



SUPERIN VARHAISKASVATUKSEN SELVITYS 2022

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin selvitys
varhaiskasvatuksen laadusta superilaisten kokemana.

*SuPer ry, Ammatillinen edunvalvonta
Johanna Pérez*

Varhaiskasvatuksen laadun koetaan heikentyneen viimeisen viiden vuoden aikana

Varhaiskasvatuksen henkilöstöpula on herättänyt vilkasta keskustelua ja siitä on uutisoitu varsinkin syksyn 2022 aikana. Myös Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin jäseniltä tulee viikoittain palautetta ja yhteydenottoja liittoon varhaiskasvatuksen työoloista.

SuPer lähetti varhaiskasvatuksessa työskenteleville jäsenilleen kyselyn varhaiskasvatuksen koetusta laadusta ja työoloista marraskuussa 2022. Vastauksia kertyi 1027 kappaletta vajaan kahden viikon aikana. Kyselyn kysymykset aseteltiin saatujen jäsenyhteydenottojen aiheiden ympärille.



Vastaajien taustatiedot

Tyypillinen vastaaja on ikäryhmästä 36–45-vuotta (38 % kaikista vastaajista) ja on koulutukseltaan lähihoitaja (87 %). Suurin osa on suorittanut lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen osaamisalan lähihoitajan opinnoissaan (89 %) ja on vakituudessa työsuhteessa (78 %).

Enemmistö vastaajista (80 %) työskentelee tällä hetkellä tehtävänimikkeellä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Toiseksi suurin ammattinimikeryhmä tällä hetkellä oli varhaiskasvatuksen opettaja (15 %). 82 % vastaajista työskentelee kunnan tai kaupungin päiväkodissa ja 80 % normaalin aukiolon yksiköissä.

Yli kolmannes, eli 39 % vastaajista työskentelee 3–5-vuotiaiden lasten ryhmässä. Tämän ikäisistä lapsista varhaiskasvatukseen osallistuu yli 80 %* eli he ovat suurimmat ikäryhmät varhaiskasvatuksessa. Esiopetusikäisistä lähes koko ikäluokka osallistuu esiopetukseen.

* Lähde: [Varhaiskasvatukseen osallistuminen yleisty nopeasti Suomessa ja kansainvälisesti | Tieto&trendit \(stat.fi\)](#)

Kyselyn tulokset

53 % vastaa varhaiskasvatuksen laadun heikentyneen viimeisen viiden vuoden aikana

53 % vastaajista kertoo, että varhaiskasvatuksen laatu on heikentynyt viimeisen viiden vuoden aikana. 23 % vastaa laadun olevan ennallaan ja 9 % laadun parantuneen. Pieni osa eli 15 % vastaajista ei osannut tai halunnut arvioida asiaa.

Vastauksista nousee kolme toistuvaa syytä heikentyneeseen laatuun:

1. Henkilökuntaa on liian vähän ja sijaisten saaminen on heikkoa tai olematonta.

2. Työtehtävät ovat lisääntyneet ja ne vievät työntekijöiltä työaikaa pois lasten ulottuvilta.
3. Lasten tuen tarpeet, riittämätön tuki ja toimimaton inklusio.

”Jatkuva kellotettu kiire, joka johtuu työntekijäpulasta”

Vastauksissa suurin syy laadun heikkenemiseen on riittämätön henkilöstö. Osassa vastauksissa nimetään kelpoisuusehdot täyttävän henkilöstön pula, osassa varhaiskasvatuksen opettajien pula, suuressa osassa nousee myös varhaiskasvatuksen lastenhoitajien pula, jota paikataan ”kenellä tahansa, jonka kalenteriin sopii.”

Näissä vastauksissa korostuu huoli lasten turvallisuudesta, jos yksikössä on useampi työntekijä, jolla ei ole lainkaan alan koulutusta. Vahinkoja ja tapaturmia ei aina ehditä vakituisen henkilöstön voimin estämään. Kouluttamattomat työntekijät eivät myöskään tunne varhaiskasvatussuunnitelmien perusteita, eivätkä osaa noudattaa niitä. Vakituinen henkilöstö myös uupuu perehdytykseen ja vastuun kantamiseen.

