



Euroopan unionin
osarahoittama

LAPIN VARHAISKASVATUKSEN OSAAMISEN JA JATKUVAN OPPIMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



Elinvoimakeskus



Euroopan unionin osarahoittama

Tämä julkaisu on toteutettu VAULA – Varhaiskasvatuksen osaamisen uudistaminen Lapissa -hankeessa.

Hanketta rahoittaa Pohjois-Suomen Elinvoimakeskus. Hanke on rahoitettu ESR+ Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 EU:n alue- ja rakennepolitiikan ohjelman erityistavoitteesta 4.2. Uutta osaamista työelämään.

Hankkeen toteutusaika: 1.8.2025–31.7.2027.

Tekijät: Linda Kuisma & Iina Elo, Lapin yliopiston Koulutus- ja kehittämisspalvelut

ISBN 978-952-337-533-8

Julkaisun pysyvä osoite: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-533-8>

Mistä on kyse?

VAULA-hankkeen tavoitteena on vahvistaa varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamista ja työhyvinvointia Lapissa, kehittää joustavia tapoja osaamisen täydentämiseen sekä lisätä alan veto- ja pitovoimaisuutta. Hankkeella halutaan vahvistaa alueellista yhteistyötä ja edistää jatkuvaa oppimista varhaiskasvatuksen arjessa. Ensimmäisenä toimenpiteenä on ollut rakentaa Lapin varhaiskasvatuskentän osaamisen ja jatkuvan oppimisen kehittämissuunnitelma.

Kehittämissuunnitelma on luotu Lapin alueen varhaiskasvatuksen osaamistarvekartoituksen sähköiseen kyselyyn saamiemme vastausten pohjalta. Tähän julkaisuun on koottu osaamistarvekartoituksen tuloksia, keskittyen erityisesti alan veto- ja pitovoimaan sekä työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin. Tarkoituksena oli myös tarkastella uusien ja vastavalmistuneiden työntekijöiden työn hallinnan näkökulmia, mutta vastaajista suurimmalla osalla oli jo yli 10 vuoden työkokemus alalta.

Mihin kehittämissuunnitelmaa tarvitaan?

Osaamisen ja jatkuvan oppimisen kehittäminen ei ole pelkästään henkilöstön ajantasaisen osaamisen varmistamista ja täydennyskoulutuksiin osallistumista. Jatkuva oppiminen tukee työhyvinvointia ja motivaatiota, parantaa palvelun laatua ja auttaa organisaatioita sopeutumaan muutoksiin. Yksilötasolla mahdollisuus kehittyä ja kehittää omaa ammattiosaamista lisää työn mielekkyyttä sekä merkityksellisyyden ja arvostuksen kokemusta.

Osaamisen kehittäminen ja oppimisen kehittäminen liittyvät toisiinsa, mutta niitä voidaan tarkastella hieman eri näkökulmista. Osaamisen kehittäminen tarkoittaa työn kannalta tärkeiden taitojen, tietojen ja kykyjen vahvistamista. Se on

tavoitteellista ja usein sidottu työtehtäviin, organisaation tarpeisiin tai ammatilliseen kasvuun. Oppimisen kehittäminen puolestaan keskittyy siihen, miten ihminen oppii – eli oppimisprosessien, menetelmien ja motivaation tukemiseen. Oppimisen kehittämisen tavoitteena on parantaa oppimiskykyä ja edistää siten jatkuvaa oppimista.

Tämän kehittämissuunnitelman tavoitteena on ennakoida ja tuoda esille Lapin alueen näkökulmasta varhaiskasvatusalan osaamistarpeita ja luoda edellytyksiä oikea-aikaisen ja oikeanlaisen koulutuksen tarjoamiseen alueella. Toivomme, että kehittämissuunnitelma toimii myös ajatusten herättelijänä ja kannustaa meitä jokaista pohtimaan, miten voisimme yhdessä vahvistaa ja kehittää Lapin alueen varhaiskasvatuksen osaamista ja jatkuvaa oppimista.

Kehittämissuunnitelmaa voi hyödyntää niin kunta-, organisaatio- kuin työyhteisötason strategiseen suunnitteluun ja kehittämistyöhön sekä yhteisten keskustelujen tueksi. Koottu materiaali kuvastaa Lapin alueen varhaiskasvatuksen arkea ja sieltä nousevia ajankohtaisia haasteita sekä vahvuuksia niiden henkilöiden kertomana, jotka kyselymme tavoitti. Julkaisuun sisältyy myös pieniä kirjoituksia, joita jokainen varhaiskasvatusorganisaatio voi halutessaan hyödyntää parhaalla näkemällään tavalla.

Rovaniemellä 19.12.2025

Linda Kuisma & Iina Elo/VAULA-hanke
Lapin yliopiston Koulutus- ja kehittämisspalvelut

Osaamistarvekartoituksen kyselyn tulosten analysoinnissa, raportoinnissa ja kehittämissuunnitelman laatimisessa on käytetty apuna Copilot-tekoälyä.

Osaamistarvekartoituksesta lyhyesti

Osaamistarvekartoitus toteutettiin Webropol-kyselynä 16.-28.9.2025. Kyselyn avulla kerättiin arvokasta tietoa varhaiskasvatuksen osaamistarpeista, työhyvinvoinnin kehittämistarpeista sekä alan veto- ja pitovoimaan vaikuttavista tekijöistä. Tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuvaa varhaiskasvatuskentän nykytilasta ja kehittämistarpeista, jotta osaamisen kehittämistä voidaan kohdentaa ja vahvistaa entistä paremmin.

Kysely toteutettiin anonymisti ja kyselyyn vastasi **128 henkilöä Lapin alueelta**. Suurin osa vastaajista kertoi työskentelevänsä varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tai varhaiskasvatuksen opettajan työtehtävässä.

- **Varhaiskasvatuksen opettaja (opettajan kelpoisuus) 21 %**
- Varhaiskasvatuksen opettaja (ei opettajan kelpoisuutta) 8 %
- Sosionomi (opettajan kelpoisuus) 9 %
- Sosionomi (ei opettajan kelpoisuutta) 4 %
- **Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 32 %**
- Varhaiskasvatuksen lastenohjaaja 3 %
- Esiopetuksen opettaja (esiopetusta antavan opettajan kelpoisuus) 5 %
- Esiopetuksen opettaja (ei esiopetusta antavan opettajan kelpoisuutta) 0 %
- Varhaiskasvatuksen erityisopettaja (varhaiskasvatuksen erityisopettajan kelpoisuus) 4 %
- Varhaiskasvatuksen erityisopettaja (ei varhaiskasvatuksen erityisopettajan kelpoisuutta) 1 %
- Apulaisjohtaja/varajohtaja 5 %
- Varhaiskasvatussyksikön johtaja 3 %
- Muu, mikä? 5 %

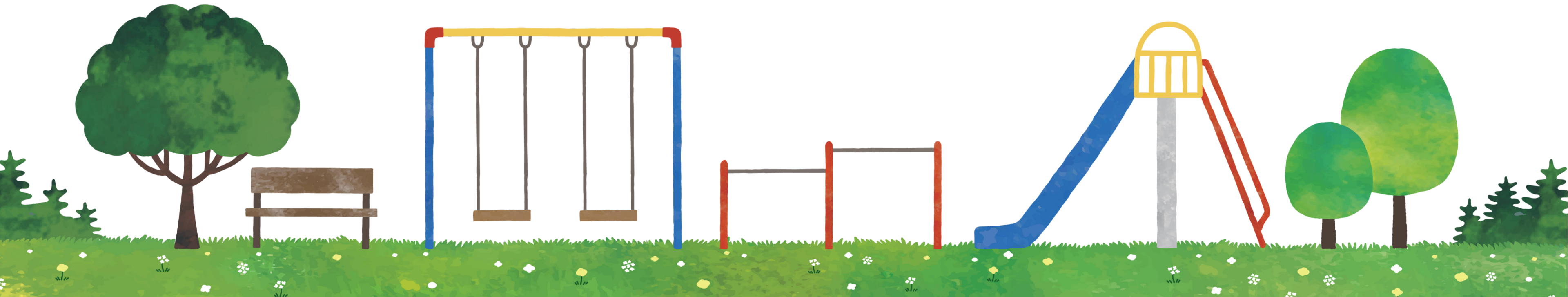
Toteutettu osaamistarvekartoitus ei edusta tieteellistä tutkimusta, eikä sen tulosten analyysissä ole käytetty tieteellisen tutkimuksen menetelmiä. Kyselyn tulosten data oli laaja ja vastauksia olisi voinut teemoitella ja jaotella eri tavoilla. Tähän julkaisuun päätyneet tulokset, teemoittelut ja yhteenvedot tarjoavat suuntaa-antavaa ja käytännönläheistä tietoa varhaiskasvatuksen kehittämistyön tueksi.

Kyselyn vastaajat kunnittain/kaupungeittain:

- Inari 2 %
- Kemi 6 %
- Kemijärvi 7 %
- Kittilä 1 %
- Posio 5 %
- Rovaniemi 36 %
- Sodankylä 13 %
- Tervola 7 %
- Tornio 19 %
- Utsjoki 2 %
- Ylitornio 2 %



Mitkä tekijät vaikuttavat varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaan Lapissa?



