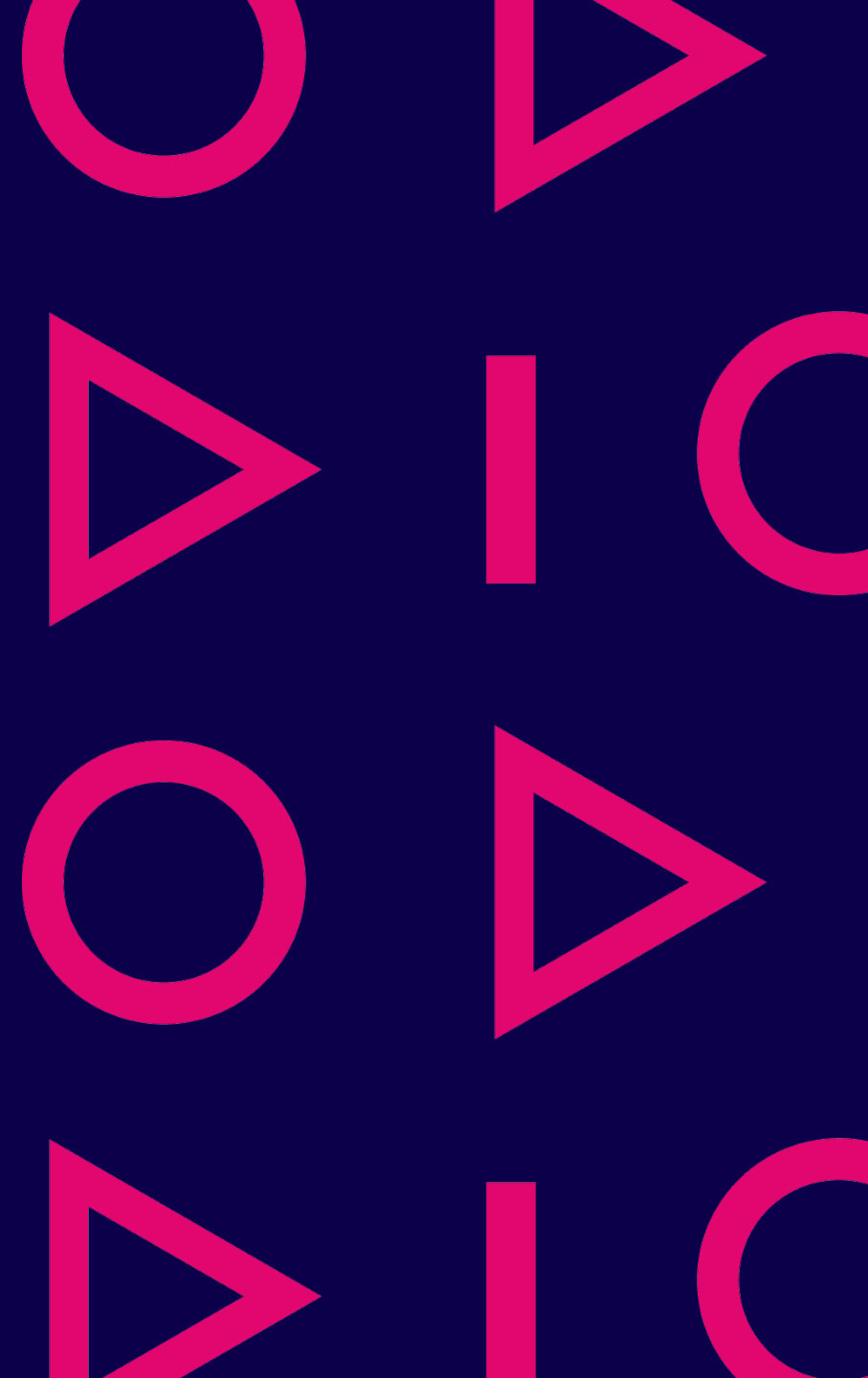


Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri vuorohoidossa, 5op

Timo Hintikka, Lehtori, KM, vo, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kaisu Peltoperä, Tohtori, KM, vo, yliopistonopettaja Jyväskylän
yliopisto



Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri vuorohoidossa

Hyvät käytännöt ja kehittämisenäkökulmat – koonti

Sisällöt:

- Koulutuksen nimi ja kuvaus
- Koulutuksen tuotos
- Koulutuksen vaikuttavuus työyhteisöön
- Lasten osallisuuden tukeminen - esimerkkejä
- Vanhempien/hoitajien osallisuuden tukeminen
- Vanhempien/hoitajien osallisuuden kehittäminen
- Työntekijöiden osallisuuden tukeminen
- Työntekijöiden osallisuuden kehittäminen
- Osallisuuden sopimus pohja