Suurin osa vastauksista sisälsi kuitenkin huolestuttavan piirteen eli sijaisia ei ole lainkaan saatavilla. Silloin jäljellä olevat työntekijät juoksevat ryhmästä tai jopa päiväkodista toiseen kesken päivän paikkaamassa suurimpia henkilöstövajauksia. Tästä aiheutuu kaiken suunnitellun toiminnan peruuttamista ja päivistä tulee selviytymistä ja vieraisiin lapsiin tutustumista.

”Ylemmiltä tahoilta tulee jatkuvasti koulutusta, kirjallisia töitä ja materiaaleja, jotka TÄY-TYY tehdä. Se kaikki aika on pois lapsilta, pois ryhmästä. Ryhmään jääviä työntekijöitä on liian vähän tarpeisiin nähden.”

”Opettajat tekevät heille kuuluvia vasu/leops papereita ja keskusteluja, aloituskotikäyntejä, palavereita, koulutuksia, kokouksia, ohjelmapäivityksiä, arviointeja, projekteja, hankkeita, perehdytystä, tiimejä, raportteja, observointia, ”uusia tuulia” jne. niin ryhmästä puuttuu yksi tai kaksi työntekijää koko sen

ajan, 10 tuntia viikossa. Koen tämän olevan myös turvallisuusriski, mutta ketään ei tämä tunnu kiinnostavan.”

Opettajien lisääntyntä SAK-aikaa, eli viikkotyöajasta suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistehtäviin varattavaa aikaa, pidettiin tärkeänä osassa vastauksia. Kritiikki kohdistuu siihen, että lapsille jää entistä vähemmän työntekijän läsnäolevaa aikaa, koska SAK-aika tehdään ryhmän ulkopuolella. Useissa vastauksissa myös koettiin, että ryhmän ulkopuolella tehtävistä töistä ei tule hyötyä riittävästi lapsille toteutuvien suunnitelmien muodossa, vaan haitta työntekijän poissaolosta ryhmästä on suurempi.

SAK-aikana työ tehdään usein yksikössä jossakin muussa huoneessa/tilassa kuin missä lapset ovat, joten se vääristää mitoitusta. SAK-ajalla oleva työntekijä on paikalla yksikössä eli laskeaan mitoitukseen, mutta ryhmässä oleville työntekijöille on usein teroitettu, että se on työaikaa, jolloin ei saa ”häiritä”.

Mikä on SAK-aika?

Vuoden 2019 alussa varhaiskasvatuksen opettajien viikkotyöajasta suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistehtäviin (sak-työtehtäviin) varattava työaikaosuus nousi noin 13 %:iin. Viikkotyöajasta varattava työaikaosuus keskitettiin suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistehtäviin sekä varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmien laatimiseen.

Lähde: [Varhaiskasvatuksen työajan erityismääräykset | KT-lehti](#)

Kysymyksissä oli myös jatkokysymys varhaiskasvatuksen opettajien SAK-aikaan liittyen. Vastaajista 67 % arvioi, ettei SAK-aika ole lisännyt varhaiskasvatuksen laatua. Jatkokysymyksessä pyydettiin vastaajia tarkentamaan, miksi se ei ole parantanut laatua. Vastaajista 65 % vastasi, että syy on se, että SAK-ajan aikana lapsia valvoo liian vähän työntekijöitä. SAK-aika tuli varhaiskasvatuksen arkeen parantamaan laatua, mutta kokonaisuudessa unohtui ajan heijastus arkeen. SAK-ajalla olevan varhaiskasvatuksen opettajan

poissaolo ryhmästä on korvattava sijaisella tai sen hyöty on vaarassa jäädä laihaksi.