Varhaiskasvatuksen henkilöstön työssä viihtymistä ja pysyvyyttä tukevat tekijät



Johtaminen ja esihenkilötyö

- Ammattitaitoinen, kannustava ja oikeudenmukainen johtajuus
- Esihenkilön tuki ja toimivat rakenteet
- Avoin ja vuorovaikutteinen tiedonkulku

Työyhteisö ja tiimityö

- Arvostava, kannustava ja positiivinen työilmapiiri
- Toimiva ja sitoutunut tiimi
- Työkaverit ja yhteisöllisyys

Työolosuhteet ja resurssit

- Riittävä ja osaava henkilöstö
- Sopivat ryhmäkoot ja toimivat rakenteet
- Aikaa suunnittelulle ja pedagogiselle työlle
- Toimivat ja asianmukaiset tilat

Palkkaus ja arvostus

- Palkkatason tulee vastata työn vastuullisuutta ja vaativuutta

Ammattitaito ja mahdollisuus osaamisen kehittämiseen

- Mahdollisuus kehittyä ja kehittää omaa ammatillisuutta sekä varhaiskasvatusta

Lisäksi:

Työn merkityksellisyys ja sisäinen motivaatio

- Lasten kanssa työskentely, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja oma palo alaan

Työhyvinvointi ja siihen panostaminen

- Työsuhde-edut, me-hengen luominen

"Selkeät työnkuvat, toimiva tiimi ja kaikkea johtaa tasapuolinen johtaja."

"Hyvä työyhteisö ja yhteen hiileen puhaltaminen, palkkatason nostaminen, hyvä johtaminen, arvostus työntekijöitä kohtaan."

"Työn kokeminen merkitykselliseksi, hyvä työilmapiiri, antoisa työskentely lasten kanssa, esimiehen osoittama arvostus."

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työssä viihtymistä ja pysyvyyttä heikentävät tekijät

Kuormitus ja työolosuhteet

- Liian suuret lapsiryhmät
- Lisääntyneet tuen tarpeet lapsilla
- Riittämättömät resurssit (esim. sijaispula) ja jatkuva kiire
- Työn kuormittavuus ja lisääntyneet vaatimukset

Palkkaus ja arvostus

- Riittämätön palkka suhteessa työn vaativuuteen, koulutustasoon ja kuormittavuuteen
- Arvostuksen puute yhteiskunnassa ja työyhteisössä

Riittämättömät resurssit ja henkilöstö

- Riittämätön ja vaihtuva henkilöstö
- Puutteellinen osaaminen ja epäpätevyys
- Riittämättömät resurssit suhteessa lasten tarpeisiin

Lisäksi:

Johtaminen ja esihenkilötyö

- Puuttuva tai riittämätön tuki ja johtajuus

Työyhteisö ja ilmapiiri

- Negatiivinen työilmapiiri ja yhteisöllisyyden puute

"Lisääntyvät haasteet lasten käyttäytymisessä ja perhetilanteissa, matala palkkaus, työntekijöiden riittämättömyyden tunne ja väsymys"

"Huono palkka, huono arvostus perheiltä ja yhteiskunnalta, työn kuormittavuus, riittämättömät resurssit, pienet tilat."

"Palkkaus vastaamaan työn vaativuutta, eli aivan liian vähän saadaan suhteessa siihen, että olemme vastuussa perheiden kalleimmasta, eli heidän lapsistaan."



Kyselyyn vastanneista 60 % on
miettinyt alan vaihtoa.

Miksi vastaajat

ovat miettineet alanvaihtoa?

Työn kuormittavuus ja riittämättömyyden tunne

- Työmäärä on kasvanut, mutta aika ja resurssit eivät riitä tehtävien hoitamiseen.
- Työ on suorittamista, eikä aikaa jää lasten kohtaamiseen tai palautumiseen.
- Riittämättömyyden kokemus ja uupumus.

Henkilöstövaje ja jatkuvat muutokset

- Sijaispula, vaihtuvat työkaverit ja ryhmänvaihdot kuormittavat arkea.
- Rekrytointihaasteet ja kelpoisten työntekijöiden puute vaikeuttavat tilannetta.

Huono palkkaus ja arvostuksen puute

- Palkka ei vastaa työn vaativuutta, vastuuta tai koulutustasoa.
- Työn arvostuksen puute näkyy motivaation laskuna ja alanvaihtoa koskevinä pohdintoina.

Johtamisen ja työyhteisön haasteet

- Puutteellinen johtajuus, heikko tiedonkulku ja toimimattomat tiimit lisäävät kuormitusta.
- Työyhteisön ilmapiiri ja esihenkilötyön laatu vaikuttavat omaan jaksamiseen.
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön koetaan rajalliseksi.

haluavat pysyä alalla?

Lapset ja työn merkityksellisyys

- Rakkaus lasten kanssa työskentelyyn.
- Lasten kasvun ja kehityksen seuraaminen koetaan palkitsevaksi.
- Työn merkityksellisyys ja tunne siitä, että tekee tärkeää työtä.
- Mahdollisuus vaikuttaa lasten elämään ja kehitykseen.
- Halu kehittyä ammatillisesti.

Työyhteisö ja tiimityö

- Hyvä työyhteisö ja toimiva tiimi tukevat työssä jaksamista ja motivaatiota.
- Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö nostavat työmotivaatiota.
- Mahdollisuus jakaa ajatuksia ja saada tukea kollegoilta lisää työtyytyväisyyttä.

+ palkan saaminen, vakituinen työ



Kirje päättäjille

Arvoisat kuntapäättäjät, kirjoitan teille varhaiskasvatuksen henkilöstön näkökulmasta – kysymyksestä, joka on keskeinen paitsi laadukkaan varhaiskasvatuksen turvaamiseksi myös tulevaisuuden kunnan hyvinvoinnin, perheiden elämän ja lasten kehityksen kannalta.

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työn merkitys ja vaikuttavuus

Varhaiskasvatuksen ammattilaiset eivät ole vain lasten hoitajia – heidän työnsä on keskeistä lasten kehityksen, hyvinvoinnin ja oppimisen kannalta. Varhaiskasvatus ei ole pelkkä palvelu, se on investointi tulevaisuuteen. Eräs varhaiskasvatuksen ammattilainen on tiivistänyt osuvasti: ”oman työn jälki on nähtävissä tulevaisuudessa”. Tämä kiteyttää varhaiskasvatuksen henkilöstön vaikutuksen – he tukevat lapsen koko elämän ensimmäisiä vuosia, muokkaavat sosiaalisia perustaitoja, emotionaalista turvallisuutta ja oppimisen halua. Pysyvä, ammattitaitoinen henkilökunta mahdollistaa laadukkaan varhaiskasvatuksen, jossa pedagogiikan laatu paranee.

Kehittämistarpeet, joihin vaikutusmahdollisuus on selvimmin kunnassa

Kunnalla on merkittävä rooli varhaiskasvatuksen kehittämisessä, sillä moniin haasteisiin voidaan vaikuttaa paikallistasolla.

- 1. Palkkaus vastaamaan työn vaatavuutta.** Varhaiskasvatuksen työntekijöiden palkka ei monessa kunnassa vastaa heidän vastuullisuuttaan: he huolehtivat perheiden ”kalleimmista”, heidän lapsistaan.
- 2. Henkilöstörakenteen ja resurssien vahvistaminen.** Riittävä henkilöstömäärä mahdollistaa pienemmät ryhmäkoot, paremmat hoito- ja opetustilanteet sekä joustavuutta esimerkiksi sijaisjärjestelyissä. Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä pitää olla mahdollisuus kouluttautua, jakaa kokemuksia ja osallistua pedagogiseen kehittämiseen.
- 3. Tilaratkaisut ja varhaiskasvatusinfrastruktuuri.** Fyysiset tilat vaikuttavat merkittävästi varhaiskasvatuksen laatuun. Suunnittelussa on otettava huomioon turvallisuus, pedagogiset tarpeet ja arjen joustavuus unohtamatta piharatkaisuja.

Budjettia laadittaessa olisi tärkeää huomioida seuraavat asiat:

- 1. Varhaiskasvatuksen henkilöstön palkkaus** – turvataan kilpailukykyinen ja oikeudenmukainen palkkaus.
- 2. Tasopalkkajärjestelmän (KVTES) soveltaminen** – selvitetään käytännöt ja varmistetaan, että osaaminen ja vastuu näkyvät palkkauksessa.
- 3. Työsuhteiden pysyvyys ja urapolut** – vakinaistetaan työsuhteita ja tuetaan kouluttautumista (esim. varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta opettajaksi).
- 4. Pitkäjänteiset tilaratkaisut** – suunnitellaan varhaiskasvatusyksiköt pedagogiset tarpeet ja laadukas toimintaympäristö huomioiden.
- 5. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten kuuleminen** – luodaan foorumeita, joissa heidän kokemuksensa ja ideansa vaikuttavat päätöksentekoon.