Hyvät käytännöt koonti on tehty koulutukseen osallistujien kehittämistehtävistä ja 2. webinaarissa käydyistä keskusteluista. Yhteenvedon Koonti - Timo Hintikka ja Kaisu Peltoperä
23.11.2021



jamk

Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri vuorohoidossa

Koulutuksen nimi ja kuvaus:

Koulutuksen tavoitteena oli osallisuuden ja yhdenvertaisuuden mahdollistavan toimintakulttuurin vahvistaminen vuorohoidossa. Lisäksi tavoitteena on lasten hyvinvoinnin, turvallisuuden, osallisuuden ja yksilöllisten oppimispolkujen kehittäminen vuorohoidossa.

Koulutuksessa tarkasteltiin lasten, huoltajien ja työntekijöiden osallisuutta teoriassa ja vuorohoidon käytänteissä. Lisäksi tarkasteltiin vuorohoidon toimintakulttuuria ja kuinka sitä voidaan kehittää luomalla yhteneväisiä periaatteita ja käytäntöjä sekä tiimityötä ja tiedonkulkua vahvistamalla.

Koulutus sisälsi kaksi webinaaria, itsenäistä verkko-opiskelua ja koulutuksessa omaan työhön liittyviä ja työyhteisöä aktivoivia oppimis- ja kehittämistehtäviä. Kokopäivän webinaarit sisälsivät kouluttajien alustuksia osallisuudesta ja toimintakulttuurista. Osallistujat tekivät molempiin webinaareihin ennakkotehtävät, joita tarkasteltiin yhteistoiminnallisesti jakaen hyviä käytäntöjä. Ensimmäisessä webinaarissa osallistujat kertoivat kokemuksia ja jakoivat hyviä käytänteitä lasten osallisuudesta. Toisessa webinaarissa osallistujat esittelivät työyhteisöä osallistavan kehittämistehtävän, joka keskittyi työntekijöiden ja/tai vanhempien osallisuuden kehittämiseen vuorohoidon toimintaympäristössä. Lopuksi osallistujat tuottivat työyhteisössä tiimi- tai yksikötasolla ”Osallisuuden sopimuksen”, jonka tavoitteena oli vahvistaa toimintakulttuuria, tiimityötä ja tiedonkulkua vuorohoidossa huomioiden lasten, vanhempien ja työntekijöiden osallisuuden vuorohoidossa.



jamk

Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri vuorohoidossa

Koulutuksen tuotokset:

Kurssin tuotokset koostuivat kouluttajien materiaaleista verkkoympäristössä ja webinaaripäivien aikana yhdessä tuotetuista materiaaleista. Kokopäivän webinaarit sisälsivät myös kouluttajien alustuksia osallisuudesta ja toimintakulttuurista. Osallisuuteen ja toimintakulttuuriin liittyvä verkkomateriaali rakentui dokumenteista, johdantovideoista, tukimateriaalista ja osallistujien tuottamasta materiaalista. Verkkomateriaalin opiskelu toteutettiin itsenäisenä opiskeluna sekä vuorovaikutuksellisesti keskustelupalstojen avulla. Ensimmäisen ennakkotehtävänä 1. webinaariin oli kerätä tapahtumia tai tilanteita työssä ja työyhteisössä, jolloin osallistuja koki, että vuorohoidossa oleva lapsi tai lapset olivat aidosti osallisia. Osallistujia ohjattiin myös pohtimaan, opittiinko tai oivallettiinko näistä tilanteista jotain uutta. Näitä kokemuksia jaettiin ja niistä keskusteltiin pienryhmissä webinaarissa. Toisen webinaarin aiheina olivat vanhempien ja työntekijöiden osallisuus. Ennen 2. webinaaria koulutukseen osallistujilla syventävänä kehittämistehtävänä oli keskustella ja pohtia työyhteisössä seuraavia kysymyksiä:

- Mikä on tärkeää vanhempien ja työntekijöiden osallisuuden vahvistamiseksi vuorohoidossa?
- Miten hyödyntäisitte osallisuuden lähtökohtia vanhempien ja työntekijöiden osallisuuden tukemiseksi?
- Mitä toimenpiteitä tai hyviä käytäntöjä on olemassa. Mitä olette jo työyhteisössä tehneet, mitä voisitte vielä kokeilla/mihin kiinnittää jatkossa enemmän huomiota?