”Talossamme ei ole varhaiskasvatuksen opettajaa eikä kenelläkään ole suunnitteluai-kaa.”

”Ryhmämme varhaiskasvatuksen opettajalla ei ole käytännön kokemusta erilaisista pienryhmätoiminnasta. Paperihommat häneltä kyllä sujuvat.”

”Meillä opettajat suunnittelevat toiminnan ryhmissä ja meillä on koko päiväkodin opettajien palaverit, joissa suunnitellaan mm. koko talon joulunaika. Lastenhoitajat eivät pääse mukaan suunnitteluun vaan tekevät niin, kuin opettajat sanovat. Osa opettajista on nuoria, joilla ei ole kokemusta. Itse olen ollut alalla reilu 20 vuotta ja minulla olisi paljon annettavaa, mutta kerta en pääse mukaan suunnittelupalaveriin, niin en saa ideoitani tuotua esiin. Omassa tiimissä saan jollakin tapaa hyödyntää ammattitaitoani.”

Lisääntyneet haasteet lapsilla sekä inklusio kyselyn vastauksissa

Inklusio varhaiskasvatuksessa

Opetus ja kulttuuriministeriö kuvaa inklusiivista varhaiskasvatusta näin: ”Inklusiivisen varhaiskasvatuksen voi kuvata olevan laadukasta, inklusion ideologiaan pohjautuvaa kasvatusta ja koulutusta kaikille. Se tulisi mieltää toimintaa ohjaavana kokonaisvaltaisena arvoperustana ja toiminnan järjestämisen periaatteena, sekä kaikkien lasten oikeutena samoihin palveluihin ja opetukseen. Kaikkia lapsia koskevat yhtäläiset oikeudet, tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjimättömyys, moninaisuuden arvostaminen, sosiaalinen osallisuus sekä yhteisöllisyys. Yksilöllisistä ominaisuuksistaan, oppimisvalmiuksistaan tai erilaisista taustoistaan riippumatta kaikki lapset

toimivat ja ovat osallisia samassa ryhmässä. Olennaista on kiinnittää huomiota toiminnan riittävään resursointiin ja varhaiskasvatusympäristössä olevien erilaisuutta ja poissulkemisen kulttuuria aiheuttavien tekijöiden poistamiseen.”

Lähde: [Varhaiskasvatuksen tuesta kysyttyä - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö](#)

Tuki varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella on oikeus saada kehityksensä, oppimisensa ja hyvinvointinsa edellyttämää yleistä, tehostettua tai erityistä tukea. Lapsen tukea vahvistava muutos varhaiskasvatuslakiin tuli voimaan 1.8.2022.

Onko varhaiskasvatuslaissa määritelty kuinka monta tukea tarvitsevaa lasta voi olla yhdessä lapsiryhmässä? Opetus- ja kulttuuriministeriö: ”Tätä ei ole määritelty varhaiskasvatuslaissa (540/2018). Varhaiskasvatuksen tarjoajan tulee varmistaa, että kaikki lapset saavat tarvitsemansa tuen. Lapsiryhmälle kohdennettavien resursien tulee vastata ryhmässä olevien lasten tuen tarpeisiin.”

Lähde: [Varhaiskasvatuksen tuesta kysyttyä - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö](#)

Kyselyn vastauksissa kolmanneksi yleisimmäksi laatuun heikentävästi vaikuttavaksi tekijäksi viimeisimmän viiden vuoden aika nousi inklusio ja erityistä tukea kaipaavien lasten tarpeisiin vastaamattomuus.

”Tuen tarve lapsilla on kasvanut viime vuosina, mutta resursseja tuen tarjoamiseen ei edelleenkään ole tarpeeksi.”