Lopuksi

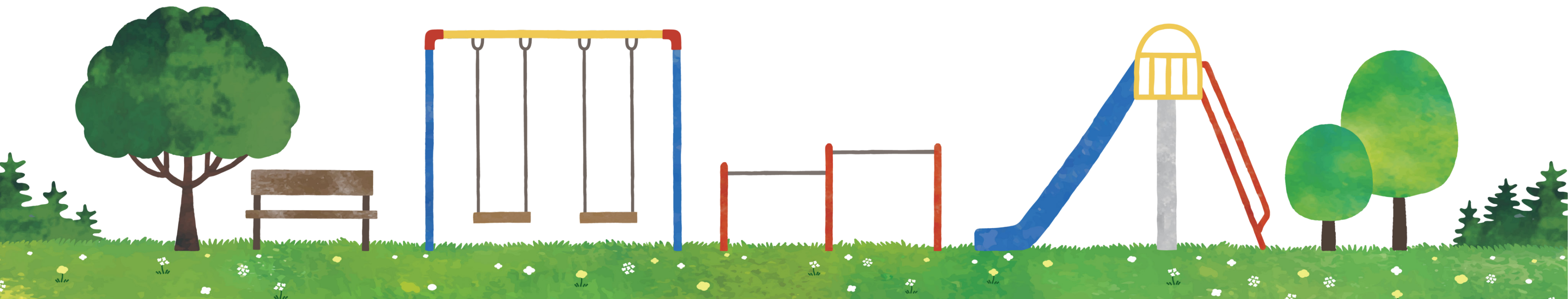
Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työ on yhteiskunnallisesti erittäin arvokasta – se vaikuttaa paitsi lasten tämänhetkiseen hyvinvointiin, myös heidän tulevaisuuteensa ja koko kunnan tulevaan elinvoimaan. Kun kunnassa tehdään päätöksiä varhaiskasvatuksen rahoituksesta, tiloista ja henkilöstöpolitiikasta, on tärkeää muistaa, että varhaiskasvatuksen ammattilaiset eivät ole vain työntekijöitä – heidän työnsä jälki näkyy vuosikymmeniä eteenpäin.

Toivomme, että tämän kirjeen myötä voimme yhdessä edistää pysyvää ja ammattitaitoista varhaiskasvatusta kunnassamme, ja luoda työympäristön, jossa varhaiskasvatuksen ammattilaiset voivat viihtyä, kehittyä ja sitoutua työhönsä pitkäjänteisesti.

Kiitos ajastanne ja arvokkaasta työstänne.

Varhaiskasvatuspäällikkö Lapista

Miten varhaiskasvatuksen työhyvinvointi toteutuu Lapissa?



Työtä ja työhyvinvointia tukevat tekijät

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvointia tukee ennen kaikkea **toimiva työyhteisö**, jossa vallitsee **luottamus**, **huumori** ja **yhteisöllisyys**. Hyvä tiimihenki, kollegoiden tuki ja avoin keskusteluilmapiiri luovat perustan viihtyisälle arjelle.

Hyvä johtajuus on keskeinen tekijä. Esihenkilön toivotaan olevan helposti lähestyttävä, tasapuolinen ja työntekijöiden arkea ymmärtävä. Johtajan tuki, kuulluksi tuleminen ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisäävät sitoutumista.

Selkeät rakenteet ja yhteiset käytänteet tukevat arjen sujuvuutta. Säännölliset (viikoittaiset) tiimipalaverit, yhteinen suunnittelu ja selkeä työnjako auttavat hallitsemaan työtä ja vähentävät kuormitusta.

Joustavat työajat ja työn ja arjen yhteensovittaminen ovat tärkeitä jaksamisen kannalta. Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin, pitää yksittäisiä lomapäiviä ja sovittaa työ omaan elämäntilanteeseen tukee hyvinvointia.

Lisäksi **työn merkityksellisyys**, mahdollisuus kehittyä ammatillisesti ja työnantajan tarjoamat edut (kuten ePassi, liikuntamahdollisuudet ja toimiva työterveyshuolto) vahvistavat työssä viihtymistä ja alalla pysymistä.

"Toimiva tiimi, toimiva arki ja sen struktuuri, joka palvelee sekä aikuisia että lapsia."

"Helposti lähestyttävä esimies jolla on aikaa esimiestehtäville. Yhteisöllinen työilmapiiri, huumori ja ”meidän lapset” asennoituminen kaikkiin talon lapsiin. Toimivat palaverikäytännöt, säännölliset tiimipalaverit."

"Hyvä johtaja, joka kohtelee meitä kaikkia tasa-arvoisesti ja ymmärtää, että elämää on myös työn ulkopuolella."



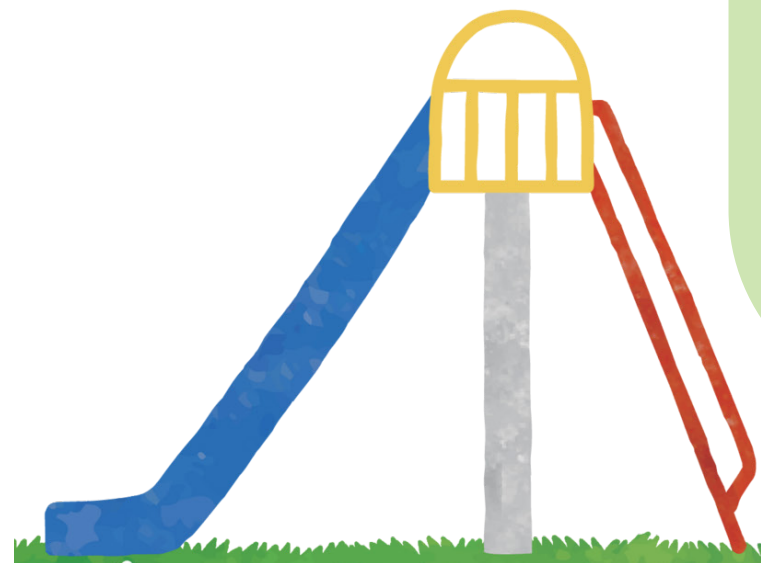
Työtä ja työhyvinvointia haastavat tekijät

Varhaiskasvatuksen ammattilaisia kuormittavat erityisesti **henkilöstövaje, sijaisten saatavuuden ongelmat** ja **työn määrän sekä vastuun epäsuhta palkkaukseen suhteutettuna**. Työpäivät ovat kiireisiä, suunnittelu-aika jää usein toteutumatta, ja moni tehtävä jää kesken.

Johtamisen haasteet, kuten esihenkilön etäisyys ja epäselvä rooli, sekä **puutteellinen tiedonkulku** ja **yhteisten käytäntöjen noudattamatta jättäminen** vaikeuttavat arjen sujuvuutta. Organisaatiokulttuuri voi olla hajanaista, ja muutosvastarinta estää kehittämistä.

Työyhteisön ristiriidat, erilaiset työtavat ja vastuun epätasainen jakautuminen heikentävät ilmapiiriä ja yhteistyötä. Lisäksi **haastavat tilanteet lasten ja huoltajien kanssa** kuormittavat henkisesti.

Työolosuhteet, kuten melu, fyysisyys ja epäkäytännölliset tilat vaikeuttavat arkea. **Työajat ja työvuorosuunnittelu** voidaan kokea epätasaisiksi ja kuormittaviksi. Vuorotyö, pitkät päivät ja lomien ennakoimattomuus vaikeuttavat työn ja muun elämän yhteensovittamista.



"Työ väsyttää henkilöstövajeen vuoksi, päivittäinen meteli uuvuttaa suurien ryhmäkokojen vuoksi"

"Lasten kanssa ei kerkeä olla niin paljon kuin haluaisi, aika menee ryhmän hallintaan ja "poliisina" oloon. Väsy liian isoissa lapsiryhmissä."

"Sijaisten puute, vakihenkilöstö väsy ohjaamaan sijaisia jatkuvasti muun työn ohella, kun ei perehdytetä työntekijöitä. Jatkuva sairastelu ja sen tuoma painostus, kun asiakkaat ja henkilöstö työskentelevät puolikuntoisena."

Kirje huoltajille

Moni vanhempi pohtii jossain vaiheessa, onko varhaiskasvatus oman lapsen kannalta turvallinen ja oikea paikka. Samalla voi nousta esiin kysymys siitä, olisiko lapsen kuitenkin parempi olla kotona. On inhimillistä, että nämä vaihtoehdot tuntuvat joskus vastakkaisilta, ikään kuin kotihoito ja varhaiskasvatus kilpailisivat keskenään. Julkinen keskustelu voi vahvistaa tätä asetelmaa: asiantuntijoilla on eri painotuksia, mediassa nostetaan esiin varhaiskasvatuksen haasteita, ja toisinaan kuulee siitä, että varhaiskasvatus on haitallista lapsen kehitykselle.

On kuitenkin tärkeää tunnistaa, että perheiden elämäntilanteet ovat hyvin erilaisia. Siksi myös ratkaisut lapsen arjen järjestämiseksi ovat moninaisia — jokaisella perheellä on omat syynsä varhaiskasvatuksen aloittamiseen. Syyt voivat liittyä huoltajien jaksamiseen ja hyvinvointiin, lapsen tuen tarpeisiin, työssäkäyntiin tai arjen eri ilmiöihin. Usein kyse ei ole siitä, että huoltaja valitsisi kotihoidon ja varhaiskasvatuksen väliltä, vaan siitä, että todellista valinnanvaraa ei aina ole. Tällöin voi herätä kokemus siitä, että on toiminut väärin tai että olisi pitänyt valita ”se toinen” vaihtoehto, joka juuri tässä hetkessä saa äänekkäimmät puolestapuhujat.

