

OHOI OSAAMISTA VUOROHOITON

AMMATILLINEN TOIMIJUUS, MIELEKÄS ARKI JA HYVÄ TYÖ -KOULUTUS


**Vuorohoidon ammatilliset käytänteet ja hyvin tehty työ -
Ammatillista toimijuutta mahdollistava arki - koonti välitehtävistä
vuorohoidon työntekijöiden käyttöön.**

**Esimerkit ovat tuottaneet vuorohoitoyksiköiden työntekijät Keski-
Suomessa marraskuussa 2015 ja tammikuussa 2016.**

Koonnin teki Kaija Collin/JY

jamk.fi

 Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

 JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Henkilöstökoulutus II: Ammatillinen toimijuus, mielekäs arki ja hyvä työ

Välitehtävien koonti

Henkilöstökoulutuksen toisessa päivässä purettiin päivien välissä tuotettuja välitehtäviä. Välitehtävässä kuvattiin oman työyksikön käytäntöä/käytäntöjä, jota olisi syytä muuttaa, jota muutettiin ja perusteluja ko. käytännön muuttamiselle sekä koulutuspäivään mennessä kerättyä kokemusta käytännön tuunaamisen onnistuneisuudesta ja tulevaisuudesta. Koska välitehtäviä palautui melko runsaasti, esittelyä varten jaoimme ne temaattisesti viiteen ryhmään. Seuraavassa esitellään kunkin temaattisen ryhmän kokoamat pääasiat ja ajatukset. Tämän jälkeen esitellään kukin tuunattu käytäntö sellaisena kuin se välitehtävän muodossa meille palautui. Yhtenäisyyden ja lukemisen helpottamiseksi olemme stilisoineet välitehtävät tehtävänannon yhteydessä annettuun taulukkoon.

TEEMA I Johtaminen, tiimityö ja yhteisöllisyys

Koonti Kaija Collin/JY

Työpajaan osallistui henkilöstöä pienehköistä Keski-Suomen vuoropäiväkodeista. Teeman otsikon mukaisesti tuunattavat käytännöt liittyivät vahvasti vuoropäiväkotien ja yksiköissä toimivien työntekijöiden yhdessä tekemään työhön, johtamiseen ja yhteisöllisyyden kasvattamiseen ja ylläpitämiseen. Jollain tapaa siis koko yksikön toimintaan.

Vaikka kaikki tuunattavat asiat kohdistuivat koko yksikköön ja siellä tehtävään työhön päätimme käydä jokaisen tuunattavan käytännön yksityiskohtaisesti läpi. *Yhdessä vuoropäiväkodissa* oli otettu onnistuneesti käyttöön ryhmäkohtainen VASU. Aihetta käsiteltäessä ryhmäkohtainen VASU oli ollut muutamia viikkoja käytössä ja se oli jo lyhyen ajan sisällä koettu toimivaksi käytännöksi. Erityisen toimivaksi työkaluksi oli koettu jokaisesta ryhmän lapsesta tehty listaus asioista (keskittyminen, vuorovaikutus jne.) jotka kaipaavat työntekijän huomiota ja kehittämistä. Listan koettiin toimivan tiedonvälittäjänä monella tasolla: 1) listauksen avulla saatiin kokonaiskuva koko lapsiryhmästä, toki myös yksittäisten lasten vahuuksista ja kehittämistä edellyttävistä asioista, 2) työntekijät pysyvät ajan tasalla ryhmän tilanteesta. Ryhmäkohtaisen VASUn koettiin myös auttavan lapsia ja aikuisia osallistumaan ja sitoutumaan paremmin toimintaan. Käytäntöä kokeillaan kevään aikana yhdessä ryhmässä ja se on toistaiseksi saanut hyvän vastaanoton myös muualla talossa. Mahdollisesti syksyllä 2016 käytäntö otetaan käyttöön muissakin ryhmässä. Jäämme odottaman mielenkiinnolla!

Toisessa vuoropäiväkodissa oli herätty tuunaamaan hyvin konkreettista asiaa. Yksikön henkilöstö koki, etteivät he näe esimiestään joka toimii eri rakennuksessa, riittävän usein vaihtaakseen tietoja ja tilannetta. Työntekijät päätyivät ehdottamaan esimiehen viikoittaista säännöllistä tapaamista siten, että esimies tulee joka viikko tietynä iltapäivänä vuorohoidon porukkaa tapaamaan. Akuutit asiat hoituvat edelleen puhelimitse. Käytäntö on koettu erinomaiseksi. Esimies näkee tavatessaan sekä työntekijöitä että lapsia ja kahvitellessa tulee käytyä asioita läpi. Tapaaminen on koettu myös molemmin puolin rauhoittavaksi ja

jamk.fi



Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

yhteisöllisyyttä kasvattavaksi tapahtumaksi, joka parhaimmillaan lisää kaikkien voimavaroja ja arvostusta. Yksinkertaista ja toimivaa!

Kolmannessa vuoropäiväkodissa on muutettu hiljattain aivan uusiin toimitiloihin ja juuri uusiin tiloihin liittyen tuunattava käytäntö koskee koko päiväkotia. Uudet tilat mahdollistavat uudenlaisen toimintakulttuurin synnyttämisen tavoitteena yhteisöllisyyden ja me-hengen lisäämistä. Uuden kulttuurin vakiinnuttamiselle ja ylläpitämiselle tärkein perustelu on se, että saataisiin rakennettua kaikkien talossa toimivien, sekä aikuisten että lasten, hyvinvointia ja yhteisvastuullisuutta. Uudessa tilanteessa tämä olisi vielä mahdollista. Yhteisöllisyyden lisäämisen tapoina on jo otettu käyttöön talon yhteiset kuukausi-illat, lauluhetket, vappurieha, isovanhempien tapahtuma ja henkilökunnan virkistysilta. Lisäksi on perustettu tapahtumakohtaisia suunnitteluryhmiä. Kuukausi-illoissa esille on tullut esille mahdollisuus työnkiertoon, jotta muutkin voisivat tutustua vuorohoitoon. Mielenkiintoinen tuunaus, jonka muotoutumista jää innolla odottamaan. Millaisiksi käytännöt muotoutuvat?

