ASIAKASRAADIN TAPAAMINEN

 Aika ma 9.9.2019 klo 18-20

 Paikka päiväkoti Niittytähti, Korteniityntie 30, Jyväskylä

Paikalla 13 asiakasraatilaista

palvelujohtaja Tarja Ahlqvist

päiväkodin johtajat/aluevastaavat Susanna Karkulahti, Johanna Pajunen ja Maija Kontro

palvelukoordinaattorit Heli Arnberg ja Sari Koivisto

Niittytähden päiväkodin johtaja Kati Turtiainen

1. Heli Arnberg toivotti Asiakasraatilaiset 2019-2020 tervetulleeksi. Asiakasraatilaisille on lähetetty sähköpostilla tarkemmat tiedot raadin toiminnasta. Asiakasraati alkaa aina klo 18 ja päättyy klo 20.

Asiakasraadin tapaamiset kaudella 2019-2020:

* ke 23.10.2019 Kangasvuoren päiväkotikoulu; aiheena nivelvaihe, mukana päiväkodin johtaja Paula Valkama ja rehtori Harri Martikainen
* to 16.1.2020 päiväkoti Kauratähti (Vävypojanpolku, Kauramäki)
* ti 18.2.2020 päiväkoti Fabriikki (Ailakinkatu, Tourula)
* ma 23.3.2020 päiväkoti Verso (Suopursutie, Keljonkangas)
* ke 3.6.2020 kauden päätöstapaaminen (paikka ilm. myöhemmin)

Lisäksi marraskuussa 2019 ja huhtikuussa 2020 on Ajankohtaista varhaiskasvatuksessa –illat, johon asiakasraati osallistuu.

1. Päiväkodin johtaja Kati Turtiainen toivotti tervetulleeksi päiväkoti Niittytähteen. Lisätietoja Niittytähdestä löytyy: <https://tahtipaivakodit.fi/paivakodit/niittytahti/>

Niittytähti kuuluu Tähtipäiväkodit ketjuun. Katin esimieskokonaisuuteen kuuluu Niittytähden lisäksi Sateenkaaren ja Asmalammen päiväkodit. Niittytähti on vuoden ikäinen, aikaisemmin alueella toimi Tähtipäiväkotien Kartanonkujan päiväkoti, joka korvaantui uusilla Niittytähden tiloilla. Päiväkodin alakerta on alle 3-vuotiaille ja yläkerta yli 3-vuotiaille, eskareita päiväkodissa on 9. Niittytähti on luontopainotteinen päiväkoti, toimintaa kehitellään yhdessä vanhempien ja yhteistyökumppanien kanssa.

Kysymyksiä asiakasraatilaisilta: Onko jokaisella ryhmällä joka päivä ulkoilua? – Kyllä on, vastasi Kati. Kati kertoi, että työntekijät ovat oman motivaationsa ja mielenkiintonsa mukaan kouluttautuneet ympäristökasvatus- ja Metsä Mörri -koulutuksissa. Oletteko huomanneet, että onko vanhemmilta tullut paljon kysyntää luontopäiväkotiin, onko kysyntä lisääntynyt tämän tyyppiseen varhaiskasvatukseen? – Kati vastasi, että suurin osa vanhoista asiakkaista siirtyi Kartanonkujalta Niittytähteen, muutamia asiakasperheitä on kauempaa. Kati mukaan Niittytähteen ei juurikaan hakeuduta luontopäiväkotiteeman vuoksi, vaan varhaiskasvatuspalvelu lähellä kotia on tärkeämpi valintakriteeri.

1. Asiakasraatityön näkyvyyden lisääminen on ollut tapetilla pitkän aikaa ja asiakasraatilaisten kanssa on mietitty siihen keinoja. Asiakasraatilaiset työskentelivät tällä kertaa asiakasraadissa kolmessa eri pienryhmässä aluevastaavien johdolla ja pohtivat asiakasraadin näkyvyyteen, alueen yhteistyöhön sekä asiakasraatilaisen ja aluevastaavan rooliin ja yhteistyöhön liittyviä asioita.

