajan ammatilliseen olemukseen silloin kun hän tekee työtä lasten ja perheiden parissa. Asiantuntijaulottuvuutta hän tarvitsee tukiessaan lapsen kehitystä ja tuodessaan sitä valottavia näkökulmia vanhempien kanssa käytäviin keskusteluihin. Puhtaassa asiantuntijaroolissa työntekijä voi piilottautua ammattiroolin taakse ja ”tietää” kaikki kasvatust asiat vanhempia paremmin. Silloin hän viestittää vanhemmalle, ettei tarvitse tämän lastaan koskevaa tietoa tai ajatuksia.

Asiakkuusnäkökulmaa työntekijä tarvitsee kohdatessaan vanhemman ja lapsen sekä kuunnellessaan herkällä ja empaattisella korvalla heidän sanomaansa. Kohdatessaan heidät puhtaasti asiakkaana kasvattaja saattaa ”unohtaa” asiantuntijuutensa ja vastuunsa ja kokea onnistumista vain sen kautta, miten tyytyväisiksi onnistuu lapset tai vanhemmat saamaan. Hän ikään kuin myy tuotettaan vanhemmalle.

Kumppanuusnäkökulma pitää sisällään molemmat edelliset. Ammattikasvattaja tietää osaamisensa ja kykenee hyödyntämään sitä toimiessaan vanhempien ja lasten kanssa. Lapsuuden ja kehityksen asiantuntijana hän kykenee soveltamaan omaamaansa tietoa kulloisenkin tilanteen vaatimalla tavalla. Hän osaa myös hyödyntää sitä asiantuntijatietoa, jota lapsi hänelle tarjoaa tuodessaan esille omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan. Yhtä hyvin kasvattaja kykenee hyödyntämään sitä asiantuntijatietoa, jota lapsen vanhemmat voivat hänelle tarjota ollessaan oman lapsensa parhaita ymmärtäjiä.

Osallisuuden määritelmät lapsen, tämän vanhempien ja kasvattajien kohdalla voidaan koota samojen asiakokonaisuuksien pohjalta. Kaikki kolme taho kaipaavat uskoa omaan merkityksellisyyteen ja kokemuksia siitä, että toinen kuuntelee. Edelleen, kaikille heille on tärkeää uskoa omaan pystyvyyteen ja pärjäämiseen. Jokaiselle osalliselle on tärkeää toimia yhdessä muiden kanssa ja jakaa heidän kanssaan ajatuksia. Niin lapsi, vanhempi kuin työntekijäkin kaipaavat kokemuksia siitä, että rohkea omien ajatusten ja aloitteiden esille tuominen kannattaa ja hyödyttää sekä itseä että ympärillä olevia kumppaneita. On vaikea sitoutua toisten tekemien päätösten noudattamiseen, siksi on hyvä saada itse osallistua päätöksentekoon ja sitä myötä sitoutua vastuun kantamiseen. Yhteisapelillä uskalletaan kohdata eteen tulevat haasteet, oppia niiden selvittämisestä ja vihdoin nauttia onnistuneesta lopputuloksesta. Se saa aikaan sitoutumista asiaan ja herättää yhä uudelleen kiinnostuksen yhteisiin asioihin vaikuttamisesta.

Henkilökunnan osallisuus on	Vanhempien osallisuus on
...kokemuksia omasta merkityksellisyydestä sekä kuulluksi ja hyväksytyksi tulemista työyhteisössä.	...kokemuksia omasta merkityksellisyydestä sekä kuulluksi ja hyväksytyksi tulemista omaa lastaan koskevista asioista.
...kokemuksia omasta pystyvyydestä ja ammattitaidosta.	...kokemuksia omasta pystyvyydestä ja kyvystä olla hyvä vanhempi.
...yhteistä toimintaa ja jaettuja ajatuksia työtovereiden, lasten ja vanhempien kanssa.	...jatkovaa ajantasaista tietoa ja jaettuja havaintoja omasta lapsesta.
...kokemuksia rohkeudesta tehdä aloitteita ja saada aikaan muutoksia, joista koko yhteisö hyötyy.	...kokemuksia rohkeudesta tehdä aloitteita ja saada aikaan muutoksia, joista oma lapsi sekä lapsiryhmä hyötyvät.
...yhteiseen työtä koskevaan päätöksentekoon osallistumista ja vastuun ottamista.	...yhteiseen lasta koskevaan päätöksentekoon osallistumista ja vastuun ottamista.
...haasteista oppimista ja yhteistä onnistumista.	...kasvatuksellisista haasteista oppimista ja onnistumisen kokemuksia.
...sitoutumista omaan työhön sekä jatkuvaa kiinnostumista lasten maailmasta, kehityksestä ja oppimisesta.	...sitoutumista vanhemmuuteen ja kasvatuskumppanuuteen sekä kiinnostusta lapsen päivähoidon arjesta.