Ensimmäisessä vuoropäiväkodissa tuunattua

Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?	Opettelemme tekemään ryhmäkohtaista VASUA. Idean saimme uudelta työntekijältämme, joka oli toteuttanut sitä jo edellisessä työpaikassaan. Suurin muutos käytännössä on, että lapsi huomioidaan entistäkin yksilöllisemmin. Tiedon kulun parantaminen ja työntekijän sitoutuminen asiaan.
Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa? <ul style="list-style-type: none">- Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää?	Yhteisten tavoitteiden ja pelisääntöjen luominen omaan ryhmään, ja lapsen osallisuuden vahvistaminen. Tämä vaikuttaa myös tiedonkulkuun koko talossa.
Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?	KAIKKI: Lapset, vuorohoidon henkilöstö, sijaiset, vanhemmat ja yhteistyöverkosto.
Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?	Tavoitteena lapset, koko henkilöstö, vanhemmat ja yhteistyöverkosto.
Miten muutosprosessi etenee?	Tammikuu 2016 ensimmäisessä työpalaverissa uudentyötavan esittely, asian työstäminen jatkuu pitkin

	kevättä. Seuranta toukokuussa. Syksyllä 2016 otetaan pikkuhiljaa käyttöön.
Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?	
Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunamiselle on ollut ja miten pääsitte niistä yli?	Emme ole havainneet mitään rajoitteita

Toisessa vuoropäiväkodissa tuunattua

Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?	Lähdimme muuttamaan ongelmaamme nimeltä milloin tapaamme esimiestämme
Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa? - Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää?	Päiväkoti on kahdessa eri rakennuksessa koska entinen päiväkotimme on purkutuomiolla.Meidän ryhmis sijaitsee tien toisella puolella päiväkodista.<me emme juurikaan tavanneet bossia koska me emme päässeet lasten kanssa niin helposti toiselle puolelle ja pomomme on eskari ope niin aikataulut eivät sopineet.Puhelimitse hoidimme asioita.Päätimme kokeilla käytäntöä että pomomme tulee meidän puolelle joka keskiviikko 13- Todella loistava käytäntö,me voimme viikon mittaan kirjata ylös asioita jotka sitten käymme yhdessä läpi.Akuutti asioissa käytämme puhelinta
Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?	Uudistuksesta hyötyy me ryhmiksen vetäjät,ryhmiksen lapset ja esimies

Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?	Esimies,eskarin avustaja,ryhmiksen vetäjät
Miten muutosprosessi etenee?	Aloimme kokeilla käytäntöä heti,tulos on ollut kaikista osallistujista hyvä juttu
Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?	Meillä on vasta 18.01. yhteinen palaveri asiasta, voimme vastailta ehkä tähän sitten koulutuksessa. Lisää tiedämme asioista ajan kuluessa...
Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunamiselle on ollut ja miten pääsitte niistä yli?	Emme ole havainneet mitään rajoitteita

Kolmannessa vuoropäiväkodissa tuunattua

Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?	<ul style="list-style-type: none"> - uusi talo, ei vielä vanhoja käytäntöjä, joita muuttaa. - uudessa talossa lähdimme luomaan yhteisöllisyyden lisäämistä.
Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa? <ul style="list-style-type: none"> - Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää? 	<ul style="list-style-type: none"> - me –hengen lisääminen - tavoitteena saada yhteisvastuullisuus toimimaan oikeasti isossa talossa. Jokainen ottaa vastuuta omasta työstä, mutta samalla koko talon yhteisistä tehtävistä, tiloista ja lapsista.
Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?	<ul style="list-style-type: none"> - Koko työyhteisö mukana ja yhteisvastuun lisääntyminen lisää myös lasten hyvinvointia.

<p>Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - koko työyhteisö
<p>Miten muutosprosessi etenee?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - asia nostettu esille talon kuukausi-illassa. - sovitut yhteiset tapahtumat työpaikalla lasten kanssa ja henkilökunnan kesken. - eri tapahtumiin on valittu suunnittelutyöryhmät. Joissa ihmiset ovat eri tiimeistä. - tapahtumia ovat mm. talon yhteiset lauluhetket, vappurieha, isovanhempien tapahtuma ja henkilökunnan virkistysilta. - lasten palaverit - talon yhteisistä tiloista/työtehtävistä on tehty vastuujako henkilökunnan kesken. - henkilökuntaa on rohkaistu tutustumaan toisen lapsiryhmän toimintaan (päivä ja vuoro)
<p>Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - kuukausi-illassa nostettiin esille vuorotyöhön tutustumista kaikille, työnkiertoa. - toivottiin myös jatkuvuutta olemassa oleviin tiimeihin.
<p>Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunamiselle on ollut ja miten pääsitte niistä yli?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - uuden talon asettamat haasteet ja käytäntöjen eläminen. - vähäinen aika yhteiselle keskustelulle asioista.

TEEMA II Lapsen vireystila ja yksilöllisten tarpeiden huomioiminen varhaiskasvatusympäristössä