Johanna Pajusen ryhmä: toiminnalliset vanhempainillat sekä infoillat ovat tärkeitä varhaiskasvatuksen ja vanhempien yhteistyössä. Johanna vie oman alueen (Huhtasuo-Halssila-Vaajakoski –alue) päiväkodin johtajille ryhmässä pohditut asiat ja asiakasraatilaiset vievät myös kukin omille päiväkodin johtajilleen. Johannan ryhmässä koetaan, että päiväkodin johtajia ei koskaan tapaa ja että voi mennä pitkiäkin aikoja ettei heitä tapaa missään. Miten varhaiskasvatuksessa voisi tiedottaa muutoksista joita on koko ajan? Päiväkodinjohtaja kun tiedottaa muutoksista niin se tuo turvaa muutoksissa. Tärkeää että tuodaan esille myös se mitä saadaan aikaan. Asiakasraatilaisten mukaan on olemassa asioita, joita on saatu vietyä eteenpäin asiakasraadin kautta ja asiakasraatilaiset kokevat, että he ovat saaneet vaikuttaa.

Maija Kontron ryhmä: Vanhempainilloissa pitäisi voida kertoa asiakasraadista ja sieltä voisi saada uusia raatilaisia ja lisäisi tietoisuutta raadista. Asiakasraatiin ilmoittautuminen on jo päättynyt, kun päiväkodeissa on vasta vanhempainillat tulossa. Vanhempainillat olisi hyvä ja helppo paikka markkinoida raadin työskentelyä. Asiakasraati-nimi: ohjaako se asiakkaita oikeaan suuntaan? Mikähän nimi voisi olla? Keskusteltiin myös raatilaisten kuvista eteistiloihin: voisiko laittaa yhteiskuvan? Aluevastaavan rooli: asiakasraatilaisten mielestä aluevastaavan rooli on hankala hahmottaa, ja alueet ovat erilaisia. Aluevastaava voi napata omalle alueelleen asioita jotka ovat tärkeitä. Aluevastaavien on sovittava alueelle yhteiset säännöt mitä viedään eteenpäin alueilla. Voisiko jokainen päiväkodin johtaja käydä kerran vuodessa asiakasraadissa? Muillekin johtajille olisi hyvä olla mukana (esim. kokemus, että oman päiväkodin johtaja ei ole ollut mukana yhdessäkään asiakasraadissa vielä). Kysymys Heli Arnbergille: onko asiakasraatiin ollut niin paljon hakijoita, että pitää käännyttää pois? Heli Arnbergin mukaan ei ole ollut vaan kaikki on pystytty ottamaan mukaan. Olisi hyvä, että asiakasraatiin pääsisi mukaan myös kesken vuotta. Tätä olisi hyvä miettiä.

Susanna Karkulahden ryhmä: asiakasraatityöstä pitäisi infota enemmän päiväkodeissa. Yleinen info on sellainen että ”käykää lukemassa uusin muistio”. Infoa pitäisi tehostaa. Vanhempainilloissa voisi käydä mahdollisuuksien mukaan kertomassa toiminnasta, tai sitten siellä voisi mainita kuka on asiakasraadin edustaja ja voisi välittää yhteystiedot. Kasvot raadille toivomuksena. Voitaisiinko ottaa yhteiskuva raadista ja pieni esittely raatilaisesta, ja laitettaisiin sitten päiväkotien ilmoitustauluille ne? Hakukahvit: voisiko olla pari kertaa vuodessa sellaiset hakukahvit johon asiakasraadin edustaja voisi tulla kertomaan asiakasraadista (on toki aikaresurssikysymys). Voisiko olla raadin kokouksen ajaksi lapsille järjestetty hoitoa? Helpottaisi mukaanpääsyä. Toki ajankohta on lapsille aika myöhäinen, mutta jos olisi vaikka 17.30-19.30. Jos esite asiakasraadista on mahdollista toteuttaa kuvan kanssa, niin se pitäisi olla myös vähintään englanniksi.