© Venninen, Leinonen, Rautavaara-Hämäläinen ja Purola, 2011

Kuvio 5. Henkilökunnan ja vanhempien osallisuuden määritelmät

Portti-metafora kuvaamassa osallisuuden kolmea tahoa

Portti kuvaa kulkua rajatulle alueelle. Ne, jotka pääsevät sisälle niin, että voivat siellä myös viivähtää, ovat yhtä. Ulkopuolella olijat toimivat tavalla tai toisella ulkokehällä. Portin sisällä ovat ne, joiden hallinnassa alue on. Heidän vallassaan on usein myös toimia portinvartijoina. Portinvartija voi määritellä hyvin pitkälle, miten helppo tai vaikea portista on kulkea. Hän voi avata portin ja kutsua sisään, liittää tulijan yhdeksi monista jo pihalla olijoista. Hän voi myös vähäeleisesti antaa ymmärtää,

että portti toimii kulkuväylänä parkkipaikalta naulakolle, ei sen enempää. Silloin tulijan on vaikea uskaltautua ”oletetulta reitiltä” sivummalle.

Päivähoidon Osallisuuden Porttia voidaan ajatella vanhana japanilaisena Torii -porttina, jonka ylintä kannateltavaa osaa kuvaa lapsen ääni. Lapsen osallisuuden kannatinpalkkeina toimivat hänen vanhempansa ja päiväkotihenkilöstö. Porttia ei ole olemassa, jos jokin sen osista puuttuu. Vanhemmilla ja henkilökunnalla ei ole yhteistä kasvatustehtävää ilman lasta ja hänen tarpeitaan. Vanhemmat tarvitaan portin toiseksi tukipilariksi antamaan ymmärrystä, jota voivat antaa vain lapsen kanssa hyvin läheisessä yhteydessä olevat henkilöt. Henkilökuntaa taas tarvitaan portin toiseksi tukipilariksi heidän lasta ja lapsuutta koskevan ammatillisen tietämyksensä vuoksi. he tukevat lasta tämän kehityksessä päiväkotipäivän aikana.

Lapsen tullessa päiväkotiin henkilökunnan tulee kantaa vastuu siitä, ettei se portinvartijana toimi sanan perinteisessä merkityksessä valikoimassa sisään tulijoita, vaan kaikin tavoin pyrkii huolehtimaan siitä, että kynnyks astua portista peremmälle madaltuu. Sitä varten henkilökunnan on tärkeää suunnitella ja ideoida erilaisia, perinteisistä jäykäköistä vanhempainiltatapaamisista poikkeavia käytäntöjä, joiden avulla vanhempien sisälle astumista helpotetaan. Ulkopuoliselle tiedotetaan sisällä olevien toiminnasta ja asiakkaalta tiedustellaan toiveita, mutta yhteistyökumppanilta pyydetään apua yhteisten asioiden ratkaisemiseksi.



