



## PERHEET 24/7 TYÖNTEKIJÄKYSELYN TULOKSIA: LASTEN ARKI VUOROPÄIVÄHOIDOSSA

Perheet 24/7-tutkimuksessa tehtiin web-kysely vuoropäivähoidon työntekijöille vuonna 2013. Linkkiä web-kyselyyn jaettiin vuorohoitoa tarjoaviin, hankkeen yhteistyöpäiväkoteihin (31 kpl) ympäri Suomea ja lisäksi hankkeen web-sivuilla oli myös avoin linkki kyselyyn.

### Kyselyyn vastasi 227 vuoropäivähoidon työntekijää joista

- 14% oli johtotehtävissä,
- 22% opettajia (LTO, ELTO)
- 64% muissa kasvatustehtävissä olevia (LH, PH)
- kaikki työskentelivät päiväkodeissa

Tutkimukseen osallistui tasaisesti päiväkoteja suurista ja pienistä kunnista.

### VUOROHOITO:

aikaisina  
aamuina,  
iltaisin, öisin ja  
viikonloppuina  
tarjottava  
lastenhoito.

## VUOROHOIDON ARKI

### Lapsen hyvinvointi ja yksilöllisyys

Kyselyyn vastanneista 87% koki, että heillä on mahdollisuus tukea lapsen turvallisuuden tunnetta.

#### Lapsen turvallisuuden tunnetta tuetaan useimmiten:

1. Työvuorojärjestelyillä ja omahoitajakäytännöillä
  - *"Meillä on vaki yököt ja viikonloppu hoitajat, iltaisin lapsia hoitaa vain muutama aikuinen samoin aikaisissa aamuissa lapsia ottaa vastaan vain muutama aikuinen vuorollaan. Emme siis tee kaikkia vuoroja, jolloin lapset tietävät helpommin kuka heitä kulloinkin hoitaa."*
  - *"Meillä on käytössä valokuvataulu, josta lapsi ja vanhemmat päiväkotiin tullessa näkevät, kuka aikuinen on missäkin ryhmässä ja mihin aikaan päivästä."*
  - *Välillä omahoitaja ei näe lasta hetkeen, jos vuorot menevät ristiin. Yhdelle lapselle nimeään omahoitajaryhmä (3), jotta edes joku olisi paikalla samaan aikaan lapsen kanssa."*
2. Vahvistamalla lapsen ja vanhemman välistä yhteyttä lapsen hoidon aikana
  - *"Lapsella voi olla korissa valokuva omasta vanhemmasta, jota voi katsella hoitopäivän aikana."*
  - *"Pitkien hoitajaksojen aikana voidaan vaikka soittaa vanhemmille."*
  - *"Tulo- ja lähtötilanteet ovat kiireettömiä ja vanhemmat voivat tulla ryhmätiloihin lapsen kanssa."*

### Lapsen yksilöllinen huomioon ottaminen

Suurin osa työntekijöistä koki, että **lapsen yksilöllinen huomioon ottaminen** toteutuu parhaiten tuonti- ja hakutilanteissa. Lapsen ikään ja kehitystasoon liittyvien tarpeiden huomioon ottaminen koettiin pääasiassa helpoksi, kuitenkin neljäsosa vastaajista piti sitä haasteellisena. Vuorohoidossa olon ajankohta oli lapsen yksilöllisen huomioon ottamisen kannalta oleellinen.

” Aamu- ja iltahoitoajat ovat lapselle herkintä aikaa ja silloin turvallisuuden tunne tai sen puute korostuu erityisesti.”



” Myös ilta-, viikonloppu- ja yöhoidossa lapsia on vähemmän kuin päiväsaikaan ja siten vuorovaikutusta tulee enemmän kunkin lapsen kanssa.”

**Lapsen hyvinvoinnin haasteena** työntekijät kokivat lapsen yksilöllisen rytmin ja levontarpeen huomioon ottamisen.

**Kavereiden saaminen ja ryhmään kuuluminen** toteutui työntekijöiden mukaan melko hyvin valtaosalla lapsista.

”*Voivat hakea kaveria toisista ryhmistä ja myös leikkiä toisissa ryhmätiloissa, ideoida ja toteuttaa leikkejä sekä ryhmäkohtaisesti vaikuttaa toiminnan sisältöihin/ ohjattuun toimintaan.*”

Haasteena oli lapsen ryhmän vaihtuminen hoitopäivän aikana. Yli 60% vastaajista ilmoitti, että lapsi joutuu vaihtamaan ryhmää hoitopäivän/hoitojakson aikana.