”Erityistä tukea tarvitsevat lapset vievät erityisesti aikaa työntekijöiltä ja näin pitääkin olla. Olen huolissani niistä kilteistä ja hiljaisista lapsista ryhmässä, jotka jäävät täysin huomiotta ja oppivat pärjäämään ja ikävä kyllä myös pelkäämään, koska tukea tarvitseva lapsi saattaa lyödä, raapia, purra, potkia, sylkeä tai huutaa ja vie työntekijöiden voimavarat täysin.”

”Lasten ja myös perheiden haasteet ovat lisääntyneet, meillä on erilaisia tuen tarpeita tunnistettu ryhmässä, mutta resurssia ei vain saada. On väkivaltaisia lapsia, kielenkehitykseen tarvitaan tukea, motorisiin taitoihin, sosiaalisiin taitoihin tarvitaan tukea, levottomuutta, yhteistä kieltä ei ole. Aluksi käytin Google-kääntäjää yrittäessäni ymmärtää lasta, mutta en jaksa enkä ehdi tähän enää ryhtyä. Toivottomalta tuntuu.”

Suuret yksiköt ja erityisesti kotialue toiminta saavat vastaajilta myös risuja.

”Henkilökunta tekee parhaansa, mutta jokin mieltii alanvaihtoa lopen uupuneena. Suuret yksiköt tuhoavat sekä kasvavat lapset että työntekijät. Se ”innovatiivinen” idiootti, joka kotialue toimintaidean on keksinyt, ei todellakaan ymmärrä lapsista, inhimillisyydestä tai työhyvinvoinnista yhtään mitään.”

Samansuuntaisia tuloksia on saanut kandidaatin tutkielmassaan Annika Laine (2021). Tampereen yliopisto. [Kotialue toiminta päiväkodeissa: Tampereen kaupungin varhaiskasvattajien kokemukset - Trepo \(tuni.fi\)](#)

Pieni osa kokee varhaiskasvatuksen laadun parantuneen tai olevan ennallaan

Vastaajista 9 % koki varhaiskasvatuksen laadun parantuneen kuluneen viiden vuoden aikana. Vastaajista 23 % kokee laadun olevan ennallaan ja 15 % ei osannut arvioida esimerkiksi omasta lyhyestä työurasta johtuen.

Laatu on parantunut, koska:

”Työn laatua kehitetään ja se paranee silloin kun on resurssia.”

”Lasten kiinnostuksien kohteet huomioidaan entistä paremmin ja valtakunnallinen vasu

kulkee punaisena lankana kaikilla ammattilaisilla.”

”Ryhmäkokoja lasketaan entistä tarkemmin. Mammuttiryhmät ovat kadonneet kaupungistamme.”

”Koulutusten laatu on parantunut.”

Näkykö ryhmässä henkilöstövajausta?

Vastaajista 88 % oli kokenut suoranaista henkilöstövajetta ainakin kuukausittain. Ainoastaan 12 % kertoi, ettei heillä ole ongelmia henkilöstön riittävyyden kanssa. Päivittäistä tai viikoittaista henkilöstövajetta oli vastaajista 65 % kokemuksen mukaan.

Varhaiskasvatuksen työ on henkilöstövoimavarasta eikä siinä ole joustovaraa. Jos työntekijöistä näin suuri joukko tuo tämän ongelman esiin, ei sitä tule voida sivuuttaa, vaan varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävyyteen on puututtava.

Lasten turvallinen aika varhaiskasvatuksessa sekä ilmoitusvelvollisuus epäkohdasta

Lasten turvallisuuden vaarantumisesta arjessa oli huolissaan peräti 69 % vastaajista.

Ilmoitusvelvollisuuden tarkoituksena on ”tehostaa varhaiskasvatuksen valvontaa ja turvata lainsäädännön antamalla tuella se, että varhaiskasvatuksen henkilöstö kertoisi havaitsemistaan epäkohdista tai uhista ja että niihin voidaan puuttua mahdollisimman varhain. Henkilöstö saattaa jättää ilmoittamatta epäkohdista, jos joutuisi pelkäämään oman asemansa puolesta.

Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on paras käsitys toimipaikan toiminnasta. On tarkoituksenmukaista, että päivittäin paikalla oleva henkilöstö, joka pystyy havainnoimaan varhaiskasvatus-toimintaa ja toimintakulttuuria, myös ilmoittaa

havaitsemastaan epäkohdasta tai ilmeisen epäkohdan uhasta.”

Lähde: Varhaiskasvatuksesta kysyttyä - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö

Kenellä on velvollisuus poistaa varhaiskasvatuksessa havaittu epäkohta?

”Epäkohdat on tarkoitus poistaa ensisijaisesti varhaiskasvatuksen toimipaikassa. Ilmoituksen vastaanottaneen varhaiskasvatuksen toimipaikan toiminnasta vastaavan henkilön tulee ilman aiheetonta viivytystä käynnistää tarvittavat toimet epäkohdan tai ilmeisen epäkohdan uhan poistamiseksi.

Varhaiskasvatuksen johtava viranhaltija on velvollinen ohjaamaan epäkohdan poistamisessa tai tarvittaessa viemään epäkohdan edelleen varhaiskasvatuksen valvontaviranomaisille”

Lähde: Varhaiskasvatuksesta kysyttyä - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö

Kyselyssä kysyttiin: Oletko tehnyt ilmoituksen epäkohdasta vuoden 2022 aikana? Vastaajista 78 % ei ole tehnyt ilmoitusta. Kysyimme heiltä, jotka ovat tehneet epäkohtailmoituksen, mihin se johti? Vastaajista 32 % kertoi saaneensa vastauksen, mutta epäkohta on yhä olemassa. Jopa 48 % vastaajista koki, että epäkohtailmoituksesta ei ollut mitään hyötyä. Vastaajista 10 % kertoi joutuneensa ilmoituksen tehtyään hankalaan asemaan työpaikalla.

Ilmoitus tulee voida tehdä ilman pelkoa kielteisistä vastatoimista. Vastatoimilla tarkoitetaan käytännössä mitä tahansa työntekijän epäedullista kohtelua johtuen ilmoitusvelvollisuuden täyttämisestä.

”Mikäli esimerkiksi häirintää tai epäasiallista kohtelua esiintyy työpaikalla ilmoituksen seurauksena vastatoimien kiellosta huolimatta, on kyseessä ensisijaisesti työsuojelun piiriin kuuluva asia. Aluehallintovirastojen työsuojelun vas-

tualueet toimivat alueellisina työsuojeluviranomaisina. Työsuojeluviranomainen antaa ohjeita ja neuvoja sekä tarvittaessa valvoo, että työnantaja toimii häirinnän lopettamiseksi. ”

Lähde: Varhaiskasvatuksesta kysyttyä - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö

Avoimissa vastauksissa tuli useaan kertaan ilmi, että nimenomaan työnantaja on aiheuttanut työntekijälle hankaluuksia tämän tekemän epäkohtailmoituksen johdosta. Työntekijä on tällöin katsonut parhaaksi olla hiljaa.

Henkilöstön koulustausta

Varhaiskasvatustlain uusi henkilöstörakenne velvoittaa vuoteen 2030 mennessä henkilöstön rakenteesta seuraavaa:

37 § Päiväkodin henkilöstön rakenne

Päiväkodissa kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta 35 §:ssä tarkoitettusta henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus.

37 § tulee voimaan 1.1.2030.

Vastaajista 20 % kertoi, että heidän omassa ryhmässään ei ole kelpoisuusehdot täyttävää varhaiskasvatuksen opettajaa lainkaan. Vastaajista 59 % kertoo, että ryhmässä on yksi varhaiskasvatuksen opettaja tai sosionomi. Kaksi opettajaa tai sosionomia on 21 % vastaajan ryhmistä.

Noin neljännes (26 %) vastaajista kertoo, että heidän ryhmässään työskentelee tällä hetkellä vähintään yksi täysin vailla varhaiskasvatuksen koulutusta oleva työntekijä. Näistä reilun 6 % vastauksissa tulee ilmi, että ryhmässä täysin alan ulkopuolelta tulevia työntekijöitä on kaksi.