Koonti Tuula Dahlblom/JY

Mitä lähdettiin muuttamaan?	Mitä tavoiteltiin?	Mikä mahdollisti (+) /Mikä esti tai hankaloitti (-)?	Miten muutos etenee? Ketkä tekevät/vastaavat?	Miten muutos vaikuttaa lapsen vireystilan / yksilöllisyyden huomioimiseen?
Aamupäivän ulkoilu Kokeilemme ulosmenoa heti aamupalan jälkeen (aiemmin menty ulos n. klo 9.30)	1-vuotiaat pääsevät pienille unille rattaisiin. Näin jaksavat lounaaseen asti ja nukkuvat päiväunet muiden kanssa yhtä aikaa. Lapsia tulee hoitoon lisää klo 8.30-9.00 → heidän ei tarvitse riisua vaan jäävät ulos. Leikki ei heti keskeydy, kuten tapahtuisi, jos lapset tulisivat ensin sisälle vähäksi aikaa. Lapset, jotka jäävät sisälle toimimaan saavat työskennellä rauhassa.	+ Yhdessä oli havaittu tarve muutokselle. - Henkilöstön riittävyys hankaloittaa väliillä uutta käytäntöä. - Ajoittain paljon lapsia ulkona yhtä aikaa (on myös mahd. siirtyä toiselle alueelle pihalla) - Ei ollut enää mahdollista valmistella etukäteen ruokailua eikä laittaa sänkyjä valmiiksi, mutta niistä on selvitty!	Olemme toteuttaneet uudistusta tarpeen vaatiessa. Muutos on sujunut hyvin. Käytännön muuttamiseen osallistuu koko Sammaltuvan yksikön henkilökunta sekä lapset.	+ Pienimpien vireystila ja levon tarve tulee huomioiduksi. + Myöhemmin päivähoitoon tulevilta lapsilta jäi pois yksi riisumis- ja pukemisvaihe → vaikuttaa loppupäivän jaksamiseen ja jää enemmän aikaa lapsen omaan toimintaan. + ”Pikku leikit”, eli lasten juuri alkaneiden leikkien keskeytykset aikuisen toimesta vähenivät. + Työntekijälle jäi aikaa enemmän oleelliseen, eli lasten havainnointiin ja olemiseen lasten kanssa.
Lapsen siirtäminen toiseen pienryhmään 1. Havaittu levottomuutta ja toisten häiritsemistä yhden lapsenkohdalla. Päiväkodin ryhmä jakautuu kolmeen pienryhmään. Päätettiin siirtää lapsi pienryhmään jossa on isompia lapsia ja kyseiselle lapselle enemmän vertaiskavereita. 2. Jos 1-2 vuotiaiden pienryhmässä ei satu olemaan lapsia, niin työntekijä siirtyy auttamaan 3-4 vuotiaiden ryhmään, jossa useita lapsia. Heidän joukossaan myös enemmän tukea tarvitseva lapsi. Avustajaa ei ole saatu ryhmään.	1. Kyseinen lapsi pääsee ryhmään, jossa vertaiskavereita ja lapselle mielekästä tekemistä enemmän. Lapselle itselleen hyvä ratkaisu sekä rauhoittaa lapsiryhmää, josta lapsi siirrettiin. 2. Työntekijää tarvitaan tässä 3-4 vuotiaiden ryhmässä → taidoillaan erilaisia lapsia, yksiköllinen huomiointi usein hankalaa.		Uusi käytäntö on juuri aloitettu. Kaikki lapset ja aikuiset osallistuvat.	+ Ryhmässä ”häiritsevä” lapsi pääsi toiseen pienryhmään, jossa on vertaiskavereita ja kyseiselle lapselle sopivan haastavaa ja mielekästä tekemistä. Edellisessä ryhmässä tilanne rauhoittui ja työntekijöillä on enemmän aikaa ryhmän lapsille + 3-4 -vuotiaiden pienryhmän lapset saavat enemmän aikuisen aikaa ja huomioita sekä myös silloin tällöin yhden aikuisen lisää tuekseen, avukseen.
Jälkiruuan tarjoilu Lapset maistavat ensin lusikallisen jälkiruokaa ja päättävät sen jälkeen, ottavatko sitä vai eivät.	Liikkumisen ja hälinän vähentäminen. Jälkiruokaa ei menisi hukkaan. Lapsi oppisi uusiin makuihin. Ruuanjakajalta jää edestakainen kulkeminen pois.	+ Enemmistön päätös + Käytäntö koettu päiväkodin puolella (tien toisella puolella) hyväksi. Haluttiin kokeilla ryhmiksessäkin. - Osa henkilöstöstä vastusti muutosta.	Pidettiin yhteinen palaveri, jossa johtaja oli myös paikalla. Sovittiin uudesta tavasta, johon kaikki aikuiset ovat sitoutuneet. Käytäntöä arvioidaan jatkossa → onko jälkiruoka aina tarpeellinen? Päiväkodin keittiötyöntekijällä muutenkin kädet täynnä työtä → voitaisiinko käytäntöä arvioida myös hänen näkökulmastaan.	+Lapsi tottuu uusiin makuihin. + Lapsi saa itse valita. + Lapsen ympäristössä oleva hälinä vähenee. -/+ Arvioidaan jälkiruuan tarjoamisen tarpeellisuus lapsen hyvinvoinnin näkökulmasta (esim. turha sokeri)

Pienehkössä vuoropäiväkodissa tuunattua

Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?	Aamupäivän ulkoilu Kokeilemme ulosmenoa heti aamupalan jälkeen. (aiemmin menty ulos n. klo 9.30)
Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa? <ul style="list-style-type: none">- Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää?	1-vuotiaat pääsevät pienille unille rattaisiin. Näin jaksavat lounaaseen asti ja nukkuvat päiväunet muiden kanssa yhtä aikaa. Lapsia tulee hoitoon lisää klo 8.30-9.00 → heidän ei tarvitse riisua vaan jäävät ulos. Leikki ei heti keskeydy, kuten tapahtuisi, jos lapset tulisivat ensin sisälle vähäksi aikaa. Lapset, jotka jäävät sisälle toimimaan saavat työskennellä rauhassa.
Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?	Lapset ja kasvatushenkilöstö
Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?	Käytännön muuttamiseen osallistuu henkilökunta ja lapset.
Miten muutosprosessi etenee?	Olemme toteuttaneet uudistusta tarpeen vaatiessa. Ja muutos on sujunut hyvin.
Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?	

<p>Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunaamiselle on ollut ja miten pääsitte niistä yli?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Henkilöstön riittävyys hankaloittaa välillä uutta käytäntöä. - Ajoittain paljon lapsia ulkona yhtä aikaa (on myös mahd. siirtyä toiselle alueelle pihalla) - Ei ollut enää mahdollista valmistella etukäteen ruokailua eikä laittaa sänkyjä valmiiksi, mutta niistä on selvitty! + Yhdessä oli havaittu tarve muutokselle.
---	---

Pinehkössä vuoropäiväkodissa tuunattua

<p>Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?</p>	<p>Jälkiruuan tarjoilu</p> <p>Lapset maistavat ensin lusikallisen (oppivat uusiin makuihin) ja päättävät sen jälkeen, ottavatko vai eivät.</p>
<p>Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää? 	<p>Liikkumisen ja hälinän vähentäminen. Jälkiruokaa ei menisi hukkaan. Lapsi oppisi uusiin makuihin. Ruuanjakajalta jää edestakainen kulkeminen pois.</p> <p><u>Oli tavoitteena ja saavutettiin:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> + Lapsi tottuu uusiin makuihin. + Lapsi saa itse valita. + Lapsen ympäristössä oleva hälinä vähenee.
<p>Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?</p>	
<p>Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?</p>	<p>Lapset, kasvatushenkilöstö ja emäntä</p>
<p>Miten muutosprosessi etenee?</p>	<p>Pidettiin yhteinen palaveri, jossa johtaja oli myös paikalla. Sovittiin uudesta tavasta, johon kaikki aikuiset ovat sitoutuneet. Käytäntöä arvioidaan jatkossa → onko jälkiruoka aina tarpeellinen? Päiväkodin keittiötyöntekijällä muutenkin kädet täynnä työtä → voitaisiinko käytäntöä arvioida myös hänen</p>

	näkökulmastaan.
Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?	Arvioidaan jälkiruuan tarjoamisen tarpeellisuus lapsen hyvinvoinnin näkökulmasta (esim. turha sokeri)
Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunaamiselle on ollut ja miten pääsitte niistä yli?	- Osa henkilöstöstä vastusti muutosta. + Enemmistön päätös + Käytäntö koettu päiväkodin puolella (tien toisella puolella) hyväksi. Haluttiin kokeilla ryhmiksessäkin.