## Pedagogiikka

Suurin osa vastaajista (80%) kertoi suunnittelevansa toimintaa tiimissä sekä ottavansa huomioon toiminnan suunnittelussa sen, että vuorohoitoryhmässä lasten määrä ja kokoonpano vaihtelevat jatkuvasti. Yli puolet (60%) vastaajista oli sitä mieltä, että vuorohoidossa on enemmän mahdollisuuksia lasten tarpeista lähtevälle toiminnalle. Samoin valtaosa (89%) koki, että pienryhmätyöskentely on mahdollista vuorohoidossa. 54% vastaajista ilmoitti toiminnan olevan monipuolista myös iltaisin ja viikonloppuisin ja silloin oli mahdollistaa toteuttaa ”ekstra-toimintaa”.

”*Vasussa tulisi ilmetä myös, miten toiminnan suunnittelussa otetaan huomioon kaikki lapset tasavertaisina eikä varhaiskasvatuksen laatuun saisi vaikuttaa lasten hoitoaikojen vaihtelu.*”

**Pedagogisena haasteena** työntekijät kokivat toiminnan suunnittelussa lasten määrän ja ryhmän kokoonpanon vaihtelun huomioimisen sekä erityisen tuen tarpeisiin vastaamisen; 45% vastaajista ilmoitti, että vuorohoitolapsilla ei ole mahdollisuutta erityiseen tukeen iltaisin eikä viikonloppuisin.

”*Lapsen erityisen tuen tarpeita ei pystytty ottamaan huomioon viikonloppuisin jos ei ole ns. lapsen ’oman’ ryhmän aikuisia paikalla.*”

Haasteeksi koettiin myös suunnitelmallisen esiopetuksen toteuttaminen iltaisin ja viikonloppuisin. 65% vastaajista oli sitä mieltä, että esiopetusikäiset lapset eivät saa lastentarhanopettajan suunnittelemaa esiopetusta iltaisin tai viikonloppuisin.

”*Esiopetusryhmässä on vuorohoitolapselle taattava tasavertainen mahdollisuus päästä osalliseksi esiopetusta. Tämä edellyttää tarkkaa suunnittelua, päällekkäisiä projekteja ja riittävää resurssointia ryhmään.*”

## Kasvatuskumppanuus

Vuorohoito hoitomuotona tuo oman lisänsä kasvatusyhteistyöhön ja kasvatuskumppanuuteen. Yhteydenpidossa vanhempiin täytyy ottaa huomioon vanhempien vuorotyön, lapsen vuorohoidon ja perheen arjen reunaehdot.

” Mistä lapsen arki koostuu. Voi olla kaksi kotia, kaksi hoitopaikkaa, asua eri paikkakunnilla.”

**Kasvatusyhteistyön vahvuudeksi** työntekijät kokivat VASU- ja päivittäiskeskustelut.

” Vuorohoidon oma rytmi ja luonne tekevät hoidosta ja kasvatuksesta ’läheisempää’ perheiden ja kasvatushenkilökunnan välillä.”

” Vaikeista asioista puhuminen on vanhempien mielestä helpompaa aina samalle henkilölle. Luottamus kohdistuu usein juuri omahoitajaan herkemmin”.

Lähes kaikki työntekijöistä kykenivät omasta mielestään ottamaan huomioon vanhempien toiveet ja ehdotukset. Yli puolet työntekijöistä sai vanhemmilta myönteistä palautetta työstään kasvattajana/hoitajana. Työntekijät kokivat, että lähes aina vanhemmat kunnioittivat heitä ja luottivat heihin työntekijöinä.

”Vuorohoito on työpaikkana raskas, mutta antoisa. Kasvattajan täytyy olla vahvaluontoinen, erittäin joustava ja todella tulla erilaisten ihmisten kanssa toimeen, jotta pystyy työskentelemään vuorohoidossa.”

”Vuorohoidossa on mielenkiintoista työskennellä. Perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön tarvitsee usein moniammatillista tiimiä avuksi, sillä perheiden arki on usein kiireistä ja yhteistyökäytänteiden luominen vie aikaa.”

**Haasteeksi** kasvatusyhteistyölle osoittautui tiedonsiirto sekä vanhempien keskinäinen verkostoituminen.

” Vuorohoitolapsi viettää usein pitkiä aikoja erossa vanhemmistaan, joten tietoa pitäisi jakaa enemmän.”