Tämän tehtävän ja keskusteluiden perusteella tehtiin hyvät käytännöt ja kehittämishaasteet koosteet vanhempien ja työntekijöiden osallisuuden tukemiseksi.

Koulutuksen viimeisenä tehtävä oli vielä Osallisuuden sopimus, joka tehtiin yhdessä työyhteisön ja/tai oman tiimin kanssa. Osallistajat saivat koulutuksesta Osallisuuden sopimuksen posteripohjan.



jamk

Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri vuorohoidossa

Koulutuksen vaikuttavuus työyhteisöön:

Koulutukseen sisältyi omaa tiimiä ja/tai työyhteisöä aktivoivia tehtäviä, joilla pyrittiin osallistamaan työyhteisö mukaan kehittämistyöhön, jolla tuettiin osallisuuteen perustuvan toimintakulttuurin kehittämistä vuorohoitoyksikössä. Koulutuksen aikana tehtiin hyvät käytännöt ja kehittämishaasteet koosteet vanhempien ja työntekijöiden osallisuudesta. Koulutuksen viimeisenä tehtävä oli vielä Osallisuuden sopimus, joka tehtiin yhdessä työyhteisön ja/tai oman tiimin kanssa. Osallistujilla on lupa hyödyntää omassa vuorohoitoyksikössä näitä hyvät käytännöt ja kehittämishaasteet koosteita sekä kouluttajien materiaaleja ja verkkoympäristöön dokumentoituja kehittämistöitä.

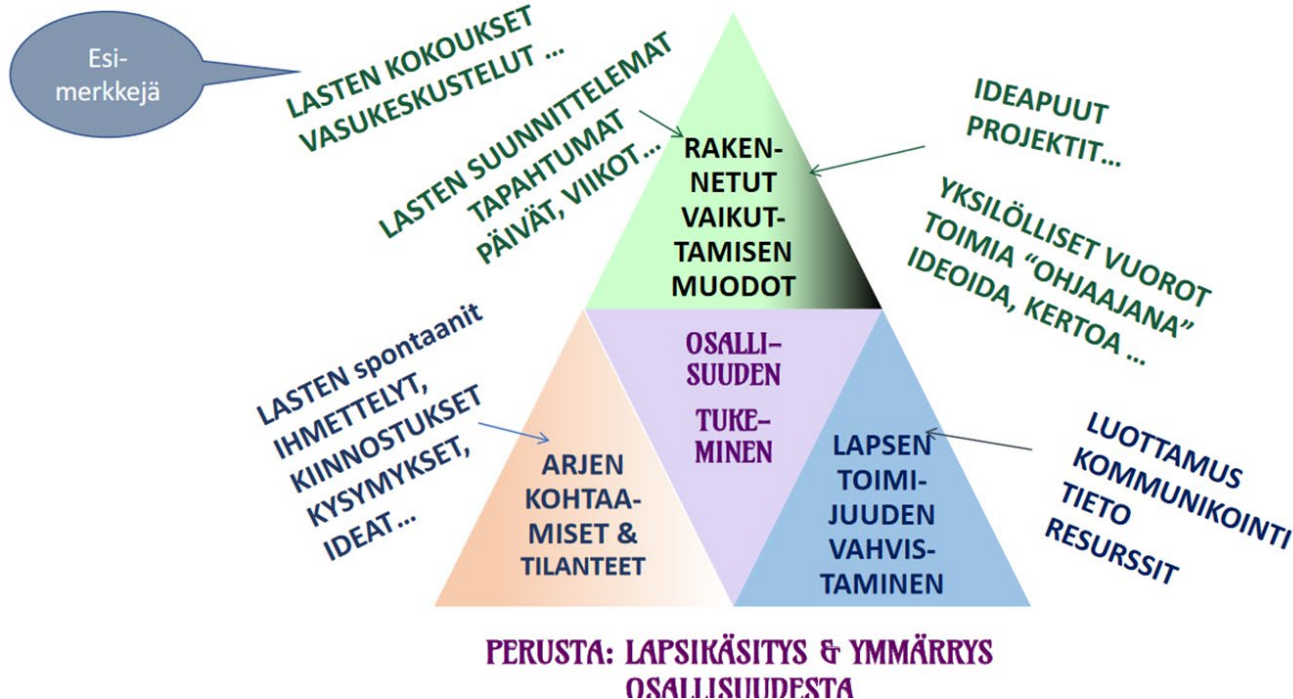


jamk

Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri vuorohoidossa

Lasten osallisuuden tukeminen - esimerkkejä

Omaa valmiutta, lasten toimijuuden vahvistamista
Vastaamista lasten aloitteisiin, erilaisia vaikuttamisen muotoja