Pienuudessa vuoropäiväkodissa tuunattua

Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?	Lapsen siirtäminen toiseen pienryhmään 1. Havaittu levottomuutta ja toisten häiritsemistä yhden lapsenkohdalla. Päiväkodin ryhmä jakautuu kolmeen pienryhmään. Päätettiin siirtää lapsi pienryhmään jossa on isompia lapsia ja kyseiselle lapselle enemmän vertaiskavereita. 2. Jos 1-2 vuotiaiden pienryhmässä ei satu olemaan lapsia, niin työntekijä siirtyy auttamaan 3-4 vuotiaiden ryhmään, jossa useita lapsia. Heidän joukossaan myös
Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa? - Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää?	1. Kyseinen lapsi pääsee ryhmään, jossa vertaiskavereita ja lapselle mielekästä tekemistä enemmän. Lapselle itselleen hyvä ratkaisu sekä rauhoittaa lapsiryhmää, josta lapsi siirrettiin. 2. Työntekijää tarvitaan tässä 3-4 vuotiaiden ryhmässä → taidoiltaan erilaisia lapsia, yksikölinen huomiointi usein hankalaa + Ryhmässä ”häiritsevä” lapsi pääsi toiseen pienryhmään, jossa on vertaiskavereita ja kyseiselle lapselle sopivan haastavaa ja mielekästä tekemistä. Edellisessä ryhmässä tilanne rauhoittui ja työntekijöillä on enemmän aikaa ryhmän lapsille + 3-4 –vuotiaiden pienryhmän lapset saavat enemmän aikuisen aikaa ja huomioita sekä myös silloin tällöin yhden aikuisen lisäksi tuekseen, avukseen.

Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?	Lapset ja kasvatushenkilöstö
Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?	Kaikki lapset ja aikuiset osallistuvat.
Miten muutosprosessi etenee?	Uusi käytäntö on juuri aloitettu.
Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?	
Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunaamiselle on ollut ja miten pääsitte niistä yli?	

TEEMA III Työvuorojen hienosäätö

Tässä työryhmässä esittelimme kolmen käytännön tuunaukset. Kaikissa paneuduttiin työvuorojen hienosäätöön tai työvuorojen laatimiseen. Mukana oli sekä isoja vuoropäivä koteja että pienempiä yksiköitä. Huomioina oli, että pienilläkin muutoksilla työvuoroissa tai työvoiman kohdentamisessa voi olla positiivinen vaikutus työssä jaksamiseen. Samoin kuinka tärkeä rooli on henkilöllä joka ”hienosäätää” lopullisen henkilöstömäärän suhteessa lapsilukumäärään ja kellonaikoihin. Lopputulokset esittelemme tapauksittain.

Vuoropäiväkoti 1

Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?	Päivätalon klo 17.00 työntekijä siirtyy klo 16.30 vuorohoidon pihalle avuksi.
Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa? <ul style="list-style-type: none">- Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää?	Käytäntöä muutettiin, jotta iltatyöntekijä pääsisi vapaasti ennen klo 17.00 siirtymään sisälle valmistelemaan iltaa (laittamaan ruuat valmiiksi yms.) ja pitämään tauon ennen iltaa.
Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?	Käytännön muutoksesta hyötyy eniten pitkän illan työntekijä. Myös muut työntekijät hyötyvät esimerkiksi päiviä ei tarvitse venyttää.
Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?	Käytännön muuttamiseen osallistuu koko talo
Miten muutosprosessi etenee?	Muutosprosessi on käytössä ja toimii hyvin.

Vuoropäiväkoti 2

Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?	Lähdimme muuttamaan työvuoroja päiväkodissamme niin, ettei aikainen aamu (5.00) ja myöhäinen ilta (jopa 22.00) olisi peräkkäisinä viikkoina eikä saman tiimin lastenhoitajilla. (toinen aamussa ja toinen illassa)-
Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa? - Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää?	Toiminnan sujumisen ja työssä jaksamisen kannalta oli vuoroja syytä muuttaa. Muutos edistää työhyvinvointia.
Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötty?	Muutoksesta hyöttyvät kahden tiimin 4 lastenhoitajaa eniten sekä koko työtiimi.
Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?	Muutokseen osallistuivat siis kahden eri tiimin lastenhoitajat, 4 yhteensä
Miten muutosprosessi etenee?	Työvuorontekijä vaihtaa työvuoroja niin, ettei samalla lastenhoitajalla ole peräkkäisinä viikkoina aikaista aamua ja myöhäistä iltaa. Samoin saman tiimin lastenhoitajilla ei ole niin, että toisella on aamu ja toisella ilta.
Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?	Mietittiin koko talon erilaisia työvuoroja ja ketkä tekevät mitään vuoroja. Nyt esim. kaikki eivät tee kaikkia vuoroja.
Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunamiselle on	Lasten erilaiset hoitoajat painottuvat pienillä ja isoilla erilaisilla. ”Pienten pää” tekee enemmän ns. päivävuoroja.

ollut ja miten pääsitte niistä yli?	
--	--

Vuoropäiväkoti 3

Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?	Vuorohoitoryhmän työntekijöiden työaikojen suunnittelun helpottaminen ja työajanseurannan nopeuttaminen. Kyseessä on työvuorosuunnitelmien hienosäätäminen vuorohoidon tarpeiden mukaan.
Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa? - Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää?	Lasten hoitoajat muuttuvat viikoittain vuorohoitoryhmässä, jossa on 19 lasta. Työntekijöitä on vuorohoitoryhmässä neljä ja oppisopimusopiskelija. Lasten vanhemmat ilmoittavat vuorohoidon tarpeen ma klo 16 mennessä edellisellä viikolla. Työaikojen hienosäätäminen seuraavalle viikolle on tehtävä heti tiistaina. Suunnitteluun on varattu aikaa tiistaisin aamu-ulkoilun aikana. Työvuorosuunnittelu vie liikaa aikaa, vaikka pohjana on valmis kolmen viikon työvuorolista (Titania). Tavoitteena on lisätä päivän sujuvuutta ja pienryhmätoiminnan toteutumista. Tavoitteena on myös luoda toimiva käytäntö ryhmän sisälle työvuorosuunnitteluun ja näin lisätä aikaa ryhmän toiminnan suunnitteluun sekä toteutukseen.
Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?	Vuorohoitoryhmän työntekijät, ryhmän lapset ja lasten vanhemmat. Välillisesti myös varhaiskasvatusyksikön johtaja ja varajohtaja.
Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?	Vuorohoitoryhmän työntekijät sekä varhaiskasvatusyksikön johtaja, varajohtaja ja työvuorosuunnittelija.
Miten muutosprosessi etenee?	Mietitään erilaisia malleja toimivasta työsuunnittelusta. Pohditaan, mitä asialle voitaisiin käytännön tasolla tehdä. Etsitään toimivia malleja muista kunnista. Yksi vaihtoehto on, että luodaan ryhmän työntekijöille omat