Vastaajista (lähihoitaja tai lastenhoitaja) 39 % on tehnyt tai tekee parhaillaan varhaiskasvatuksen opettajan sijaisuutta.

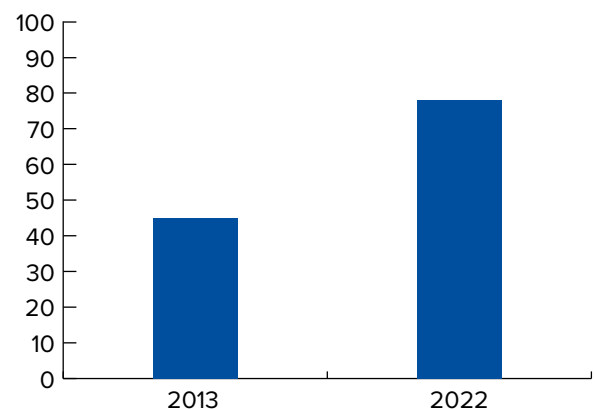
Alan vaihtaminen

Jopa 78 % vastaajista on pohtinut alan vaihtoa

Kyselyn huolestuttavin vastausryöppy tulee kysymykseen ”Oletko pohtinut alan vaihtoa viimeisen vuoden aikana?” Vastaajista 78 % on pohtinut alan vaihtoa.

”Poden työssäni jatkuvaa riittämättömyden tunnetta, mietin jatkuvasti, että jaksanko tämän toimintakauden loppuun, koska en haluaisi jättää ryhmääni pulaan, koska kehtään sijaista ei saada.”

SuPerin varhaiskasvatuksen selvityksessä vuonna 2013 samaan kysymykseen vastasi myöntävästi 45 %. Pidimme jo vuoden 2013 lukua huolestuttava, joten tilanteen kehittyminen yhä huonompaan suuntaan on jo hälyttävää.



Kysyimme vastaajilta, miksi alan vaihtoa harkitaan. Selvä enemmistö piti merkittävimpänä syynä alan huonoa palkkausta. Arvostuksen puute ja kokemus siitä, ettei omaa työtään saa tehdä niin hyvin kun haluaisi esiintyivät vastaajien perusteluissa lähes yhtä usein.

Lisäksi pyysimme vastaajia lähettämään terveisiä

päättäjille. Vastauksia kertyi yhteensä 570 kappaletta eli kaikkiaan 80 sivua. Poimintoja:

”Olen ollut alalla vasta reilun vuoden. Jo nyt huomaan, että työn vaativuus, raskaus, haastavuus, vastuu ym.ei missään nimessä vastaa nykyistä palkkatasoa. Palkan pitäisi olla ehdottomasti työn vaativuutta vastaava. Tämä on ainut asia, mikä saa minut miettimään alan vaihtoa nyt reilun vuoden työn jälkeen, vaikka rakastan työtäni todella paljon.”

”Työurani aikana meidän lastenhoitajien arvostus on laskenut kokoajan. Me emme saa enää toteuttaa omia ideoitamme, koska opettajat määräävät kaiken tekemisen. Tuntuu, että me olemme se päiväkodin roska-sakki, jota ei opettajien toimesta arvosteta ollenkaan ja se tuntuu todella pahalta. Myös palkkaus on niin surkea, että nyt varsinkin menojen noustessa pitää miettiä toista työtä. Työ on muuttunut raskaammaksi, koska lapsiryhmissä on paljon tuen tarvitsijoita ja häiriökäyttäytyviä lapsia. Iltaisin ei enää pahemmin jaksa mitään ylimääräistä ja viikonloput menevät palautumiseen ja siihen, että kerääät voimia seuraavaa viikkoa varten. Toivon todellakin, että nyt viimeistään aletaan heräämään tähän tilanteeseen. Kohta meillä

ei ole enää lastenhoitajia päiväkodeissa ja valitettavasti opettajat eivät kyllä suoraan sanottuna pysty hoitamaan päiväkotitoimintaa yksin. Ei ole niitä jotka hoitavat vaipanvaihdot, vessatukset, kuravaatteiden kuivatukset, lepoaikat, sairaanhoidolliset toimenpiteet ym.”

