


Osaamista ja työhyvinvointia vuorohoidon henkilöstölle



Vuorohoito poikkeaa työympäristönä päiväaikaan ja arkipäivisin toteutetuista varhaiskasvatuspalveluista. Tämä erityisyys näkyy myös henkilöstön työhyvinvoinnin kysymyksissä.

Keski-Suomessa on paneuduttu vuorohoidon työhyvinvoinnin tukemiseen vuoden 2015 alusta OHOI – Osaamista vuorohoitoon -kehittämishankkeessa. Työhyvinvointia tuetaan hankkeessa muun muassa kehittämällä pedagogista osaamista ja johtajuutta.

Katse pedagogiikkaan

Vuorohoitoyksiköissä iltaisin, öisin ja viikonloppuina ovat paikalla usein lastenhoitajat, harvemmin lastentarhoopettajat. Yksiköiden laajoilla toiminta-ajoilla on kuitenkin merkitystä sen koko henkilöstölle. Vaihtelevien työaikojen vuoksi koko tiimi tai työyhteisö on harvoin paikalla samaan aikaan. Tämä vaikeuttaa toiminnan suunnittelua ja tiedonkulkua yksikössä. Myös yhteydenpito vaihtelevia työaikoja tekeviin vanhempiin vaatii oman ponnistelunsa. Vanhemmilla voi olla pitkiä arkivapaita, jolloin toiminnasta täytyy tiedottaa hyvissä ajoin.

Vuorohoidossa olevien lasten määrä vaihtelee eri vuorokauden aikoina ja viikonpäivinä. Hiljaisina aikoina työntekijöille jää paremmin aikaa lasten yksilölliseen huomiointiin, mikä on lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin – kasvun, kehityksen ja oppimisen – kannalta keskeisen tärkeää. Myös työntekijöiden suhteet vanhempiin muodostuvat usein läheisimmiksi esimerkiksi vaihdettaessa kuulumisia ”herkkien ajankohtien” tuonti- ja hakutilanteissa.

Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttaminen on kaikkien ammattiryhmien yhteinen tehtävä. Pedagogisen toiminnan vastuu ja suunnittelu kuuluvat lastentarhanopettajille heidän koulutuksensa ja työnkuvansa myötä. Kuitenkin erityisesti vuorohoidon arjessa pedagoginen vastuu jakautuu vahvasti kaikille työntekijöille. Useissa OHOI-hankkeen kohtaamisissa vuorohoidon työntekijät ovat havahtuneet huomamaan, että myös yksin tehtävissä lastenhoitajien ilt- ja viikonloppuvuoroissa on paljon pedagogisia ulottuvuuksia ja mahdollisuuksia. Ammattiryhmien vä-

lisen yhteistyön edellytykset toteutuvat vuorohoidossa ilahduttavan usein. OHOI-hankkeeseen osallistuneet työntekijät ovat kertoneet työyhteisöjensä keskeisimpiä vahvuuksia olevan tiimiltä saatu tuki ja jokaisen osaamisen hyödyntäminen.

Lasten vireystilojen huomiointi pedagogiikan toteuttamisessa on erityisen tärkeää vuorohoidossa, jossa lapset elävät yksilöllisissä rytmeissään. Pedagogisen toiminnan lisääminen ilt- ja viikonloppuajoihin on herättänyt jonkun verran vastustusta, sillä nämä herkät ajat nähdään tyypillisesti kodinomaisemmaksi ja hoivapainotteisemmaksi. Varhaiskasvatustilanteiden mukaan jokaisella lapsella tulee kuitenkin olla oikeus monipuoliseen varhaiskasvatukseen hoitoaikojensa puitteissa. Erityisen ongelmalliseksi koetaan se, miten tarjota esiopetusta niille lapsille, jotka ovat hoi-

raameissa ja taatakseen resurssit laadukkaaseen varhaiskasvatukseen. Johtajan tehtävänä on luoda henkilöstönsä kanssa puitteet lapsia ja perheitä tasapuolisesti kohtelevalle varhaiskasvatukselle hoitoajasta riippumatta.

Yksi tehokas käytännön vuorohoidon henkilöstön työvuorojärjestelyjen helpottamiseen voi löytyä paikallisesta yhteistyöstä vanhempien työnantajien kanssa. Esimerkiksi joissakin Keski-Suomen kunnissa on käytäntönä toimittaa infokirje vuorohoidosta vanhempien työnantajille lapsen aloittaessa vuorohoidon ja käydä muutenkin suoraa keskustelua työnantajien kanssa liittyen esimerkiksi lasten hoitotarpeisiin varhaisina aamuina. Tällä tavalla on edistetty työnantajien ymmärrystä varhaiskasvatuksesta palvelumuotona ja mahdollistettu yhteistyö perheiden hyvinvoinnin tukemiseksi.


... Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttaminen on kaikkien ammattiryhmien yhteinen tehtävä.

dossa ilt- ja viikonloppupainotteisesti pidentämättä kuitenkaan lapsen hoitopäivää kohtuuttomasti. Osa vuorohoitoyksiköistä on päätyttyä järjestämään esiopetusta myös alkuiltapäivisin.

Vuorohoidon johtaminen vaatii laaja-alaista ajattelua

Vuorohoittoa tarjoavan yksikön johtaminen sisältää erityishaasteita, sillä epätyypilliset työajat koskettavat paitsi työntekijöitä, myös asiakasperheitä ja lapsia. Johtajan on tasapainoteltava huomioiden perheiden hoidontarpeen lisäksi lapsen etu ja työntekijöiden työhyvinvointi. Lasten määrästä lapsiryhmissä ja lasten ja henkilöstön välisestä suhdelu- vusta säädetään varhaiskasvatustilanteissa ja päivähoitoasetuksessa. Työvuorosuunnittelijan on huomioitava myös henkilöstön työaika määrittävät säädökset. Laissa ja asetuksessa ei huomioida erikseen vuorohoittoa. Vuorohoitoyksiköissä johtajalta vaaditaan erityisesti tarkkuutta toimiakseen ohjeistusten

OHOI-hankkeeseen osallistuneiden vuorohoidon työntekijöiden mukaan epätyypilliset työajat ovat yksi keskeisimmistä työhyvinvoinnin haasteita, mutta samaan aikaan monelle myös yksi tärkeimmistä työn vahvuuksista. Vuorohoidon henkilöstöä rekrytoitaessa onkin syytä keskustella avoimesti työajoista ja työntekijän mahdollisuudesta ja halukkuudesta työskentelyyn epätyypillisinä aikoina.

OHOI-hanketta rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto, ja sen pohjana on Suomen Akatemian laaja konsortiotutkimus epätyypillisistä työaika tekevästä perheistä ja vuorohoidosta, Perheet 24/7 -hanke. 

Kirjoittajat työskentelevät OHOI-hankkeessa sitä toteuttavissa organisaatioissa, **Malinen** ja **Dahlblom** asiantuntijoina Jyväskylän ammattikorkeakoulussa sekä **Rönkä** professorina ja **Peltoperä** projektitutkijana Jyväskylän yliopistossa.

Lastentarhanopettaja Päivi Erkkilä ja Lounatuulien esiopetusryhmä Tapiolan päiväkodissa Jyväskylässä.