## VUOROHITO TYÖPAIKKANA

Työntekijöistä lähes kaikki olivat tyytyväisiä ammatilliseen osaamiseensa (89%) ja viihtyivät työssään (87%) sekä kokivat saavansa tukea (82%) ammatilliseen osaamiseensa.

**Keskeisimpinä haasteina** ammatilliselle osaamiselle työntekijät pitivät:

- toiminnan suunnittelun haastavuutta johtuen lapsimäärän ja ryhmäkoonpanon vaihtelusta sekä lapsen yksilöllisten tarpeiden huomioimisesta
- arjen monimuotoisuutta ja vaihtelevuutta.

Suurin osa (58%) ei kokenut työtään liian kuormittavana. Kaksi yleisintä työtä **kuormittavaa** seikkaa olivat:

- fyysiset ja psyykkiset tekijät työolosuhteissa
- työaikaan ja työvuorojärjestelyihin liittyvät tekijät

**Antoisimpina** koettiin työn vaihtelevuus ja monipuolisuus (37%), työ ja vuorovaikutus lasten kanssa (27%) sekä pienryhmätoiminnan toteuttaminen ja lasten yksilöllisyyden huomioiminen (23%).

”Saa työskennellä eri ikäisten lasten kanssa päivittäin ja mukavien työkavereiden kanssa. Lapsiryhmän muutokset luovat työhön vaihtelevuutta ja haasteita. Ihanaa, että joskus on aikaa vain yhdelle lapselle ja saa huomioida lapsia yksilöllisesti. Vuorohoidossa olen oppinut itsestäni ja lapsista todella paljon.”



## VUOROHOIDON JOHTAMINEN

Tutkimukseen osallistui johtamistehtävissä olevia yhteensä 28.

### Vuorohoidon johtamisen haasteet

Erään vastanneen johtajan mukaan vuorohoidon johtamista kuvaa ”jatkuva säättäminen”. Keskeisiä tekijöitä, jotka synnyttivät haasteita vuorohoidon toiminnassa ja sen johtamisessa olivat

- *Vaihteleva 24/7 arki*, joka tarkoittaa päivittäin vaihtuvia lapsikokoonpanoja ja ryhmäkokoja sekä vaihtuvia työntekijäkokoonpanoja ja lomapäiviä arkisin.
- *Lyhyellä aikavälillä tapahtuvat muutokset*: Asiakasperheissä vanhempien työajat (ja siten myös lasten hoitotarpeet) tulevat usein tietoon lyhyellä varoitusajalla. Muiden ko. alueen päiväkotien vuorohoitotarpeeseen vastaaminen lisää ennakoimattomuutta arjessa.
- *Johtajan ja muun henkilökunnan erilaiset työajat sekä työntekijöiden yhteisten tapaamisten järjestämisen vaikeus* hankaloittavat tiedon-

kulkua ja yhteisistä asioista keskustelua sekä johtajan mahdollisuuksia seurata arjen toimintaa sekä pedagogisten linjausten toteutumista etenkin iltaisin ja viikonloppuisin.

- *Työntekijän on vuorohoidossa luotava suhde useampiin yksittäisiin lapsiin* toimintakauden aikana kuin tavallisessa päivähoidossa. Myös lapset ovat tekemissä useiden aikuisten kanssa. Lasten turvallisten kiintymyssuhteiden rakentuminen sekä lasta koskeva tiedonkulku vuorohoidossa sekä kodin ja hoitopaikan välillä huolestuttaa johtajia.
- *Ylemmän johdon ja päättäjien ymmärryksen ja tiedon puute vuorohoidon erityispiirteistä* vaikeuttaa riittävien resurssien saamista ja aiheuttaa sen, että hallinnon taholta vuorohoitopäiväkoteihin sovelletaan samoja linjauksia kuin tavallisiin päiväkoteihin. Palkkauksessa ja henkilöstömitoituksessa jäävät haasteelliset työajat ja laaja käyttäjäkunta ottamatta huomioon. Myöskään käyttöprosentteja ei tulisi tarkastella samalla tiukkuudella kuin tavallisissa päiväkodeissa.

Johtajat joutuivat käyttämään paljon aikaa työvuorojen rakentamiseen niin, että henkilökuntaa olisi riittävästi silloin, kun sitä tarvitaan. Aikaa meni tavallista enemmän myös tiedottamiseen ja henkilöstöjohtamiseen, koska kaikkien työntekijöiden saaminen samaan aikaan paikanpäälle oli lähes mahdotonta ja siten johtajan oli käytävä keskusteluja sekä rakennettava yhteistä ymmärrystä henkilökunnan kanssa useissa eri yhteyksissä. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää henkilökunnan motivointiin toimimaan haasteellisissa työoloissa sekä heidän sitoutumiseensa koskien yhteisiä linjauksia ja luottamuksen rakentamiseen johtajan ja työntekijöiden välille. Työ vuorohoidossa edellyttää työntekijöiltä totuttua enemmän aloitteellisuutta, omatoimisuutta, aktiivisuutta, joustamiskykyä ja epävarmuuden sietoa.