Olipa perheen tilanne mikä tahansa, haluan rohkaista: lapsi on aina tervetullut varhaiskasvatukseen juuri sellaisena kuin hän on. Huoltajan ei tarvitse tuntee syyllisyyttä tai huonoa omatuntoa siitä, valitseeko hän varhaiskasvatuksen vai tulisiko lasta kuitenkin hoitaa kotona. Molemmat vaihtoehdot voivat olla oikeita — kyse on perhetilanteesta, lapsen tarpeista ja ennen kaikkea kokonaisuudesta.

On myös hyvä muistaa, että siirtymä päivähoidosta varhaiskasvatukseen 2010-luvulla muutti koko järjestelmän painopistettä: varhaiskasvatus ei ole enää ensisijaisesti palvelu vanhemmille, vaan pedagoginen ja tavoitteellinen toiminta, joka rakentuu lapsen tarpeiden varaan, jossa yhdistyy kasvatus, hoiva ja pedagogiikka. Tämä näkyy myös varhaiskasvatukselle asetetuissa tavoitteissa: jokainen niistä korostaa lapsen ensisijaisuutta ja hyvinvointia.

Sekä kotihoito että varhaiskasvatus voivat olla joko laadukkaita tai heikkolaatuisia. Niitä ei voida nähdä sellaisinaan laadun synonyymeinä. Kumpikaan ei ole siis automaattisesti lapselle hyvä tai huono vaihtoehto. Varhaiskasvatuksessa puolestaan laatuvaihtelut voivat olla yksi syy siihen, että tutkimusnäyttö sen vaikuttavuudesta on joskus ristiriitaista.

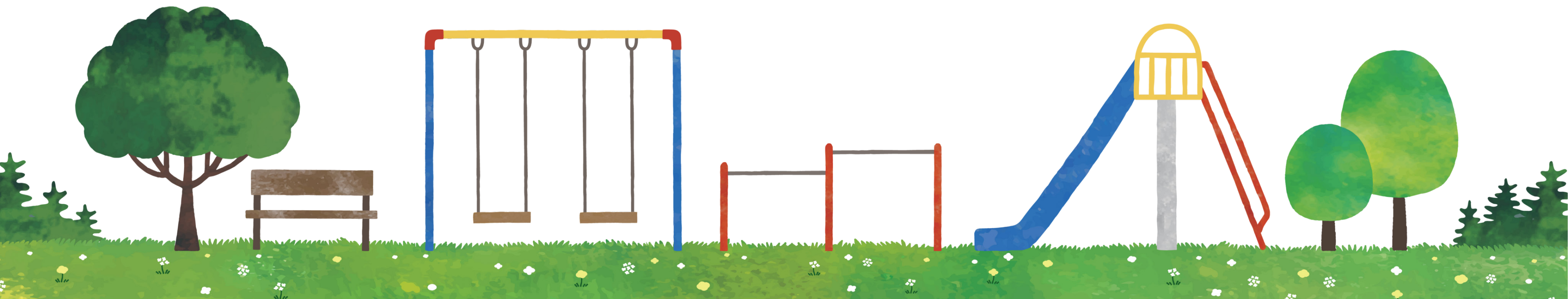
Kansainväliset tutkimukset ovat viitanneet siihen, että lasten kortisolitasot voivat nousta merkittävästi päiväkotipäivinä. Suomessa vastaavia tuloksia ei kuitenkaan ole saatu (Suhonen ym., 2018). Asiaa myös vahvistaa Tervahartialan (2021) tutkimus, jonka mukaan erot kotihoidossa ja varhaiskasvatuksessa olevien lasten päivittäisissä kortisolitasoissa ovat vain pieniä. Taaperoiden kohdalla kortisolitasot olivat jopa pienempiä varhaiskasvatuksessa kuin kotihoidossa. Myöhemmässä tutkimuksessaan (2025) Tervahartiala tuo lisäksi esille, että varhaiskasvatus voi suojata lapsen kehitystä erityisesti perheissä, joissa arki on kuormittavaa. Nämä havainnot viittaavat siihen, että suomalainen varhaiskasvatus on lapselle turvallinen ja hänen hyvinvointiaan tukeva ympäristö.

Perheiden tilanteet vaihtelevat, mutta jokaisella lapsella on oikeus turvalliseen, laadukkaaseen ja myönteisiä tunnekokemuksia tuottavaan varhaiskasvatukseen. Meidän tehtävämme on huolehtia siitä, että tällainen ympäristö rakentuu joka päivä ja jokaiselle lapselle.

Kuten Tervahartiala osuvasti toteaa: parhaimmillaan varhaiskasvatus toimii vanhemmuuden tukena ja hyödyttää sekä lasta että vanhempaa.

Samuli Ranta, yliopistonlehtori ja kahden pienen lapsen isä

Keskeiset kehittämistarpeet Lapissa - miten niihin voitaisiin vastata?



Veto- ja pitovoiman sekä työhyvinvoinnin kehittämistarpeet tiivistettynä:



Vahva ja osaava johtajuus

Esihenkilöiden pedagoginen osaaminen, saatavilla olo ja tuki sekä selkeä suunnan näyttäminen ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kulmakiviä. Avoin viestintä ja toimivat rakenteet tukevat työyhteisön toimivuutta.



Toimiva ja arvostava työyhteisö

Positiivinen ilmapiiri, yhteisöllisyys ja sitoutunut tiimityö lisäävät työssä viihtymistä. Työyhteisön tuki ja hyvä yhteistyö ovat keskeisiä jaksamisen kannalta. Yhteiset käytännöt, säännölliset tiimipalaverit ja selkeä työnjako auttavat hallitsemaan työtä ja vähentävät kuormitusta.



Riittävät resurssit ja työolosuhteet

Oikea henkilöstömitoitus, sopivat ryhmäkoot ja toimivat tilat mahdollistavat laadukkaan työn. Suunnittelu-aika jää usein toteutumatta, ja työpäivät ovat kiireisiä. Henkilöstövaje ja sijaisten saatavuuden ongelmat kuormittavat. Mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin ja sovittaa työ omaan elämäntilanteeseen tukee hyvinvointia.



Mahdollisuus kehittyä ja tulla arvostetuksi

Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja kouluttautumismahdollisuudet ovat tärkeitä. Riittävä palkka, työnantajan tarjoamat edut ja työn arvostus yhteiskunnassa vahvistavat sitoutumista alaan.

Pohdi, mihin näistä sinulla on omassa työroolissasi tai asemassasi mahdollisuus vaikuttaa?

Vahva ja osaava johtajuus

Toimenpiteitä pohdittavaksi

- **Esihenkilöiden koulutus:** Järjestetään säännöllisiä koulutuksia esimerkiksi pedagogisesta johtamisesta, strategisesta suunnittelusta, muutosjohtamisesta ja tiimien ohjaamisesta.
- **Jaetun johtajuuden malli:** Otetaan käyttöön apulaisjohtajamalli, jossa johtaja saa tukea ryhmästä irrallaan työskentelevältä kollegalta. Tämä keventää johtajan työkuormaa ja mahdollistaa keskittymisen pedagogiikkaan.
- **Mentorointiohjelma:** Kokeneemmat esihenkilöt tukevat uusia esihenkilöitä perehdytyksessä ja arjen haasteissa.
- **Säännölliset tiimipalaverit:** Esihenkilö varmistaa, että tiimeillä on yhteinen aika suunnitteluun ja keskusteluun.
- **Avoin ja läpinäkyvä viestintä:** Otetaan käyttöön viestintäkanava (esim. sähköinen tiimialusta), jossa jaetaan ajankohtaiset asiat, tavoitteet ja palautteet.
- **Selkeät työnkuvat ja päätöksenteon rakenteet:** Tarkennetaan johtajien, apulaisjohtajien, varajohtajien ja tiiminvetäjien vastuut ja roolit, jotta johtaminen on johdonmukaista ja läpinäkyvää.
- **Esihenkilötyön arviointi:** Henkilöstö antaa palautetta johtamisesta esimerkiksi vuosittaisessa työhyvinvointikyselyssä.
- **Tiedolla johtaminen:** Hyödynnetään arviointityökaluja kuten Valssi-järjestelmää, jotta johtajat voivat seurata pedagogisen toiminnan laatua ja vaikuttavuutta.



Osa toimenpiteistä on ratkaistavissa kuntatasolla. Toisiin tarvitaan koko työyhteisön ponnistuksia ja yhteen hiileen puhaltamista.

Mihin toimenpiteeseen juuri sinä pystyt vaikuttamaan? Olisiko sinulla mahdollisuus aloittaa jo tänään?

Toimiva ja arvostava työyhteisö



Toimenpiteitä pohdittavaksi

- **Yhteisöllisyyden vahvistaminen:** Järjestetään yhteisiä suunnittelupäiviä, tiimien virkistyshetkiä ja arjen juhlistamista (esim. syntymäpäivät, onnistumiset).
- **Tiimityön kehittäminen:** Tiimikohtaiset kehittämispäivät, joissa määritellään yhteiset pelisäännöt ja tavoitteet.
- **Hyvän ilmapiirin vahvistaminen:** Otetaan käyttöön "hyvän mielen teot" -kampanja, jossa nostetaan esiin arjen positiivisia tekoja ja onnistumisia. Panostetaan kiitoksen ja kannustuksen kulttuuriin.
- **Vertaistuki ja työnohjaus:** Mahdollistetaan säännöllinen työnohjaus ja vertaistapaamiset eri yksiköiden välillä tai yli kuntarajojen.
- **Osallistava kehittäminen:** Työyhteisö osallistuu kehittämistyöhön esimerkiksi työpajoissa, joissa käsitellään arjen haasteita ja ratkaisuja yhdessä.