Tarja Ahlqvist: vaikka on tunne siitä, että vaikuttamisen mahdollisuudet ovat pienet, niin asiakasraati mainitaan hyvin monessa selonteossa, jotka viedään eteenpäin. Kysymys: onko tietoa kuinka monessa kaupungissa on vastaavanlainen asiakasraati toiminta? Tarja vastasi, että asiakasraatitoiminta ei ole lainsäädännössä, mutta useista kaupungeista on kysytty meiltä asiakasraadin toiminnasta. Kuntaliitossa Jyväskylän varhaiskasvatuksen asiakasraati on mainittu monessa eri kohdassa. Ehdotettiin, että pitäisikö Jyväskylän mennä Educa messuille kertomaan asiakasraatitoiminnasta.

Tarja Ahlqvist pohti, että missä vaiheessa oltaisiin kypsiä sille, että olisi varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen yhteinen asiakasraati? Ikäluokka 5-8 vuotiaat on mainittu jo hallitusohjelmassa ja olisi luontevaa, että asiakasraati ylettyisi ainakin tähän ikäluokkaan asti. Asiakasraatilaiset pohtivat, että varhaiskasvatuksesta kouluun siirtyminen on perheen näkökulmasta iso juttu. Onko perusopetuksen vanhempainfoorumi miten paljon samanlainen kuin varhaiskasvatuksen asiakasraati? Raatilaisten mukaan löytyisi varmasti intressiä tehdä yhdessä töitä varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen eteen yhdessä.

1. Tarja Ahlqvist: varhaiskasvatuksen rekrytointi ja työhyvinvointi

Viime keväänä asiakasraadissa mukana olleet olivat kiinnostuneita varhaiskasvatuksen rekrytoinnista ja työhyvinvoinnista. Tarja Ahlqvist kertoi, että hänen yli 30-vuotisen työuran aikana tilanne oli viime keväänä poikkeuksellinen: uusiin perustettuihin yksikköihin ja ryhmiin tuli uutta henkilökuntaa pitkin kevättä ja uutta henkilökuntaa jouduttiin rekrytoimaan koko kevät lisää (5-6 rekrytointia/kevät). Jyväskylän kaupunki on poikkeuksellinen siitä, että tänne saatiin palkattua pätevää henkilöstöä, tähän voi vaikuttaa se, että Jyväskylä on koulutuskaupunki. Lainsäädännön mukaisella tutkinnolla tuli täytettyä viime keväänä lähes kaikki avoinna olleet paikat. Lainsäädäntö antaa luvan palkata epäpätevän työntekijän varhaiskasvatukseen korkeintaan vuoden määräajaksi. Pääkaupunkiseudulla esimerkiksi saatetaan pitää paikkoja auki kuukausia eikä hakijoita vain ole.

Vapaana olevat pätevät työntekijät rekrytoitiin tehtäviin ilmeisesti jo keväällä, sillä tänä syksynä on ollut vaikeuksia saada päteviä hakijoita. Tulossa on rekrytointi, jossa on esimerkiksi 20 opettajan paikkaa auki. Onko rekrytoinnissa joku tietty sykli? Tarja vastasi, että kyllä on: syksyllä, vuoden vaihteessa ja keväällä. Rekrytoinnin ja työllisyyspalveluiden kanssa on tehty yhteistyötä ja käytössä on esimerkiksi oppisopimuskoulutusmahdollisuus. Opiskelijoista täytyy pitää hyvää huolta, että he tulisivat ja jäisivät töihin varhaiskasvatukseen. Rekrytointia on mietitty tosissaan Jyväskylässä tänä syksynä. Mitkä ovat vetovoimatekijät joilla hakijat saadaan tulemaan ja jäämään? Asiakasraadissa olleiden päiväkodin johtajien mukaan se perustuu paljon ensikohtaamiseen, tunteeseen että tässä päiväkodissa on hyvä ilmapiiri, tunteeseen miten sinut otetaan vastaan, miten ohjataan eteenpäin – pieniä asioita kohtaamisessa. On tärkeää miten tuodaan esille työn monipuolisuus ja vahvuudet sekä mahdollisuudet. Aluevastaavien mukaan puskapuhelimella on tässä myös oma tärkeä roolinsa.