Kuvio 6. Osallisuuden portti

Lähteet

- Apple, M. & Jungck, S. (1992). You don't have to be a teacher to teach this unit: Teaching technology and control in the classroom. In A. Hargreaves & M. Fullan (Eds.), *Understanding teacher development*, pp. 20-42. New York: Teachers' College Press.
- Arnstein, S.R. (1969). A Ladder of Citizen Participation, *Journal of the American Planning Association* 35 (4): 216–224.
- Ashiabi, G. S., & O`Neal, K. K. (2008). An Ecological View of Family Involvement, Early Childhood Care and Education and Children`s Developmental Outcomes: An Intergrative Overview. In A. T. Waddell & R. M. Mc Bride (Eds.). *New research on early childhood education*. New York: Nova Science Publishers inc. pp. 55-82.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Verbeke, V. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human resource management*, 43, 18-104.
- Bronfenbrenner, U. (2002). Ekologisten järjestelmien teoria. Teoksessa R. Vasta.(toim.). *Kuusi teoriaa lapsen kehityksestä* (2. p. ed.). Helsinki: Unipress. s.221 – 288
- Corsaro, W.A. (1997), *The Sociology of Childhood*. USA, California: Pine Forge Press.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Hakanen, J. (2009a). *Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu-menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen – tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hart, R.. (1992). *Children's Participation from Tokenism to Citizenship*. Italy: Unicef International Child Development Centre.
- Hatzinger, M., Brand, S., Perren, S., Stadelmann, S., von Wyl, A., Kai von Klitzing, K., & Holsboer-Trachsler, E., (2008). Electroencephalographic sleep profiles and hypothalamic–pituitary–adrenocortical (HPA)-activity in kindergarten children: Early indication of poor sleep quality associated with increased cortisol secretion. *Journal of Psychiatric Research* 42 532–543.
- Hännikäinen, S. (2006). Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismäa. (2006) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja, 213.
- Hujala, E. (1999). *Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa* (2. p. ed.). Oulu: Oulun yliopisto, varhaiskasvatuskeskus.
- Isoherranen, K. (2005) *Moniammatillinen yhteistyö*. Helsinki: WSOY.
- Karila, K. (2006). Kasvatuskumppanuus vuorovaikutussuhteena. Teoksessa K. Karila, M. Alasuutari, M. Hännikäinen, A. R. Nummenmaa & H. Rausku-Puttonen (toim.). *Kasvatusvuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino. s. 91 – 108.
- Kaskela, M., & Kekkonen, M. (2006). *Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta: Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen*. Helsinki: Stakes.
- Keyes, C. R. (2002). A way of thinking about Parent/Teacher partnerships for teachers. *International Journal of Early Years Education*, 10(3), 177.
- Knopf, H., & Swick, K. (2007). How parents feel about their Child's Teacher/School: Implications for early childhood professionals. *Early Childhood Education Journal*, 34(4), 291-296.
- Kupila, P. (2007). "Minäkö asiantuntija?" *Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen*. Jyväskylän yliopisto. Tutkimuksia 302.

- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2006). Exploring oek- and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20; 3, 210-233.
- McGrath, W. H. (2007). Ambivalent partners: Power, trust, and partnership in relationships between mothers and teachers in a full-time child care center. *Teachers College Record*, 109(6), 1401-1422.
- Nummenmaa, A. R., & Karila, K. (2011). Keskustelut osana varhaiskasvatustyötä. Teoksessa A.R. Nummenmaa & K. Karila. *Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa*. Helsinki: WSOY. s. 11 – 22.
- Nummenmaa, A-R., Karila, K., Joensuu, M. & Rönholm, R. (2007). *Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa*. Tampereen yliopistopaino oy.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2008). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Shier, H. (2001). Pathways to Participation. In: *Children and Society* vol. 15, 107-117, Great Britain.
- Topp, K. (2010). *Työn positiivisten kokemusten jäljillä: Osallistavan kehitystoiminnan yhteys työn imuun*. Aalto-yliopisto, Markkinoinnin ja johtamisen laitos.
- Tiusanen, E. (2008). Päivittäiset toiminnot päivähoitossa. Teoksessa: Helenius, A. & Korhonen, R. *Pedagogiikan palikat. Johdatus varhaiskasvatukseen ja –kehitykseen*. WSOY. 79 – 97.
- Hatzinger, M., Brand, S., Perren, S., Stadelmann, S., von Wyl, A., Kai von Klitzing, K., & Holsboer-Trachsler, E., (2008). Electroencephalographic sleep profiles and hypothalamic–pituitary–adrenocortical (HPA)-activity in kindergarten children: Early indication of poor sleep quality associated with increased cortisol secretion. *Journal of Psychiatric Research* 42 532–543.
- VASU (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet). (2005). Sosiaali- ja terveysalan tutkimus ja kehityskeskus, Oppaita 56.
- Ojala, M. & Venninen, T. (2011). Developing reflective practices for day-care centres in the Helsinki Metropolitan Area. *Reflective Practice* 12 (3), 335–346.
- Venninen, T., Leinonen, J. & Ojala, M. (2010). *Parasta on, kun yhteinen kokemus siirtyy jaetuksi iloksi” - Lapsen osallisuus pääkaupunkiseudun päiväkodeissa*. Soccan työpapereita 3:2010.
- Venninen, T. & Nivarpää-Ampuja, H. (.2001). *Perttu muutoksessa: päiväkodin kehitystarina*. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vygotsky, L. (1978). *Mind and Society*. Cambridge: MA Harvard University Press.
- Weissbluth, M. (1995). Naps in Children: 6 Months-7 Years. American Sleep Disorders Association and Sleep Research Society. *Sleep*, 18(2):82-87