	<p>työajanseurannan lomakkeet Excelissä, jotta työaikojen hienosäätäminen helpottuisi. Toinen vaihtoehto on ohjata työntekijät käyttämään Titaniaa.</p> <p>Testataan työaikaseurantalomakkeiden käytännön toteutusta ja mietitään, saadaanko uudistuksella toivottuja tuloksia. Mietitään, olisiko järkevää laittaa yksi vuoro ns. ”tähti-vuoroksi”, jossa työaika voisi muuttua tarpeen mukaan. Tällä vuorolla varaudutaan äkillisiin työvuoron muutoksiin.</p> <p>Uusi kokeilu aloitetaan tammikuussa ja arvioidaan helmikuun lopussa.</p>
<p>Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?</p>	<p>Työntekijät opetetaan käyttämään Titania työvuorosuunnittelun ohjelmaa hienosäätämisen osalta.</p>

Ratkaisut tapauksittain (Työvuorojen hienosäätö)

Case1: VUORHOITORYHMÄN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖAIKOJEN SUUNNITTELUN HELPOTTAMINEN

- Työvuorojen laatijan oltava perehtynyt itse ohjelmaan (Titania tms.), kunkin ryhmän rakenteisiin (lasten iät, henkilöstön rakenne), mielellään tuntee ryhmä → voisiko olla yksi ja sama aina
- Valmiit työvuorokierto-pohjat, joihin rakennetaan
- Työvuorojen tekemiseen varattava oma erillinen aikansa vapaana muista tehtävistä (tämä suunnitellaan etukäteen listoissa)
- Tieto lasten hoitoajoista oltava selkeästi saatavilla (ei tarvitse monesta paikasta etsiä)
- Vanhemmilta hoitoajat systemaattisesti ja ajoissa
- Uutta teknologiaa avuksi → pois kaiken käsin kirjaamisesta

Case2: TYÖVUOROKIERTO TYÖSSÄ JAKSAMISTA TUKEVAKSI

- Aamuvuoro- ja iltavuoroviikko ei enää peräkkäin
- →Väliin välivuoroviikko

Case3: TYÖNTEKIJÄRESURSSIN JAKAMINEN

- Työ organisoidaan niin, että työntekijälle saadaan lepotauko ja aikaa valmistella iltaa, johon jäämässä yksin (esim. toisen ryhmän työntekijä tulee avuksi ennen kotiin lähtöä)

TEEMA IV Vuoropuhelu ja tiedon kulku

Koonti Kaisu Peltoperä/JY

Työpajassa esiteltiin kolmen vuoropäiväkodin välitehtävät. Isohkon kunnan vuoropäiväkodissa oli lähdetty kehittämään henkilökunnan ja vanhempien välistä tiedonkulkua lomakkeella, johon työntekijät kirjaavat tietoja lapsen päivästä, jotta kuka tahansa työntekijä osaa kertoa lapsen kuulumiset vanhemmalle. Pienemmässä vuoropäiväkodissa taas oli otettu käyttöön tapa, että lasten hoitoaikoja otettiin vastaan vain sähköpostitse, ei enää puhelimitse. Puhelut vanhemmilta vievät työntekijän pois lapsiryhmästä ja lisäävät kirjausvirheitä, joten työntekijät halusivat lähteä muuttamaan tätä tapaa helpottaakseen arkeaan. Toisessa suurehkoissa vuoropäiväkodissa puolestaan välitehtävä kohdentui vuoropuheluun lasten ja työntekijöiden välillä.

Muutos on herättänyt selkeästi työntekijöissä innostusta.
On huomattu että asioita voi todellakin tehdä toisin, eikä aina samalla tavalla.
Pienilläkin arjen muutoksilla saadaan "ihmeitä" aikaan, niin lapsissa kuin aikuisissa.


Päätimme ryhmässä toteuttaa tuunausten esittelyn toisille koulutuksen osallistujille draaman muodossa. Joten kolmen eri päiväkodin tuunauksista syntyi kiteytetty draamaesitys, jossa kuvattiin lapsen hoidosta hakutilannetta joulupäivystyksen (jolloin päiväkotija on kiinni ja lapsia ja työntekijöitä kerätään suurempiin yksiköihin) aikaan. Teimme ensin karrikoidun version siitä, miten pahimmillaan kaikki voi lapsen hakutilanteessa mennä vikaan. Tämän jälkeen esitimme tuunatun version hakutilanteesta. Tuunaukset on tummennettu toisen esityksen käsikirjoitukseen.

Joulupäivystysaika klo 16.10 vuoropäiväkodin pihassa:

- Äiti tulee hakemaan lastaan, mutta portti ei millään aukea.

jamk.fi

 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

 JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



- Äiti ei löydä lastaan, eikä ketään tuttua hoitajaa
- Äiti menee ensin kysymään lastaan toiselta vanhemmalta, eikä edelleenkään erota kuka päiväkodin pihassa on vanhempi ja kuka työntekijä, puhumattakaan, että hän löytäisi työntekijän, joka osaisi kertoa jotakin hänen lapsensa päivästä.
- Vihdoin oikea työntekijä löytyy, mutta kenellä on puhelin, jolla ”klikata” lapsi ulos päiväkodista?
- Puhelin löytyy, mutta siinä on akku lopussa...
- Työntekijä ei löydä pihasta lasta, jota tultiin hakemaan.
- Kuulumisten vaihto ei suju: työntekijä ei osaa kertoa lapsen päivästä, koska on juuri tullut iltavuoroon, eikä ole ollut lapsen kanssa päivällä.
- Äiti huikkaa mennessään, että loppuviikon hoitoaikoihin tuli muutoksia sekä kertoo seuraavan viikon hoitoajat.
- Lapsi kertoo äidille että päivä on ollut ihan hyvä.