Tähän päivän opiskelijoista pidetään hyvää huolta. Haastatellaanko loppuvaiheen opiskelijat jota tehdään esimerkiksi terveydenhuoltoalalla? Susanna Karkulahti kertoi, että hänellä on sellainen tapa, että haastattelee valmistuvassa vaiheessa olevat opiskelijat. Perehdytys on hänestä sellainen johon kannattaa satsata. Asiakasraatilainen kertoi, että häntä haastateltaessa kerrottiin päiväkodilla, että ”heillä on hyvät resurssit ja pedagogiikasta pideään huolta” – se teki vaikutuksen. Jyväskylässä on hyvä varahenkilöresurssi, jotka ovat tuttuja henkilöitä lapsille ja kasvattajille. Varahenkilöt tulevat lapsiryhmään työskentelemään, kun esimerkiksi opettajat työskentelevät tukea tarvitsevien lasten kanssa tai ovat sak-ajalla. Pedagogisia johtajia on varhaiskasvatuspalveluissa 10. Mentorit ovat eri anmmattiryhmille ja jokaisessa talossa on lastenhoitaja ja opettaja -mentor. Mastermentorit ovat sitten myös mentoreiden tukena. Uusia mentoreita koulututetaan jatkuvasti. Varhaiserityiskasvatukseen on resursoitu hyvin, on paljon erityisavustajia ja varhaiskasvatuksen erityisopettajia. Varahenkilöiden määrä on keskimäärin etsi1 varahenkilö/8 työntekijää. Mitenkä on järjestetty varahoito yksityisen perhepäivähoidon puolella? - Kokeilu yksityisen perhepäivähoidon varahoidosta on alkanut syyskuun alussa Cygnaeuksen päiväkodilla. Varahoitokokeilu on tarkoitettu äkillisiin varahoitotarpeisiin yksityisessä perhepäivähoidossa. ”Kuullostaa tosi kivalta!” totesi raatilainen. Kunnallisen ja yksityisen perhepäivähoidon varahoito on tärkeä, muuten olisi todella vaikeaa järjestää itse varahoito, kun esimerkiksi tukiverkostoja ei ole paikkakunnalla.

Tuleeko työuupumus esille varhaiskasvatuspalveluissa? – Kyllä tulee, ja tulee sillä tavalla, että asialle pitää tehdä jotain. Sairauspoissaoloja tutkitaan koko ajan koko kaupunkiorganisaatiossa. Positiivisia ratkaisuja työuupumukseen saadaan osaamisen kehittämisellä: varhaiskasvatuksen erityisopettajat (veo) ja pedagogiset johtajat ja heiltä tuleva konsultaatio, mentorointi ryhmässä tai yksilömentorointina, ja työterveys on käytettävissä, jossa esimerkiksi voidaan tehdä työkykyarviointia. Uupumus näkyy usein työn lisäksi myös kotona. Mikä on työnantajan vastuu, kun se uupuminen voi tapahtua psyykkisellä puolella? - Työnantajan keinoja ratkaisuksi on mm. erilaiset työtehtävien järjestelyt esim. siinä vaiheessa, kun työntekijä on palaamassa takaisin työelämään. Varhaiskasvatuksen työntekijöitä on voinut lähteä muille toimialoille töihin, tai sitten varhaiskasvatuksen sisällä tekemään pienempää ja rajatumpaa tehtävää.

Uupuminen ja työssäjaksaminen tulee monesti esiin vuorovaikutuksen pulmana: lapsen tai työkaverin/vanhemman kohtaaminen ovat sellaisia tilanteita, joissa voi olla isojakin vuorovaikutuksen pulmia. Nämä tilanteet ovat haasteellisia. Onko työyhteisökonsultaatiota? - Kyllä on, ja kaupungilla on olemassa esimerkiksi työnohjaajapankki josta voi hankkia työnohjauspalveluja. Jos vaikka työtiimi kriisiytyy, tulee jonkun perheen kanssa kriisi/vaikea tilanne, niin esimies voi hankkia työnohjausta työyhteisölle.