Kuvio:

Leena Turja. 2020.
Koulutusmateriaalia

Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri vuorohoidossa

Vanhempien/huoltajien osallisuuden tukeminen - Hyvät käytännöt

- Avoimuus, Luottamus, perheiden yksilöllinen huomiointi
- Arvot ja asenteet, perheiden erilaisten tilanteiden ymmärtäminen (moninaiset perheet)
- Hoidon aloitukseen panostaminen, ensivaikutelma
- Aloituskeskustelu kun lapsi vaihtaa ryhmää
- Eri tilanteissa tarjotaan vanhemmille mahdollisuutta siirtopalaveriin
- Kotivierailut, kun hoito alkaa
- Vasukeskustelu ulkona, ryhmäpuhelut, Teams (luovuus käyttöön)
- Keskustelut pihalla lasta haettaessa
- Ottaa aikaa ja kysyä mitä kuuluu, kuulumisten vaihto
- Toivepuu kauden alussa näkyvästi esillä huoltajille
- Tilannekohtaisesti huomioida ja mahdollistaa vanhempien osallisuus (mm. korona, erilaiset perheet eri vuosina)
- Korona-aikaan Veo käynyt perheiden luona, joka ryhmästä soitettiin kotiin
- Kuukausikirje vanhemmille, avataan varhaiskasvatusarkea ja pedagogiikkaa
- Yhteiset tapahtumat ja toiminnalliset illat perheiden kesken
- Vanhempien info (eri toimijat kertomassa) iltapäivällä lasta hakiessa
- Hiljaisten hetkien hyödyntäminen, keskustelut vanhemman kanssa
- Padlet-kyselyt, toiveet toimintaan, palautteet
- Palautelaatikko
- Facebook, Instagram (avoin, luvat), suljettu ryhmä – iltojen ja viikonloppujen toiminnasta kertominen, WhatsApp, tiedotus, yleiset asiat, kuvat, Zoom, Teams, puhelin, vasut, monialaiset palaverit
- Vasut myös kasvatusten tarvittaessa, parempi vuorovaikutus
- Vanhempia osallistavat kotitehtävät lapsille
- Synttärilomake kotiin
- Varhaiskasvatuksen kuraattori tukena ja voimavarana
- Pedagoginen dokumentointi (esim. lasten tuumaustauko) ja arjen näkyväksi tekeminen
- Sijaisten nimilaput
- Vanhempainilta Teamsin tai vastaavan avulla. Toiminnan suunnittelu vanhempien kanssa.



Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri vuorohoidossa

Vanhempien/hoitajien osallisuuden kehittäminen

- Erilaisten tapojen ja väylien hyödyntäminen palautteeseen, vuorovaikutukseen vanhempien kanssa
- Luodaan ja sovitaan käytänteitä yhdessä vanhempien kanssa, että voidaan toteuttaa kokopäiväpedagogiikkaa, lapsi pääsee osalliseksi toiminnasta
- Vanhempien kohtaaminen vaihtelee suhteessa työvuoroihin
- Opettajien ja vanhempien kohtaaminen vaihtelee
- Miten innostaa ja motivoida vanhempien osallisuutta?
- Vuorohoitolasten (eri ryhmistä) vanhemmille oma vanhempainilta
- Vanhempien toiveiden kuulemiselle välineet/työkalut/rakenteet
- Toimiva yksi nettialusta, jolla tieto kulkee
- Perhetyöntekijät tavattavissa kahvien kera iltapäivällä kun vanhemmat hakevat lapsia
- Varhaiskasvatuksen perhetyöntekijä – tekee toimintaa tutuksi vanhemmille, mukana päiväkodin arjessa
- Vaikea saada vanhempia sopimaan vasukeskusteluja, puheluun tai videoneuvotteluun ehkä helpompi osallistua kuin tulla paikan päälle
- Vanhemmille tieto, että he voivat vaikuttaa lastensa varhaiskasvatusarkeen



Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri vuorohoidossa

Työntekijöiden osallisuuden tukeminen - Hyvät käytännöt

- Kehityskeskustelut toimivia ja tärkeitä, henkilökohtaiset ja tiimikohtaiset
- Tiimisopimusten kirjaaminen, arviointi
- Tiimikirja, tiimisopimus/ryhmävasu, kevyempi versio tiimisopimuksesta jaksotyöntekijöille. Tiimisopimuksen arviointi keväällä.
- Tiimikirja, tiimisopimus/ryhmävasu, kevyempi versio tiimisopimuksesta jaksotyöntekijöille. Tiimisopimuksen arviointi keväällä.
- Palavereita mahdollisimman monissa eri kokoonpanoissa
- Pedagogiset kahvilat (esim. lastenhoitajien rooli projektityöskentelyssä; tunnetaitomateriaalit, hyvien käytäntöjen jakaminen)
- Seuraavan toimintakauden suunnittelupäivä
- Kyselyt (työhyvinvointi, koulutusaiheista)
- Vuorohoidon kehittämistyöryhmä (mikä toimii, mitä tarvitsee kehittää)
- Arvojen ja toimintaperiaatteiden tarkastelu
- Ryhmävasut ja yhteiset vasuun pohjautuvat suunnittelurungot lisäävät työntekijöiden tieto-osallisuutta ja lasten aloitteisiin tarttumista
- Opettaja laittaa tiimikokouksen pohjan, johon toiveet ja asiat voi lisätä
- Tiimimuistio, myös johtajalle ja niille, jotka eivät olleet palaverissa
- Joka päivälle sovittu yhden ryhmän tiimi, paikataan toisen ryhmän toimintaa.
- Työvuorojen laadinnassa huomioidaan, että kaikki pääsisivät tiimikokoukseen
- Toiminnan suunnitelmat tavoitteineen kaikkien nähtävillä myös lastenhoitajille
- Työntekijöiden työnjako ja tehtävät suhteessa lapsimääriin ja hoitoaikoihin
- Vuororyhmien yhteinen viestivihko, WhatsApp työpuhelimeen ryhmäkohtaisesti
- Lapsen ”hoito-ohje” ja minivasu/ryhmävasu työntekijöille vuorohoitoryhmään
- Työntekijöitä hyvin suhteessa lapsimäärään.
- Reissuvihko keikkalapsilla
- Työntekijöiden työhyvinvointiin liittyvät seikat (Tyhy-toiminta, salainen ystävä)
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työvuoroihin



jamk

Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri vuorohoidossa

Työntekijöiden osallisuuden tukeminen - Kehittäminen

- Kehityskeskusteluja 2 kertaa vuodessa – toinen arvioivampi
- Ymmärrys ja asenne vuorohoitoa ja siellä työskentelyä kohtaan (pedagogiikka ja sen suunnittelu iltapäiviin, lasten vireystilojen huomiointi)
- Miten järjestellä työvuoroja niin että pedagogiikka toteutuisi koko päivän eri tilanteissa
- Keikkalapset ja heidän tiedot, tarpeet
- Ei tunneta kaikkia työntekijöitä, kun ollaan eri toimipisteissä (korona-aika)
- Tiedonkulku ja siihen hyvät käytänteet
- Ei näe aina työkaveria työvuorosta johtuen (tiedonkulku)
- Tiimisopimus ja siihen liittyvä yhteinen keskustelu



jamk

Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri vuorohoidossa

Seuraavassa diassa on posteripohja, johon koulutukseen osallistujat tekivät yhdessä työyhteisön ja/tai oman tiimin kanssa Osallisuuden sopimuksen, joka oli koulutuksen viimeinen kokoava tehtävä.

OHJEISTUS:

- Valmistellaan posterit "Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri meidän vuorohoidossa"
- tavoitteena on vahvistaa toimintakulttuuria, tiimityötä ja tiedonkulkua vuorohoidossa
- Näkökulmina lasten, vanhempien ja työntekijöiden osallisuus vuorohoidossa
- Valmistellaan toisella tapaamisella, viedään työyhteisöön yhdessä viimeisteltäväksi
- Palautetaan Moodleen koulutuksen jälkeen



jamk

Osallisuuden mahdollistava toimintakulttuuri vuorohoidossa

Arvot ja periaatteet

Vuorovaikutus ja ilmapiiri

Yhtenäiset toimintatavat

Tiimityö ja Tiedonkulku

Lapset

Vanhemmat/hoitajat

Työntekijät

Näitä haluamme kehittää

Tässä olemme onnistuneet (vrt.hyvät
käytännöt)

Päiväys ja tekijät



Posteri.2020.
Timo Hintikka
ja Kaisu
Peltoperä



jamk

jamk | Jyväskylän ammattikorkeakoulu
University of Applied Sciences