Osa toimenpiteistä on ratkaistavissa kuntatasolla. Toisiin tarvitaan koko työyhteisön ponnistuksia ja yhteen hiileen puhaltamista.

Mihin toimenpiteeseen juuri sinä pystyt vaikuttamaan? Olisiko sinulla mahdollisuus aloittaa jo tänään?

Riittävät resurssit ja työolosuhteet



Toimenpiteitä pohdittavaksi

- **Henkilöstömitoituksen tarkastelu ja seuranta:** Varmistetaan, että ryhmäkoot ja henkilöstömäärät vastaavat lainsäädäntöä ja lasten tarpeita. Erityisesti alle 3-vuotiaiden ryhmissä kiinnitetään huomiota suhdelukuihin.
- **Sijaisten saatavuuden parantaminen:** Luodaan perehdytysmalli sijaisille, jotta he voivat aloittaa työn nopeasti ja sujuvasti.
- **Tilojen kehittäminen:** Laaditaan kartoitus tilojen toimivuudesta ja tarvittavista muutoksista (esim. kalustus, akustiikka, ergonomia). Huomioidaan myös pedagoginen näkökulma, esim. rauhoittumisalueet, leikki-tilat sekä tilat pienryhmätoiminnalle.
- **Suunnittelu-aika:** Varmistetaan, että henkilöstöllä on säännöllisesti aikaa pedagogiseen suunnitteluun ja kehittämiseen.
- **Työvälineet ja materiaalit:** Päivitetään leikki- ja oppimismateriaalit, digivälineet ja ergonomiset kalusteet. Tarjotaan koulutusta materiaalien ja työkalujen käyttöön ottamiseksi.

Osa toimenpiteistä on ratkaistavissa kuntatasolla. Toisiin tarvitaan koko työyhteisön ponnistuksia ja yhteen hiileen puhaltamista.

Mihin toimenpiteeseen juuri sinä pystyt vaikuttamaan? Olisiko sinulla mahdollisuus aloittaa jo tänään?

Mahdollisuus kehittyä ja tulla arvostetuksi



Toimenpiteitä pohdittavaksi

- **Täydennyskoulutus:** Tarjotaan henkilöstölle mahdollisuuksia osallistua varhaiskasvatuksen ajankohtaisiin täydennyskoulutuksiin ja seminaareihin. Huomioidaan myös henkilöstön omat mielenkiinnon kohteet ja osaamisen kehittämisen tarpeet.
- **Osaamisen näkyväksi tekeminen:** Järjestetään henkilöstön osaamisen esittelypäiviä, -tilaisuuksia tai sisäisiä seminaareja, joissa jaetaan hyviä käytäntöjä ja onnistumisia (yksikkötasolla tai kuntatasolla). Luodaan yhteisiä keskustelufoorumia yli kuntarajojen.
- **Palkkauksen kehittäminen:** Tehdään esityksiä palkkatason nostosta perustuen työn vaatavuuteen ja vastuuseen.
- **Yhteiskunnallinen vaikuttaminen:** Viestitään varhaiskasvatuksen merkityksestä aktiivisesti huoltajille, päättäjille ja yhteiskunnalle, esimerkiksi sosiaalisen median, paikallislehtien, tapahtumien ja kampanjoiden kautta.

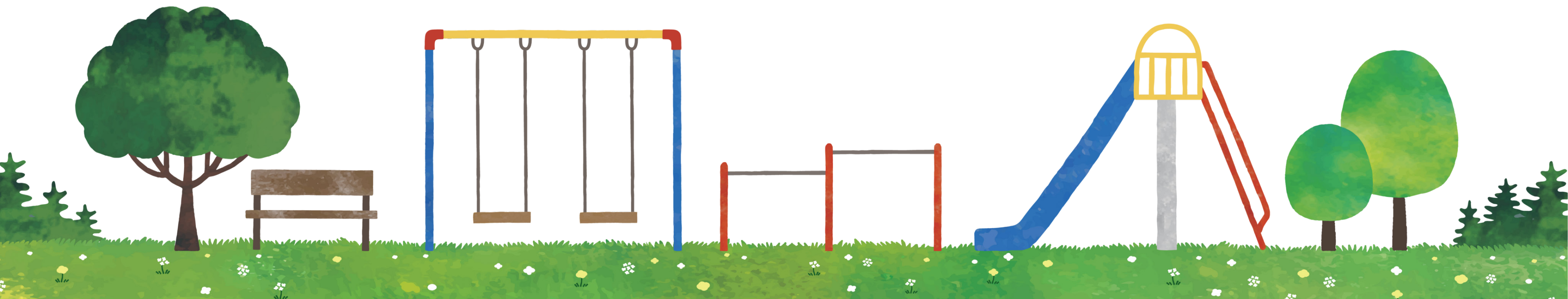
Osa toimenpiteistä on ratkaistavissa kuntatasolla. Toisiin tarvitaan koko työyhteisön ponnistuksia ja yhteen hiileen puhaltamista.

Mihin toimenpiteeseen juuri sinä pystyt vaikuttamaan? Olisiko sinulla mahdollisuus aloittaa jo tänään?

Vinkki:

Lapin alueella toimii varhaiskasvatuksen esihenkilöiden Sumpu -verkosto, johon ovat tervetulleita liittymään kaikki Lapin alueella esihenkilö- tai johtotehtävissä työskentelevät! Mukaan pääsee ottamalla yhteyttä linda.kuisma@ulapland.fi tai iina.elo@ulapland.fi

Millaisia osaamisvajeita ja kehittämistarpeita varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on Lapissa?



Kokemus omasta ammattitaidosta



Vastaajat kuvaavat ammattitaitoaan pääosin **hyväksi**, **riittäväksi** ja **monipuoliseksi**. Useat mainitsevat, että arki sujuu rutiinilla, ja että he selviävät tehtävänkuvansa mukaisista työtehtävistä ammattimaisesti. Tähän vaikuttavat muun muassa pitkä työkokemus, koulutus ja jatkuva halu oppia lisää, jotka vahvistavat osaamisen tunnetta. Ammattitaito nähdään lapsilähtöisenä, sensitiivisenä ja vuorovaikutukseen perustuvana.

Arjen erilaiset tilanteet ja toiminnot, kuten siirtymätilanteet, ruokailu, leikki-tilanteet ja pienryhmätoiminta nousivat monen vastaajan osalta vahvimiksi osa-alueiksi. **Arkiset tilanteet ja kokopäiväpedagogiikka maninittiin vahvuuksien lisäksi kuitenkin myös kehittämiskohteissa.** Oman ammattitaidon kehityskohteet riippuivat paljon siitä, kuinka pitkään alalla oltiin työskennelty.

Liitteenä löytyy taulukko, johon on koottuna vastaajien arviot omasta tämän hetkisestä osaamisesta ja ammatillisista valmiuksista.

"Koen, että ammattitaitoni on melko riittävällä tasolla kattavasti kaikessa tai tiedän mistä saan tietoa ja tukea. Toki koen, että omaa ammattitaitoaan voi kehittää jatkuvasti ja olen siihen halukas."

"Yleisesti ottaen arjen tilanteet ja suunnitellut tuokiot ovat enimmäkseen riittävällä tasolla. Pienryhmätoiminta on toisinaan haastavaa liian isosta lapsiryhmästä johtuen. Lepohetki on yhtä kaaosta liian pienen tilan vuoksi."

"Kymmenen vuoden aikana nähnyt jo monenlaista, niin pystyn sanomaan, että osaan hommat, mutta aina on uutta opittavaa."

"Lasten kiitos päivän päätteeksi on paras mittari oman ammattitaitoni ja työni onnistumisesta."

Keskeiset ammatilliseen osaamiseen liittyvät kehittämistarpeet

Pedagoginen osaaminen

- Kokopäiväpedagogiikka ja sen käytännön toteutus
- Suunniteltujen tuokioiden monipuolistaminen ja kehittäminen
- Leikin tukeminen ja siihen heittäytyminen
- Varhaiskasvatussuunnitelmien laatiminen ja kirjaaminen

Erityinen tuki ja haastavat tilanteet

- Erityispedagoginen osaaminen ja tukimuodot
- Nepsypiirteiden tunnistaminen ja nepsypiirteisen lasten ohjaaminen
- Tukiviittomien käyttö
- Käyttäytymisen haasteet ja niiden ymmärtäminen
- Monialainen yhteistyö

Vuorovaikutus ja kohtaamiset

- Haastavat vuorovaikutustilanteet (esim. riidat, aggressiivisuus)
- Puheeksi ottamisen taidot herkissä tilanteissa
- Vanhempien ja huoltajien kohtaaminen
- Kommunikointi lapsiryhmän kanssa
- Tiimityöskentely ja vuorovaikutus aikuisten välillä
- Tunnetaidot ja niiden tukeminen

Lisäksi:

Siirtymät ja arjen sujuvuus

- Kehittämistarpeita liittyen arjen rakenteisiin ja siirtymätilanteiden hallintaan.