### Vuorohoidon hyvät käytänteet

Vuorohoidossa toimiviksi koetut käytänteet ja kautuivat monille eri alueille tähdäten erilaisten haasteiden vähentämiseen. Hyvää suunnittelua, päivärytmin joustavuutta, avunantoa toiselle tiimille ja säännöllistä perustehtävään palaamista – so. ”Mitä lapsi tästä hyötyy?” – pidettiin yleisinä hyvinä toimintaperiaatteina.

Pedagogiikan laadun sekä tiedonkulun varmistamiseen tärkeitä toimenpiteitä olivat:

- Säännöllinen arviointi, jatkuva kehittäminen sekä pedagogisen keskustelun ylläpitäminen ja koulutusmahdollisuudet
- Pedagogisen tiimin toiminta
- Tiimityöskentely, tiimipalaverit, lapsipalaverit
- Viikoittaiset säännölliset henkilöstöpalaverit etukäteen annettuine esityslistoineen sekä palaverista tehdyt tarkat muistiot kaikkien saataville
- Säännölliset päivätyöntekijät vastaamaan pedagogiikan jatkuvuudesta
- Opettaja on myös illassa ja aamussa (yksi kolmesta työntekijästä opettaja)
- Pienryhmätoiminta
- Esiopetuksen keskittäminen maanantaista torstaihin (5t/pv.), jolloin perjantaina on vähemmän lapsia ja enemmän aikaa suunnittelulle

Toiminnan ennakoitavuutta sekä työvuorojen suunnittelua helpottavia toimenpiteitä olivat:

- Tietyt työntekijät tekevät säännöllisesti ns. äärivuoroja (aikaisia aamuja, myöhäisiä iltoja, yövuoroja)
- Päivittäisten läsnäololistojen – joko käsin tehtyjen tai seurantaohjelman avulla saatu- jen – perusteella seurataan sekä lasten että aikuisten määriä ja säädettyjen suhdelukujen toteutumista sekä yksittäisten lasten hoitajaksojen pituutta\*
- Kiertävä lauantaityövuoro listataan hyvissä ajoin etukäteen
- Toimiva suunnittelupohja työvuorokierrolle
- Työntekijät voivat esittää työvuorolistaan toiveitaan työajoista
- Vuosilomasuunnitelma ja vuorottelu vuosilomien ajankohdissa

\*Jokin helppokäyttöinen tapa seurata yksittäisen lapsen hoitajakson pituutta oli saatavilla puolessa vastanneista yksiköistä (13/25)

## Johtajien tyytyväisyys vuorohoidon toteuttamiseen käytännössä

Vastanneista vuorohoidon johtajista (N=25) **useimmat olivat tyytyväisiä**

- omaan osaamiseensa tehtävässään(21/25)\*
- työntekijöidensä kehitysmuotoisyyteen ja tavoitteellisuuteen (21/24)
- työntekijöiden vastuullisuuteen ja sitoutuneisuuteen (21/24)
- johtajan ja työntekijöiden väliseen luottamukseen ja arvostukseen (21/24)
- johtajan ja työntekijöiden väliseen yhteydenpitoon (21/24)

Vastanneista johtajista **yli puolet oli tyytyväisiä**

- saamaansa tietoon ja koulutukseen koskien vuorohoitoa (14/24)\*
- saamaansa tukeen johtajakollegoilta ja esimiehiltä (15/24)\*
- pedagogisen johtajuuden toteutumiseen yksikössään (16/24)\*
- työntekijöidensä työmotivaatioon (18/24)
- työtiimien yhteistyöhän ja avoimuuteen (17/24)

Yllä olevissa kysymyksissä muut vastaajat eivät yleensä olleet tyytyväisiä eivätkä tyytymättömiä. Tähdellä merkityissä (\*) asioissa esiintyi jonkin verran tyytymättömyyttä.

Vuorohoitoa koskevaan lainsäädäntöön vastaajista sen sijaan oli **yli puolet tyytymättömiä** (16/24).

” Kokemus on opettanu vuorohoitoa ja oon ollu innostunu ja tosi kiinnostunu kehittämään sitä...”