Jotta esimiehet osaavat reagoida ja näkevät työuupumuksen, niin pitää olla herkkänä työyhteisössä. Tilannetta voidaan vaikka seurailla vähän aikaa ja puuttua sitten esimiehenä itse, toivotaan myös, että on luottamusta siihen, että työntekijä tulee itse juttelemaan esimiehelleen. Kokemusta on, että työntekijöillä on matala kynnys tulla juttelemaan esimiehelle ja tähän esimiehet kannustavat. Työuupumuksen havainnointi vaatii esimieheltä sitä, että hän oppii tuntemaan työntekijät, näkee ja huomaa, kuulee ja kuuntelee aidosti. Esimiehille on olemassa erilaisia keskustelumalleja puheeksi ottoon ja siihen miten tilanteessa toimitaan. Ennaltaehkäiseviä keinoja on mm. työskenteleminen isoilla tai pienillä ja työaikaan liittyvät asiat: erilaiset osa-aikatyövaihtoehdot sekä erilaiset arjen työtehtävät eri ikäisten lasten ryhmissä ja työtehtävien jakaminen työtiimissä mielekkäästi työntekijöiden vahvuuksien mukaan. Työkierrolla mahdollistetaan työntekijöiden työskentely eri taloissa. Vuorovaikutuksen pulmat ovat haasteellisia ja monesti pitkän ajan tuomia. Ne ovat aina valitettavia. Talon vaihtaminenkaan ei ole aina ratkaisu, jos on vuorovaikutusongelmia tai uupumusta. Päiväkodin johtajien tehtävänä on kirkastaa kasvattajien työtehtävää ja vaatimuksia aina tietyin väliajoin, varhaiskasvatuksessa edellytetään hyviä vuorovaikutustaitoja.

Miten annetaan aikaa suunnitella lapsiryhmän toimintaa? - Reilu vuosi sitten opettajille tuli sak (suunnittelu-arviointi-kehittäminen) -aikaa 5 h/vko, aika lisääntyi 1,45 h/vko. Tästä sak-ajan lisääntymisestä tuli tarve lisätä varahenkilöitä yksiköihin, ja heitä lisättiin. Miten henkilökunta on kokenut uuden suunnitteluajan? - Ovat kokeneet sen hyväksi. Sak-aika tehdään yhdessä opettajatyöparin kanssa ja erikseen, on koettu, että sak-ajan myötä pedagogiikka vahvistunut ja tullut näkyvämmäksi. Soraääniä asiasta tulee lastenhoitajien taholta, heidät rajattiin virkaehtosopimuksessa suunnitteluajan ulkopuolelle. Lastenhoitajia ja heidän ammattitaitoaan tarvitaan ja he ovat tärkeitä. Lastenhoitajille myös varataan yksiköissä aikaa tarpeen mukaan erilaisille kirjallisille töille tai suunnittelutehtäville. Suurimmassa osassa päiväkoteja lastenhoitaja ohjaa edelleen omaa pienryhmää.

Käytetäänkö varhaiskasvatuksessa soveltuvuustestejä, tutkitaanko soveltuvuutta rekrytoitaessa? – Varhaiskasvatuksessa vain päiväkodinjohtajat valitaan soveltuvuustestin kautta. Muiden työntekijöiden rekrytoinnissa ei ole käytössä soveltuvuustestejä, haastattelutilanne ja koeaika ovat keinoina soveltuvuuden arviointiin.

Mistä saataisiin roolimalleja pojille? - Miesten määrä on vähäinen. Olisi tärkeää saada heitä lisää alalle.

Minkä verran henkilökunnalla on mahdollista tehdä kansainvälistä vaihtoa? – Jyväskylällä on organisaatiossa kansainvälinen vaihto johon voi hakea, vaihtoon valitaan noin 4 työntekijää vuodessa (kesto useamman kuukauden). Varhaiskasvatuksestakin on ollut näissä vaihdoissa työntekijöitä. Erilaisia hankkeita on myös, joissa pääsee vaihtoon, esim. EU:n kautta (muutaman päivän tai viikon kestäviä).