Tuunattu hakutilanne:

- Päiväkodin portti on rasvattu ja vanhemmat pääsevät kulkemaan siitä ketterästi.
- Äitiä vastaan tullut työntekijä sanoo: Tuolla on lapsen ryhmän työntekijät, heillä on **heijastinliivit** päällä, jotta he erottuvat muista pihan aikuisista.
- Työntekijä esittelee itsensä, ja kertoo lapsen kuulumiset sujuvasti, vaikka onkin itse juuri tullut iltavuoroon. Työntekijällä on **lomake**, josta näkee miten lapsi on nukkunut, syönyt, ja mitä hän on tehnyt.
- Myös lapsi kertoo innoissaan päivän tapahtumista äidille: Lapsi sai laittaa oman nimen **päiväkalenteriin** tuonti- ja hakukohdalle. Näin lapset tietävät kuka tulee milloinkin päiväkotiin ja ketä haetaan mihinkin aikaan. Kyselyt ”milloin mua haetaan” jäävät pois, kun lapsi näkee konkreettisesti seinältä, että hänet haetaan esim. iltapäiväulkoilusta tai iltapalalta. Lasten kuvien lisäksi lapset ovat yhdessä toimintatuokiolla työntekijän kanssa koonneet päivän ohjelman tauluun. Sitä ei enää luetella monotonisesti päivästä toiseen, vaan se kootaan tuokiolla **yhdessä**.
- Äiti on ilmoittanut hoitoajat ajoissa **sähköpostilla tai daisynettiin**, jolloin virheiden määrä vähenee.

Suurehkon kunnan vuoropäiväkodissa tuunattua

jamk.fi

 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

 JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?	Lomake, johon kirjataan lapsen kuulumiset niin että kuka tahansa henkilökunnasta osaa kertoa jotakin lapsesta.
Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa? - Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää?	Saimme vanhemmilta palautetta asiakaskyselyssä, että henkilökunta ei osaa kertoa vanhemmille tarpeeksi lapsen päivästä. Iltavuorolainen ei ollut nähnyt lasta aamulla ollenkaan ja useamman ryhmän lapsista oli huonosti tietoa kerrottavana. Myös henkilökunta itse turhautui siihen, että ei osannut oikeasti kertoa mitään lapsen päivästä. Päätimme tämän perusteella kehittää lomakkeen, johon jokaisen ryhmän henkilökunnalla on velvollisuus kirjoittaa jokaisen läsnäolevan lapsen päivästä jotakin. Kukaan ei halua kuulla, että ” En tiedä, kun en ole ollut teidän lapsen ryhmässä” – vastausta.
Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?	Vanhemmat ja työntekijät
Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?	Päiväkodin henkilökunta
Miten muutosprosessi etenee?	Lomaketta kehiteltiin ja kokeiltiin koko henkilökunnan yhteistyöllä ja tällä hetkellä siinä on lokerot lapsen unille ja muille huomioille. Hienosti henkilökunta nyt kirjoittaa lomakkeeseen esim. mitä lapsi on leikkinyt ja kenen kanssa, söikö hyvin ym. Lomake antaa työntekijöille varmemman olon ja vanhemmat ovat tykänneet kovasti.
Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?	Iltavuorolaiset on myös vastuutettu ottamaan selvää iltaan jäävistä lapsista ja heidän päivän kulustaan sekä mahdollisista vanhempien toiveista illalle. Nyt saimme lisää palautetta vanhemmilta, että varsinkin päiväystyöaikaan on hankala kun ulkona ei tunnista


RYHMÄN NIMI			
LAPSET	HOITOAIKA	UNET	[HUOMIOITA LAPSE N PÄIVÄSTÄ]

	<p>henkilökuntaa eikä aina tiedä kuka on vanhempi ja kuka työntekijä. On hankala tulla kysymään lastaan ja voi tulla jopa turvaton olo, varsinkin jos henkilö, jolta kysyt ei heti tiedä missä lapsesi on. Päätimme nyt ottaa käyttöön liivit ulkona oleville työntekijöille ja tehostaa myös henkilökunnan aktiivisuutta mennä vanhempia vastaan. Samoin mietimme onko tarpeen muuttaa vähän työvuoroja, jotta ulkona on tarpeeksi henkilökuntaa ”ruuhka-aikaan” kun useita lapsia tullaan hakemaan. Näin voimme parantaa myös kuulumisten kertomista lähtöhetkellä.</p>
<p>Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunamiselle on ollut ja miten pääsitte niistä yli?</p>	

Käyttöönottettu lomake:

jamk.fi

 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

 JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



--	--	--	--

Suurehkon vuoropäiväkodin tuunaukset

Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?	Lapsen osallistuminen illan toiminnan suunnitteluun ja päivästuksiin (illan/päivän toiminnan läpikäyminen yhdessä lasten kanssa)
Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa? • Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää?	-lapsen motivointi - toiminta olisi enemmän lapsilähtöistä - lapset mukaan mietintään (kaikki ei ole valmiina esillä aikuisen laittamana) - helpottaa myös aikuisen työtä , kun kalenteria ei tarvitse laittaa etukäteen valmiiksi vaan se tehdään aamu/iltahetkellä yhdessä lasten kanssa.
Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?	Kaikki hyötyy; lapset motivoituu, innostuu ja aikuisten työ helpottuu Kalenterihetki (sekä aamulla että illalla) muuttuu tutkivaksi, yhdessä mietitään toimintaa...
Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?	Kaikki ryhmässä. Se on jokapäiväinen ja arkinen "rutiini" aamuin illoin.
Miten muutosprosessi etenee?	Muutos on nyt työnalla, alkuvaiheessa. Aluksi tiedotettu työntekijöitä muutoksesta. Käytössä ollut tämän viikon. Nyt alkuvaiheessa lapset ovat olleen hyvinkin motivoituneita, innoissaan kalenterihetkillä. Joutuvat todella miettimään mitä on jo tehty ja miten päivä etenee, kun kuvat eivät olekaan enää esillä. (ennen kaikki on ollut valmiiksi esillä, niin se on ollut sellaista "litanian luettelemista"). Myös aikuiset ovat motivoituneempia aamu/iltahetkillä, lasten innokkuus tarttuu.
Mitä vaihtoehtoisia	Muutos on herättänyt selkeästi työntekijöissä innostusta. Huomattu että asioita voi todellakin tehdä toisin, eikä aina

<p>käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?</p>	<p>samalla tavalla. Pienilläkin arjen muutoksilla saadaan "ihmeitä" aikaan, niin lapsissa kuin aikuisissa.</p> <p>Aamu- ja iltahetken päivästuurin KATSELEMINEN onkin muuttunut TOIMINNAKSI ja TUTKIVAKSI. Pienillä muutoksilla siitä saadaan mukava yhdessä tekemisen toiminta (ei enää aikuisen suunnittelema toiminta, vaan lapset mukana). Ja pienillä muutoksilla sitä voidaan muuttaa tarvittaessa uudelleenlaiseksi, mielenkiintoiseksi. Tarkoitus olisi jossain vaiheessa ottaa vielä enemmän lapset mukaan suunnittelemaan päivän touhuja.</p>
<p>Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunamiselle on ollut ja miten pääsitte niistä yli?</p>	<p>Vaikeaa on saada tieto kaikille; miten toimitaan ja miksi. Mitään päätöksiä ei voida toteuttaa heti-nyt periaatteella, vaan uuteen toimintaa siirtymiselle pitää aina varata riittävästi aikaa.</p> <p>Ja aina pitää muistaa että jokainen työntekijä toimii omalla tavallaan, persoonallaan. Kaikki muutokset vie aina aikaa.</p> <p>Uuden käytännön ottaminen käyttöön kesti meidän ryhmä osalta kauan joululoman vuoksi.</p> <p>Oman ryhmän työntekijöistä oli koko ajan joku lomalla eli viikot oli tosi "rikkonaisia". Ryhmässämme oli tuolloin muiden ryhmien aikuisia, sijaisia.</p> <p>Nyt vihdoin oma tiimi on kasassa ja pääsemme todella kokeilemaan uutta käytäntöä. Alku on näyttänyt todella hyvältä :)</p>