Liitteet

Tutkimuskysely

Lapsiryhmän nimi _____

Tiimin jäsenet (merkitse missä tehtävissä työskentelet, kirjoitat avokenttään tutkintonimikeesi)

	Lastenhoitaja	Lastentarhanopettaja	Erityislasten- tarhanopettaja	Avustaja	Johtaja	Muu
Tiimin jäsen 1	___	___	___	___	___	___
Tiimin jäsen 2	___	___	___	___	___	___
Tiimin jäsen 3	___	___	___	___	___	___
Tiimin jäsen 4	___	___	___	___	___	___
Tiimin jäsen 5	___	___	___	___	___	___

Lasten lukumäärä ryhmässänne ____

Nuorimman lapsen ikä pyöristettynä tasavuoteen ____

Vanhimman lapsen ikä pyöristettynä tasavuoteen ____

Työyksikkö ja Kaupunki [valitse listasta]

HENKILÖKUNNAN OSALLISUUS:

1. Mihin asioihin ja kuinka usein tiiminne jäsenet pyrkivät yksilöinä vaikuttamaan (esim. aloitteet) keskimäärin kuluvana toimikautena (=syksy ja kevät)?

Huom! Vastatkaa hlöinä samassa järjestyksessä kuin taustatiedoissa.

1.a) Omaan itseä koskevat asiat (esim. työvuorot ja työn jakaminen)

	Päivittäin	Viikottain (1x/vk)	Kuukausittain (1x/kk)	Puolivuosittain (1x/6kk)	Kerran vuodessa tai harvemmin	Ei koskaan
Tiimin jäsen 1	☒	☐	☐	☐	☐	☐
Tiimin jäsen 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tiimin jäsen 3	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tiimin jäsen 4	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tiimin jäsen 5	☐	☐	☐	☐	☐	☐

1.b) Työyhteisön sisäiset asiat (esim. työyhteisön kehittämiseen tai pedagogiseen kehittämiseen liittyvät asiat)

	Päivittäin	Viikottain (1x/vk)	Kuukausittain (1x/kk)	Puolivuosittain (1x/6kk)	Kerran vuodessa tai harvemmin	Ei koskaan
Tiimin jäsen 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tiimin jäsen 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tiimin jäsen 3	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Tiimin jäsen 4	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tiimin jäsen 5	☐	☐	☐	☐	☐	☐

1.c) Työyhteisön ja ulkopuolisen maailman väliset asiat
(esim. varhaiskasvatuksen kehittäminen alueellisella tai valtakunnallisella tasolla:
Yhteistyö koulun, neuvolan ja järjestöjen kanssa, lehtikirjoittelut yms.)

	Päivittäin	Viikottain (1x/vk)	Kuukausittain (1x/kk)	Puolivuosittain (1x/6kk)	Kerran vuodessa tai harvemmin	Ei koskaan
Tiimin jäsen 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tiimin jäsen 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tiimin jäsen 3	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tiimin jäsen 4	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tiimin jäsen 5	☐	☐	☐	☐	☐	☐

2. Mistä asioista olette tehneet aloitteita työyhteisössänne?
3. Mihin asioihin ja millaisia vaikutuksia aloitteillanne on ollut?
4. Minkä asioiden näette työyhteisössänne estävän henkilökunnan osallisuutta?
5. Mihin sellaisiin asioihin, joihin ette nyt voi vaikuttaa, haluaisitte työyhteisössänne vaikuttaa?