Henkilöstöjohtaminen ja tiimityö

- Kehittämistarpeita tiimityössä, johtamisessa ja työyhteisön toiminnassa.

Digitaidot ja tietotekniikka

- Tarve kehittää osaamista digitaalisissa työkaluissa ja teknologian hyödyntämisessä.

Kieli- ja kulttuuritietoisuus

- Kehittämistarpeita liittyen kulttuuriseen moninaisuuteen ja suomi toisena kielenä -opetukseen ja ohjaukseen.

Pienryhmätoiminta

- Kehittämistarpeita liittyen pienryhmien suunnitteluun, toteutukseen ja toimivuuden kehittämiseen.



Vain 9 % kyselyyn vastanneista oli vastavalmistuneita tai työskennellyt alalla alle kaksi vuotta.

Vastavalmistuneiden ja uusien työntekijöiden otanta

Osaamistarvekartoituksen tavoitteena oli kartoittaa edellä esitettyjen varhaiskasvatusalaa ja varhaiskasvatusorganisaatioita yleisesti ja laajalti koskettavien teemojen lisäksi uusien ja vastavalmistuneiden työntekijöiden ajatuksia varhaiskasvatuksessa työskentelystä ja heidän tarpeistaan.

Kyselyyn vastanneista kuitenkin selkeä enemmistö edusti alalla jo pidempään työskennelleitä ja pitkän kokemuksen omaavia varhaiskasvatuksen ammattilaisia:

- Olen vastavalmistunut tai ollut alalla kaikkiaan alle 2 vuotta 9 %
- 3-5 vuotta 18 %
- 5-10 vuotta 23 %
- **10 vuotta tai enemmän 50 %**

Osaamistarvekartoituksesta ilmeni, että aloittaessa uutena työntekijänä, on päiväkotiin tyypillistä "hypätä suoraan töihin" ilman suunnitelmallista ja ohjauksellista perehdytysprosessia. Perehtyminen tapahtuu usein työn lomassa, käytännön tasolla oppimalla ja tekemällä. Perehdytysmateriaalia on usein saatavilla, mutta niiden hyödyntäminen jää yksilön vastuulle. Perehdytyksessä olisi hyvä nimetä työntekijä, joka toimii tukena ensimmäisen päivän tai viikon ajan. Hän perehdyttää uuden työntekijän ryhmän ja päiväkodin käytäntöihin sekä aikatauluihin. Uuden työntekijän näkökulmasta myönteinen palaute ja arvostus sekä lasten huoltajilta että työkavereilta tukevat kiinnittymistä työhön.

Uusia tai vastavalmistuneita työntekijöitä edustavista vastaajista puolet koki nykyisessä työssään aloittaessaan perehdytyksen olleen riittävää ja tukevan hyvin työn aloittamista.

Vastaavasti toinen puoli vastaajista ei ollut saanut perehdytystä lainkaan tai se oli koettu riittämättömäksi.

"Perehdytykselle enemmän aikaa ja määrätty henkilö."

"Työpaikan käytänteitä ja toimintatapoja käytiin kattavasti läpi, saa kysyä jos on epäselvää jokin asia."

"Minut otettiin hyvin vastaan ja kaikki tukivat. Sain kattavan perehdytyksen ja tuen tiimiltäni. Esimiehen kanssa emme käyneet keskustelua."

"Sai perehdytyslomakkeen johon oli puhe palata myöhemmin päivittämään. Yli vuoden jälkeenkään ei ole asiaan palattu."

Vastavalmistuneiden ja uusien työntekijöiden osaamisen kehittämisen tarpeet

Lapsiryhmän arki ja yksilöllinen tuki

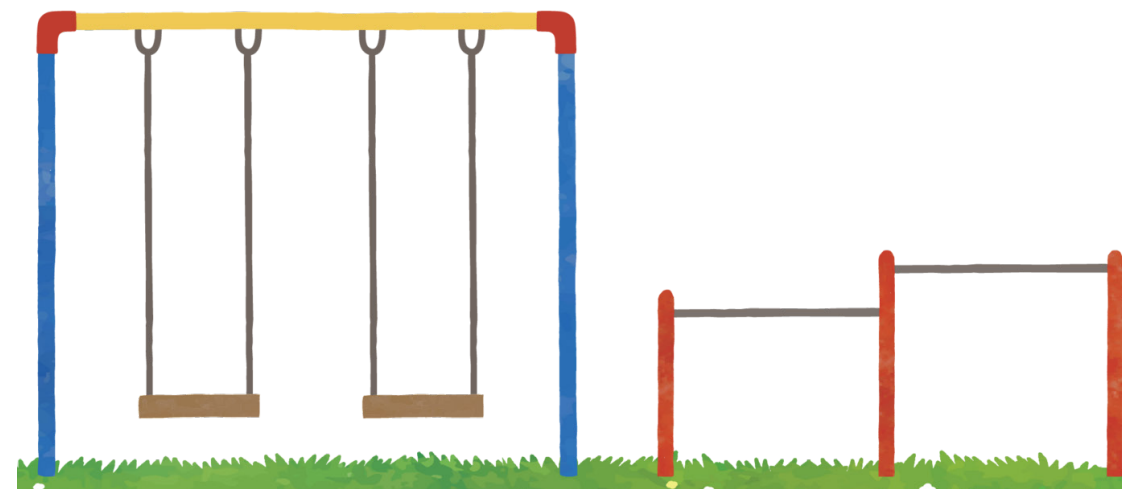
- Eri ikäisten kanssa toimiminen
- Kaveritaitojen harjoittelu
- Erityislasten kohtaaminen
- Tukitoimet tukea tarvitseville
- Tukiviittomien käyttö

Pedagoginen suunnittelu ja toiminta

- Suunnitellut tuokiot
- Kokopäiväpedagogiikka

Yhteistyö ja vuorovaikutus

- Kohtaamiset huoltajien kanssa
- Haastavat vuorovaikutustilanteet
- Moniammatillinen yhteistyö



Vastaajajoukosta suurin osa on kokenut saavansa riittävästi tukea ja ohjausta, jotta työssä suoriutuminen on sujunut hyvin. Tukea ja ohjausta on saatu esihenkilöltä ja omalta tiimiltä. Myös oma aktiivisuus on ollut tärkeässä osassa.

"Esimies auttaa tarvittaessa ja omasta tiimistä on paljon apua."

"En ole vielä pätevä varhaiskasvatuksen opettaja, mutta olen haastavassa ryhmässä ja tarvitsisin enemmän tukea ja ohjausta."

Kirje henkilöstölle

Mediassa käytävät keskustelut varhaiskasvatuksesta ovat tärkeitä, mutta valitettavan usein otsikot ja uutiset korostavat negatiivisia asioita myönteisten sijaan. On hyvä muistaa, että median luoma kuva varhaiskasvatuksen tilanteesta voi olla alueellinen, eikä se välttämättä vastaa kaikkien alan työntekijöiden todellisuutta: *"Lappiin muutettuani olen huomannut että on edelleen päiväkoteja, joissa työtä tehdään sydämellä ja varhaiskasvatukseen todella panostetaan. Turha kiire on karsittu pois ja työssä keskitytään olennaiseen."* On siis tärkeää pysähtyä ja tunnistaa, mitkä asiat meillä Lapissa ovat hyvin, mitkä ovat alueemme vahvuuksia ja mistä voimme olla ylpeitä ja illoita. Ja erityisen tärkeää on kertoa näistä asioista myös muille!

Me haluammekin nyt kiittää Teitä jokaisesta päivästä, jonka omistatte lastemme hyvinvoinnille ja kasvulle. Te luotte työllänne ja omilla persoonillanne turvallisen ja innostavan ympäristön, jossa lapsemme voivat oppia, kasvaa ja löytää omat vahvuutensa. Te vahvistatte lastemme itsetuntoa, kehittäte heidän sosiaalisia taitojaan ja luotte perustan heidän koulupolulleen.

Teidän ammattitaitonne ja sydämellä tehty työ näkyvät päivittäin lastemme lokeroista löytyvissä kotiintuomisissa, päivällispöydissä lastemme kertomana ja uusissa kaverisuhteissa. Teidän työnne jälki näkyy kotona lastemme yllättävinä uusina taitoina, uusina sanoina, pidempinä lauseina ja innokkaina kertomuksina päivän tapahtumista. Nämä hetket herättävät ylpeyttä oman lapsen kehityksestä, ja samalla muistuttavat meitä siitä, kuinka merkittävä vaikutus teillä onkaan lastemme oppimiseen ja kasvuun – ja kuinka paljon rikastutate koko perheemme arkea.

Kiitos jokaisesta retkestä, tapahtumasta, vanhempainillasta, päiväkodin yhteisestä juhlatilaisuudesta ja lastemme merkkipäivien huomioimisesta, joiden

järjestämiseen olette panostaneet ja antaneet aikaanne. Kiitos lastemme jokapäiväisistä kuulumisista, viikko- ja kuukausikirjeistä, vasukeskusteluista, ihanista valokuvista ja viesteistä, joiden kautta avaatte meille päiväkodin ja lastemme arkea.

Kiitos, että kohtaatte lapsemme ilolla ja lämmöllä – otatte syliin, lohdutatte, iloitette ja myötäelätte, kannustatte ja rohkaisette. Kiitos, että olette turvallisia ja tärkeitä aikuisia heidän elämässään. Kiitos myös siitä, että kohtaatte meidät aikuiset ihmisinä, toisinaan huumorilla, tarvittaessa empatialla.