Pienuhkon vuoropäiväkodin tuunaukset

<p>Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?</p>	<p>Otamme hoitoajat vanhemmilta vastaan vain tekstiviestillä, sähköpostilla tai kirjallisesti hoitoaikalistalla. Ei enää puhelimitse tai suullisesti.</p>
<p>Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa?</p>	<p>Aikaisemmin tuli paljon kirjausvirheitä. Henkilökunta vapautuu puheluista nopeammin lasten pariin.</p>

Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää?	
Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?	Lapset – henkilökunta ei ole puhelimessa pitkiä aikoja Henkilökunta – työn parempi priorisointi Vanhemmat – kirjausvirheet vähenee, myöhemmin voi tarkistaa hoitoajan esim. tekstiviestistä
Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?	Koko henkilökunta ja vanhemmat
Miten muutosprosessi etenee?	Tiedotus vanhemmille perusteluineen Tiedotus henkilökunnalle Sitoutuminen kummankin osalta
Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?	
Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunamiselle on ollut ja miten pääsitte niistä yli?	Sitoutuminen, muistutellaan vanhemmille ja työkavereille Hoitoaikamuutoksia tulee kuitenkin edelleen puhelimitse, miten nämäkin saataisiin kirjallisesti?


TEEMA V Tilojen käyttö ja arjen käytänteet

Koonti Timo Hintikka/JAMK

Työpajaan osallistui henkilöstöä kolmesta pienestä Keskisuomalaisesta vuoropäiväkodistä. Jokainen päiväkotie esitteli tuunattavan käytänteen (ks. liite). Esittelyjen yhteydessä kävimme työpajassa keskustelua yhteisesti kunkin tuunattavasta käytännöstä. Totesimme, että erityisesti tilojen suhteen kunnissa on isoja eroja. Päiväkoti 1:n tilat ovat huonosti soveltuvat

jamk.fi

 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

 JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

vuorohoitoon ja erityisesti alle 3-vuotiaille, sillä päiväkodin tiloja ei ole alun perin suunniteltu alle 3-vuotiaille. Tilat ovat kolmessa tasossa ja sokkeloiset, jolloin lapsia on valvottava jatkuvasti heidän turvallisuutensa vuoksi. Haastavaa on työntekijän näkökulmasta erityisesti iltaisin, jos on yksin töissä ja lapsia on useita. Toisessa vuoropäiväkodissa on päiväkodin yhteyteen rakennettu vuorohoidolle erikseen tilat, jotka soveltuvat hyvin vuorohoitoon ja pienryhmätyöskentelyyn. Kolmannessa taas on pyritty helpottamaan iltahoitoa ja lasten valvontaa sekä vähentämään turhaa "ravaamista" syömällä ryhmätilan sijaan ruokasalissa.

Päätimme yhteisesti pohtia vuorohoidon fyysistä ympäristöä ja millaiset olisivat ideaalitulat vuorohoidossa. Pohdinnassa pääsimme vasta alkuun, huomioita kirjattiin fläppitaululle (ks. kuva). Keskeisenä seikkana huomioitiin se, että vuorohoidossa on yleensä myös alle 3-vuotiaita lapsia. Tällöin tilojen on oltavat *turvalliset ja mieluiten yhdessä tasossa*.

Keskustelussa tuli ilmi, myös että tilojen *toimivuus ja käytännöllisyys* on tärkeämpää kuin esteettisyys, joka toisaalta luo myös kodinomaisuutta. Suotavaa on myös, että tilat ovat tarpeen mukaan *monikäyttöiset ja muunneltavat*. Tärkeää pienryhmätoiminnan näkökulmasta on, että päiväkodissa on myös riittävästi *pienryhmätiloja*, jotka soveltuvat erilaisiin tarkoituksiin kuten leikkiin, verstastyöskentelyyn, rakenteluun, liikkumiseen jne.

Keskustelua herätti paljon päiväkodin tilojen suunnittelu jo ennen rakentamista. Työntekijät pitivät tärkeänä, että he pääsevät osallistumaan uusien tilojen suunnitteluun juuri käytännöllisyyden, toimivuuden ja turvallisuuden näkökulmasta. Yhteisessä purkutilanteessa tästä aiheesta keskustellessa tuli ilmi, että kunnissa oli hyvin erilaisia kokemuksia siitä kuinka työntekijät pääsevät vaikuttamaan esim. uuden päiväkodin tilaratkaisuihin. Kuitenkin valtaosassa kuntia työntekijöiden oli kuunneltu ja pyritty ottamaan toiveita huomioon. Haasteena nähtiin myös vanhojen tilojen vaikea muunneltavuus ja se, että talous ja sen mukaiset arvovalinnat sanelevat liikaa uusia tilaratkaisuja ja vanhojen tilojen käyttöä.

jamk.fi

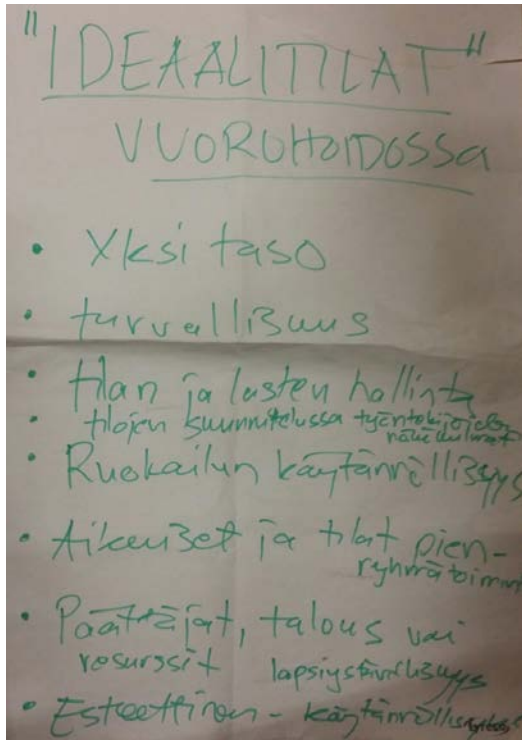
 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

 JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



(kuva - yhteiset pohdinnat ideaalituloista

vuorohoidossa)

Päiväkoti 1 päivähoito


<p>Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?</p>	<p>Ensimmäinen käytäntö, jota muuttaisimme, olisi jääkaapin ja mikron hankkiminen ryhmätilaan, jotta vuorohoidossa olevan lapsen ruokahuollon järjestäminen olisi helpompaa.</p>
<p>Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää? 	<p>Päiväkodin tilat eivät ole suunniteltu palvelemaan alle 3-vuotiaita, eivätkä yksin työskennellessä (äärivuorot ja viikonloput). Vuorohoito on siirtynyt päiväkotiin melko yllättäen (ryhmiä lakkautettu, lapsimäärät pienentyneet jne.), joten tilojen toimivuuteen vuorohoidossa tulisi kiinnittää huomiota, jotta arki olisi sujuvaa ja turvallista niin lapsille kuin aikuisillekin.</p> <p>Äärivuoroissa työskentelemme yksin. Tällöin on hankalaa pienten lasten kanssa, kun tilat ovat monessa tasossa ja eri puolilla rakennusta. Lasten wc-tilat sekä hoitopöytä ovat sijoitettuna niin, ettei niistä ole näkyvyyttä muihin tiloihin ja muihin hoidossa oleviin lapsiin. Myös aikuisten wc-tilat</p>

	ovat kaukana lapsiryhmän tilasta. Keittiötilat ovat täysin erillään ryhmätilasta. Astioiden hakeminen sekä ruuan valmistaminen ja lämmittäminen suurtaloustehtävissä ovat tällöin suuri haaste. Myös nukkumajärjestelyt ovat eri puolilla taloa ja mietittävä ja järjestettävä aina uudelleen.
Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?	Tästä hyötyisi sekä henkilökunta että lapset.
Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?	Tähän muutokseen tarvitaan esimiehen hyväksyntä, sekä huoltomiehen apua kodinkoneiden sijoittamiseen.
Miten muutosprosessi etenee?	Muutosprosessi ei ole vielä edennyt, mutta lapsimäärän kasvun sekä vuorohoidon lisääntymisen myötä prosessin toivotaan etenevän.
Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?	Myös muiden päivähoitoyksiköiden käyttämistä vuorohoidossa on pohdittu, sillä pienempi yksikkö olisi tässä tapauksessa toimivampi monella tapaa.
Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunamiselle on ollut ja miten pääsitte niistä yli?	Näissä muutoksissa rajoittavana tekijänä on ollut se, että tilanteen on katsottu olevan väliaikainen, mutta se onkin muuttunut ajan myötä pysyväksi. Myöskään henkilökuntaa ei ole riittävästi vuorohoitoa ajatellen.

Päiväkoti 2

jamk.fi

 Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

 JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



<p>Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?</p>	<p>Päivällinen ja iltapala -Ennen söimme molemmat ateriat osastolla. Kuljetimme kärryillä ruoat ja astiat osastolle. Keittiöhenkilökunta toi iltapalan osaston jääkaappiin -Nyt syömme molemmat ateriat ruokasalissa.</p>
<p>Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää? 	<p>Salissa ovat ruoat ja astiat lähellä. Rauhoittaa ruokailutilannetta, kun ei esim. tarvitse lähteä hakemaan kauempaa puuttuvia astioita. Aikuiset koko ajan lähellä lapsia. Suositus ruokasalin käyttämiseen toteutuu.</p>
<p>Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?</p>	<p>Hoitajat; yksintyöskentely ruokailutilanteissa helpottuu. Ruokien ja astioiden kuljettaminen osaston-keittiö pois, likaiset astiat suoraan keittiön tiskialtaaseen Lapset; tottuvat syömään isossa tilassa, ruokasali tulee pienillekin tutuksi, aikuisten läsnäolo Keittiöhenkilökunta; ruoat voi jättää keittiöön , kärryjen laittaminen jää pois, iltapalaa ei tarvitse viedä osaston jääkaappiin Ruoka; hygienia</p>
<p>Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?</p>	<p>Käytännön muuttamiseen osallistui päiväkodin vuorohoitajat, lapset ja keittiön henkilökunta</p>
<p>Miten muutosprosessi etenee?</p>	<p>Aluksi söimme vain päivällisen ruokasalissa, iltapala syötiin osastolla. Myöhemmin siirryimme syömään molemmat ateriat ruokasalissa.</p>
<p>Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?</p>	

<p>Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunamiselle on ollut ja miten pääsitte niistä yli?</p>	
--	--

Päiväkoti 3

<p>Mikä on käytäntö, jota lähditte muuttamaan?</p>	<p>Iltapäivätoimintaa - jaamme lapset pienryhmiin, joissa aikuinen mukana</p>
<p>Miksi tätä käytäntöä on syytä muuttaa?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Millaisen hyvän päämäärän tavoittelemista se edistää? 	<p>Halusimme rauhoittaa ”äänekkäitä, levottomia” iltapäiviä</p> <p>Myös iltapäivään tulevat lapset pääsevät ohjattuun toimintaan</p>
<p>Kuka/ketkä käytännön muuttamisesta tai uudistamisesta hyötyy?</p>	<p>Iltapäivään tulevat lapset</p> <p>Rauhoittaa lapsia leikkimään /tekemään pitkäkestoisempia juttuja</p> <p>Lapsi keskittyy paremmin, kun aikuinen on mukana pienryhmässä</p> <p>Aikuisen havainnointi</p> <p>Lapselle mielekästä tekemistä</p>
<p>Ketä käytännön muuttamiseen osallistuu?</p>	<p>Ryhmän paikalla olevat aikuiset ja lapset</p>
<p>Miten muutosprosessi etenee?</p>	<p>Pääsääntöisesti toimimme päivittäin</p>

<p>Mitä vaihtoehtoisia käytännön muuttamisen tapoja pohdinnassanne on tullut esille?</p>	<p>Sekoitetaan koko talon lapsiryhmiä (3 ryhmää), leikitään eri ryhmissä tai ryhmätiloissa sovitusti.</p>
<p>Millaisia rajoitteita (yksilöllisiä/yhteisöllisiä) käytännön tuunamiselle on ollut ja miten pääsitte niistä yli?</p>	<p>Työntekijöiden puuttuminen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - osa pienryhmistä jää ilman aikuista - ryhmät isompia <p>Hoidossa olevien lasten ikäjakauma</p> <ul style="list-style-type: none"> - sopivaa tekemistä monen ikäisille