LASTEN VANHEMPIEN OSALLISUUS

Vanhempien tekemien aloitteiden määrä vaihtelee paljon eri kuukausien aikana, paljon toiveita esitettäneen esim. toimikauden alussa tai Vasu-keskustelujen yhteydessä. Toiset kuukaudet voivat olla "hiljaisempia".

6. Mistä asioista ja kuinka usein vanhemmat esittävät aloitteita / toiveita (keskimäärin yhden kuukauden aikana kuluvana toimintakautena)?
Huom! Kaikkien vanhempien aloitteet yhteensä. Ilmoita lkm kunkin vaihtoehdon kohdalla.
(Jokaisessa aiheessa vaihtoehtoina: haku- ja tuontitilanteet, puhelin ja sähköposti, vasu-keskustelut, vanhempainillat ja muut tilanteet)

Perushoito (esim. uni, ruoka, vaatetus, wc, terveys)

Pedagoginen toiminta (esim. sääntöjen luominen ja ylläpito, lasten kohtaaminen, toiminnan suunnittelu, toiminta ulkona ja sisällä)

Fyysiseen oppimisympäristöön liittyvät asiat (esim. tilaratkaisut, lelut , piha-alue)

Henkilöstöön liittyvät asiat (esim. hlökunnan määrä, loma-aikojen järjestelyt, työvuorot)

Päiväkodin aukioloajat

Ryhmien muodostaminen / kokoonpano

Informaation saaminen oman lapsensa hyvinvoinnista (esim. mieliala, kaverit, ikävöinti)

7. Minkälaisiin asioihin vanhempien aloitteilla / toiveilla on ollut vaikutusta?
8. Minkälaisia esteitä näette vanhempien osallisuuden lisäämiselle päiväkodissänne?
9. Mihin asioihin vanhempia ei voida päiväkodin toiminnassa osallistaa? Perustele myös miksi
10. Minkälaisia muutoksia/parannuksia/kokeiluja olette tiimissänne tehneet, joilla olette pyrkineet osallistamaan vanhempia?
11. Minkälaisissa päiväkotiin liittyvissä asioissa olette kysyneet vanhempien mielipiteitä (vasukeskustelujen ulkopuolella)?

Pääkaupunkiseudun varhaiskasvatuksen kehittämissyksikkö VKK-Metro teki vuonna 2011 kyselyn vanhempien osallisuudesta päivähoidossa ja päiväkotien työntekijöiden osallisuudesta työyhteisössä.

Tulosten perusteella vanhempien osallisuus päivähoidossa tulee parhaiten esiin lasta koskevinä kysymyksinä ja aloitteina tuonti- ja hakutilanteissa. Suurimmat muutostoiveet koskivat tiedonkulkua ja aloitteet erityisesti lasten perushoitoa ja yleiseen hyvinvointiin liittyviä asioita.

Lasten vanhempien osallisuus nousee esille erityisesti silloin, kun kehitetään kasvatuskumppanuutta. Kasvatuskumppanuus on yhteistyötä kuvaava käsite ja suhde, joka sisältää kahden osapuolen välisen kuuntelemisen, kunnioittamisen, luottamuksen ja dialogin. Vanhempien osallisuus päivähoidossa perustuu heidän omaa lastaan koskevaan kasvatusoikeuteen.

Suurin osa henkilökunnan omaa työtään koskevista toiveista kohdistui työvuoroihin ja lomiin. Runsaasti aloitteita tehtiin myös pedagogiikkaa, hankintoja ja oppimisympäristöä sekä työhyvinvointia koskien, ja päiväkodin sisäistä yhteistyötä parantamaan toivottiin yhteisiä juhlia ja tapahtumia. Henkilökunnan osallisuus liittyy voimaantumisen, sitoutumisen ja työn imun käsitteisiin. Voimaantuminen lisää sitoumista ja työhyvinvointia päiväkodeissa monin tavoin.

Vastanneissa tiimeissä oli hoidossa yli 25 000 lasta, ja niissä työskenteli noin 5 270 kasvatus- ja opetushenkilöstöön kuuluvaa työntekijää.