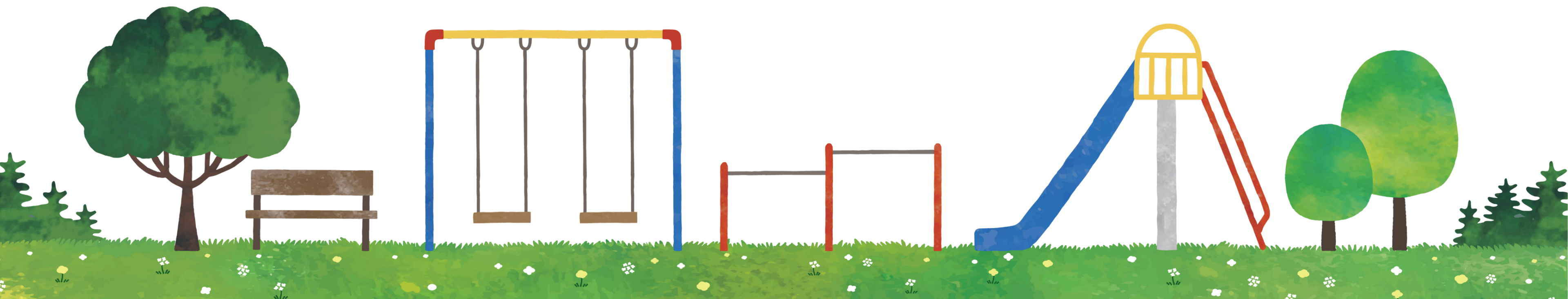
Varhaiskasvatuksen merkityksellisyys ei ole vain meidän kirjoittajien kokemus – sen tärkeys on vahvistettu myös tutkimuksissa. Syksyllä 2025 uutisoitiin Turun yliopiston FinnBrain-tutkimuksen tuloksista, joissa korostuu varhaiskasvatuksen merkittävä rooli suojaavana tekijänä erityisesti silloin, kun perheessä esiintyy kuormitusta. Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatus toimii parhaimmillaan vanhemmuuden tukena, hyödyttäen sekä lasta että vanhempaa. (Tervahartiala ym. 2025.) Jokaisella lämpimällä hymyllä, rohkaisevalla sanalla ja yhteisellä hetkellä voi siis olla suuri merkitys lapsen elämässä. Ilman teidän panostanne moni lapsi jäisi vaille tarvitsemaansa tukea ja turvaa.

Pidetään yhdessä huolta myös omasta jaksamisesta – teidän hyvinvointinne on yhtä tärkeää kuin lasten.

Olette arvokkaita ja teette upeaa työtä!

Linda Kuisma & Iina Elo, varhaiskasvatusikäisten lasten äidit

Jatkuvan oppimisen menetelmät työelämässä – tapoja kasvaa ja kehittyä työssä



Osaaminen ja oppiminen

Osaamisen ja oppimisen kehittäminen tukevat toisiaan monin tavoin – ne muodostavat yhdessä vahvan perustan yksilön ja organisaation kehittymiselle.



Oppimisen kehittäminen mahdollistaa tehokkaamman osaamisen kehittämisen

Kun yksilö oppii oppimaan paremmin (esim. kehittämään metakognitiivisia taitoja, motivaatiota tai oppimisstrategioita), hän pystyy omaksumaan uutta osaamista nopeammin ja syvällisemmin.



Tiimi harjoittelee yhdessä reflektointia ja oppimisen taitoja. Kun työntekijät oppivat arvioimaan omaa toimintaansa, he omaksuvat uusia pedagogisia menetelmiä nopeammin. Työnohjauksessa tai tiimipalaverissa keskustellaan, miksi jokin toimintatapa toimii ja mitä siitä voi oppia.

Osaamisen kehittäminen motivoi oppimista

Kun oppiminen liittyy konkreettisiin työtehtäviin tai uratavoitteisiin, se koetaan merkitykselliseksi. Tämä lisää motivaatiota kehittää myös omaa oppimiskykyä.



Kun henkilöstö saa koulutusta esimerkiksi inklusiivisesta kasvatuksesta, he näkevät sen suoran hyödyn omassa ryhmässä. Tämä motivoi heitä etsimään lisää tietoa ja kehittämään omaa osaamistaan.

Yhdessä ne tukevat jatkuvaa ammatillista kasvua

Oppimisen kehittäminen auttaa sopeutumaan muutoksiin ja uusiin tilanteisiin, kun taas osaamisen kehittäminen varmistaa, että yksilöllä on tarvittavat taidot selviytyä niistä.



Kun esimerkiksi varhaiskasvatussuunnitelma uudistuu, henkilöstö ei vain opettele sisältöä, vaan myös kehittää oppimisen taitoja (esim. miten etsiä, soveltaa ja arvioida tietoa). Tämä auttaa sopeutumaan tuleviin muutoksiin. Kehityskeskusteluissa sovitaan sekä osaamistavoitteista että oppimistavoitteista (esim. “Harjoittelen havainnointia ja samalla opin hyödyntämään digivälineitä dokumentoinnissa”).

Organisaatiossa ne vahvistavat oppivaa kulttuuria

Kun organisaatio panostaa sekä osaamisen että oppimisen kehittämiseen, se luo ympäristön, jossa työntekijät voivat kehittyä jatkuvasti – ei vain suorittaa tehtäviä, vaan myös uudistaa toimintatapoja.



Päiväkoti järjestää säännöllisiä oppimispirejä, joissa henkilöstö jakaa kokemuksia ja ideoita. Tämä luo ilmapiirin, jossa oppiminen on osa työtä, ei erillinen asia. Päiväkodin kehittämispäivät, joissa kokeillaan uusia toimintamalleja ja arvioidaan niitä yhdessä.

Lähde: <https://www.koulutus.fi/oppaat/mita-on-osaamisen-kehittaminen-15630>

Erilaisia tapoja oppia ja kehittää osaamista



Menetelmiä pohdittavaksi

- **Työssä oppiminen**

Esimerkki: Uusi työntekijä oppii arjen rutiinit ja käytännöt seuraamalla kokeneempia kollegoita ja osallistumalla toimintaan.

- **Vertaisoppiminen**

Esimerkki: Kollegat seuraavat toistensa toimintaa ryhmissä ja antavat toisilleen palautetta.

- **Job shadowing (työn varjostaminen)**

Esimerkki: Työntekijä (tai johtaja) seuraa toisen työntekijän työpäivää toisessa yksikössä saadakseen uusia näkökulmia omaan työhönsä.

- **Työnkierto**

Esimerkki: Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja siirtyy määräajaksi toiseen ryhmään saadakseen kokemusta eri-ikäisten lasten kanssa työskentelystä.

- **Työn reflektointi tiimissä**

Esimerkki: Tiimi kokoontuu säännöllisesti refleктоimaan ryhmän kasvatustilanteita ja pohtimaan, miten toimintaa voisi kehittää pedagogisesti.

- **Kehityskeskustelut ja osaamiskartoitukset**

Esimerkki: Kehityskeskustelussa tunnistetaan työntekijän vahvuudet ja sovitaan konkreettisista kehittymistavoitteista ja toimenpiteistä tavoitteiden saavuttamiseksi.

- **Oppimispäiväkirjat tai portfoliot**

Esimerkki: Työntekijä kirjaa ylös oppimiskokemuksiaan ja kehittymistavoitteitaan osana omaa ammatillista kasvua. Tekstejä voi hyödyntää esimerkiksi kehityskeskusteluiden tukena.

- **Mentorointi**

Esimerkki: Kokeneempi varhaiskasvatuksen opettaja toimii mentorina uudelle työntekijälle, tukien tämän ammatillista kasvua.

- **Käänteinen mentorointi (reverse mentoring)**

Esimerkki: Nuorempi työntekijä opastaa kokeneempaa kollegaa esimerkiksi uusien pedagogisten ratkaisujen hyödyntämisessä.

- **Coaching**

Esimerkki: Varhaiskasvatuksen opettaja saa henkilökohtaista ohjausta esihenkilöltä tai ulkopuoliselta asiantuntijalta pedagogisen johtajuuden vahvistamiseksi.

- **Ryhmässä tapahtuva coachaus, sparraus ja mentorointi**

Esimerkki: Tiimi saa ulkopuolisen asiantuntijan vetämää sparrausta lasten leikkitaitojen tukemiseen.

- **Konsultointi**

Esimerkki: Varhaiskasvatuksen erityisopettaja kutsutaan ryhmään tukemaan henkilöstöä haastavien kasvatustilanteiden ratkaisemisessa.

- **"Case-työskentely"**

Esimerkki: Pedatiimi käsittelee yhdessä haastavan kasvatustilanteen ja pohtii vaihtoehtoisia toimintatapoja.

- **Yhteiskehittäminen (co-creation)**

Esimerkki: Tiimi suunnittelee yhdessä uuden toimintamallin lasten osallisuuden lisäämiseksi ja testaa sitä arjessa.

Menetelmiä pohdittavaksi

- **Kokeilukulttuuri ja testaaminen**

Esimerkki: Tiimi kokeilee uutta leikkiympäristön järjestelyä ja arvioi sen vaikutuksia lasten leikkiin ja vuorovaikutukseen.

- **Toimintatutkimus**

Esimerkki: Päiväkodin tiimi toteuttaa pienimuotoisen tutkimuksen siitä, miten säännölliset metsäretket vaikuttavat lasten keskittymiskykyyn.

- **Osallistuminen tutkimus- ja kehittämishankkeisiin ja projekteihin**

Esimerkki: Päiväkoti osallistuu hankkeeseen, jossa kehitetään uusia tapoja tukea monikielisiä lapsia.

- **Sisäinen koulutus, perehdyttäminen ja työnopastus**

Esimerkki: Päiväkodissa järjestetään käytännönläheinen koulutus esimerkiksi oppimisen tuen uudistuksesta koko henkilöstölle.

- **Organisaatiokohtaisesti toteutettavat koulutus- ja kehittämishjelmat**

Esimerkki: Kunta järjestää varhaiskasvattajilleen koulutusohjelman inklusiivisen varhaiskasvatuksen vahvistamiseksi.

- **Yhteistyö oppilaitosten kanssa**

Esimerkki: Päiväkoti toimii harjoittelupaikkana ja saa samalla ajankohtaista tietoa alan uusista työkaluista (esim. digitaaliset ratkaisut) opiskelijoiden kautta.

- **Oppimispiirit tai lukupiirit**

Esimerkki: Henkilöstö kokoontuu säännöllisesti keskustelemaan tapaamiskerralle valitusta ammattikirjallisuudesta ja sen soveltamisesta omaan työhön.

- **Itseopiskelu (esim. nettimateriaali ja podcastit)**

Esimerkki: Työntekijä kuuntelee työmatkalla varhaiskasvatukseen liittyviä podcasteja.

- **Pelillinen oppiminen ja simulaatiot**

Esimerkki: Henkilöstö osallistuu pelillistettyyn koulutukseen, jossa harjoitellaan erilaisia päiväkodin vuorovaikutustilanteita virtuaalisesti.

- **Webinaarit, MOOCit ja verkkokurssit**

Esimerkki: Työntekijä suorittaa verkkokurssin lapsen kehityksen tukemisesta varhaiskasvatuksessa.

- **Kurssit ja täydennyskoulutukset**

Esimerkki: Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja osallistuu täydennyskoulutukseen lasten tunne- ja vuorovaikutustaitojen tukemisesta.

- **Seminaarit ja konferenssit**

Esimerkki: Varhaiskasvatuksen opettaja osallistuu valtakunnalliseen varhaiskasvatuskonferenssiin ja tuo sieltä uusia ideoita yksikön kaikkien tiimien käyttöön.

- **Benchmarking**

Esimerkki: Päiväkodin tiimi vierailee toisessa kunnassa tutustumassa heidän toimiviin käytäntöihinsä esimerkiksi kielitietoisuudessa.

- **Tutkintokoulutus**

Esimerkki: Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja opiskelee työn ohessa varhaiskasvatuksen opettajaksi.



Lopuksi

Tässä julkaisussa on nostettu esille varhaiskasvatusalan veto- ja pitovoimaisuuteen, työhyvinvointiin sekä ammatilliseen osaamiseen liittyviä kehittämistarpeita sekä tunnistettu voimavara- ja vahvuustekijöitä. Lisäksi julkaisussa on esitelty pohdittavaksi osaamisen ja oppimisen kehittämiseen liittyviä ratkaisuja.

Kyselymme vastausten perusteella varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee työnsä merkitykselliseksi ja motivoivaksi – erityisesti lasten kanssa työskentely, hyvä työyhteisö ja mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen vahvistavat sitoutumista alaan. Näitä vahvuuksia on tärkeää vaalia. Samalla kuitenkin työn kuormittavuus, riittämätön palkkaus, johtamiseen liittyvät haasteet ja jatkuvat muutokset uhkaavat työhyvinvointia ja alan vetovoimaa. Työolojen parantaminen, resurssien vahvistaminen ja henkilöstön tukeminen edellyttävät konkreettisia toimenpiteitä, jotta varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhön sitoutuminen vahvistuu ja työtä voidaan jatkossakin tehdä laadukkaasti.

Kyselymme vastauksissa arvostus nousi yhtenä läpileikkaavana teemana. Vastaajat toivoivat, että varhaiskasvatusta arvostettaisiin alana ja että heidän ammatillista osaamistaan arvostettaisiin - niin työyhteisön, esihenkilöiden kuin lasten huoltajien keskuudessa. Haluamme itsemme lisäksi herätellä jokaista pohtimaan niitä asioita, mihin voimme omalla toiminnallamme ja sanoillamme vaikuttaa.

Jos sinulla on lapsi tai lapsia varhaiskasvatuksessa, voisitko jo tänään osoittaa kiitollisuutesi lapsestasi huolehtivalle varhaiskasvatuksen ammattilaiselle? Pienetkin sanat ja eleet voivat merkitä paljon. Toisaalta, jos koet että lapsesi

varhaiskasvatuksessa jokin asia voisi olla paremmin, voisitko muotoilla rakentavaa palautetta, joka auttaisi kehittämään toimintaa ja tuomaan muutosta?

Jos työskentelet varhaiskasvatuksessa, missä tahansa tehtävässä, mieti mitä voisit tehdä, jotta sekä lapset että aikuiset viihtyisivät juuri teidän päiväkodissanne. Voisitko omalla toiminnallasi vahvistaa työyhteisön ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä? Mistä haluaisit kiittää työkaveriasi tänään?

Jos työskentelet tehtävissä, joissa voit vaikuttaa varhaiskasvatuksen palkkaukseen tai resursseihin, pohdi, miten voisit edistää näitä asioita. Jokainen pieni teko voi olla askel kohti parempaa varhaiskasvatusta. Lopulta suuretkin muutokset tapahtuvat pienin askelin. Jostain on vain aloitettava.

Haluamme rohkaista varhaiskasvatuksen henkilöstöä ja esihenkilöitä pysähtymään yhdessä pohtimaan tulevaisuutta: *Mitä haluamme oppia ja kehittää? Miten voimme luoda parhaat edellytykset oppimiselle?* Kun asetamme selkeät tavoitteet ja suunnittelemme konkreettiset toimenpiteet, rakennamme vahvan perustan osaamisen ja oppimisen jatkuvalle kehittämiselle.

Toivomme, että jokainen yksilö, tiimi, organisaatio tai jopa kunta – tunnistaa omat kehittämistarpeensa, tarkentaa ne ja valitsee keinot, jotka vievät kohti yhteisiä tavoitteita. Näin luomme yhdessä oppimisen kulttuurin, jossa jokainen askel vie meitä eteenpäin kohti entistä vahvempaa varhaiskasvatusta.

Kiitos sinulle hyvä lukija.



Liite: Osaaminen ja ammatilliset valmiudet

	Tämän osaan jo!	Tätä vielä harjoittelen / tarvitsen tukea	Asia on minulle vielä täysin vieras / en tiedä mistä on kyse
Tiimityö			
Oman ja tiimiläisten tehtävänkuvien selkeys	84 %	16 %	1 %
Tiimin työnjako	80 %	20 %	0 %
Tiimin sisäinen vuorovaikutus	79 %	21 %	0 %
Tiedon kulku ja tiedon jakaminen	68 %	31 %	1 %
Varhaiskasvatuksen ohjaavat asiakirjat ja lainsäädäntö			
Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädäntö	71 %	29 %	0 %
Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022)/Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet (2014)	69 %	30 %	2 %
Omat oikeuteni ja velvollisuuteni	85 %	14 %	2 %
Ilmoitusvelvollisuus varhaiskasvatuksessa	78 %	22 %	0 %
Suunnittelu, arviointi ja kehittäminen			
Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman tai LEOPS:n kirjaaminen	48 %	43 %	9 %
Lapsen varhaiskasvatuskeskustelut tai LEOPS-keskustelut huoltajien kanssa	58 %	32 %	10 %
Pedagoginen dokumentointi	50 %	45 %	5 %
Havainnointi	83 %	16 %	1 %
Arjen pedagogiikka			
Kokopäiväpedagogiikka	74 %	26 %	0 %
Lasten leikki- ja -tilanteiden tukeminen ja ohjaus	81 %	19 %	0 %
Pienryhmissä toimiminen	92 %	8 %	0 %
Pedagogisten mahdollisuuksien tunnistaminen päiväkodin arjen eri tilanteissa	77 %	23 %	0 %
Kielitietoinen toiminta	47 %	51 %	2 %
Lapsi keskiössä			
Lapsen tarpeiden yksilöllinen huomiointi	88 %	12 %	0 %
Lasten osallisuuden tukeminen	82 %	18 %	0 %
Lasten vertaissuhteiden tukeminen	85 %	14 %	1 %
Kiusaamisen ehkäisy	72 %	28 %	0 %
Haastavat kasvatustilanteet	42 %	58 %	1 %
Vuorovaikutus huoltajien kanssa			
Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö	89 %	11 %	0 %
Huoltajien osallisuuden tukeminen	58 %	42 %	0 %
Haastavat tilanteet	46 %	53 %	1 %
Moniammatillinen yhteistyö	62 %	36 %	2 %



**Euroopan unionin
osarahoittama**

VAULA – Varhaiskasvatuksen osaamisen uudistaminen Lapissa