”Olen aivan suunnattoman väsynyt, asioista puhutaan, puhutaan ja puhutaan, mutta mitään ei tapahdu. Kentälle heitetään uusia ”paketteja” (roiusten arki, kettu, mini verso, tunnetaidot, portfolio, isot näytöt, jne, jne) ja ne pitäisi ottaa käyttöön tuosta vain ja tehdä raportteja sinne tänne. Vanhemmille ei riitä enää pihakeskustelut, vaan toimintaa pitää raportoida instagramiin ja/tai pedagogiseen portfolioon mielellään päivittäin. Ja tietysti on erityisintuen lapset, joille pitäisi löytyä enemmän aikaa, en vain tiedä mistä. En ymmärrä, millä ajalla nämä kaikki pitää tehdä. Itsellä menee yöunet kun stressaan niin paljon, ja tuntuu että on koko ajan askeleen jäljessä siitä, mitä pitäisi olla tehtynä ja otettuna käyttöön päivittäiseen toimintaan. Lastenhoitajilla ei ole suunnittelu-aikaa, mutta silti oletetaan, että vedän niin jumpat, askartelut kuin lauluhetket (sekä päivittän portfolion/ instan ja printtaan kuvat lasten kasvunkansioihin) sekä tietysti päivän aikana olevat aamukatsauksen ja päiväpiirit. Aikaa ei anneta, mutta tehdä pitäisi. Vaihdan alaa heti, kun keksin mitä haluan tehdä. En jaksa tätä enää. Saman rahan saa helpommalla muualtakin. Tiedän olevani hyvä työssäni ja esimieheni on minua tästä palkinnutkin, mutta en halua pilata omaa terveyttäni tällä työllä. Tiedän olevani lähellä työuupumusta, eihän tässä ole mitään järkeä!”

”Palkkaus ei vastaa mitenkään työn vaativuutta. Vaatehankinnat syövät kohtuuttoman paljon jo muutenkin pienestä palkasta. Pelkkä palkkojen nosto ei vakan vetovoimaa lisää, vaan ryhmäkoot tulisi saada pienemmiksi, jotta kaikki lakiin kirjoitettu pystyttäisiin toteuttamaan. Päättäjillä ei ole mitään käsitystä mitä työ pitää sisällään!”



SuPer esittää ratkaisuja varhaiskasvatuksen kriisiin

SuPer on esittänyt, että alle 3-vuotiaiden laadukas varhaiskasvatus edellyttää ikäryhmän tarpeen mukaisen lastenhoitajaresurssin käyttämistä. Ehdotus on, että näissä ryhmissä kaksi kasvattajaa kolmesta on varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuuden omaavia kasvattajia. Tämä henkilöstörakenne on kustannustehokas ja tarkoituksenmukainen: Se takaa tarvittavan hoidon alle 3-vuotiaille lapsille, joilla hoitopäivä sisältää paljon perushoitoa ja hoivaa. Se myös helpottaa työnantajia rekrytoimaan pysyvää ja sitoutunutta henkilökuntaa ja vapauttaa varhaiskasvatuksen opettajia yli 3-vuotiaille tarkoitettuihin ryhmiin.

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajalla on joko kolmen vuoden sosiaali- ja terveystieteiden koulutus lasten- ja nuorten hoitoon ja kasvatukseen tai kasvatusta ja ohjausta tutkinto, jotka molemmat antavat hyvät lähtökohdat varmistamaan pienten lasten turvallinen hoito ja tavoitteellinen kasvatusta.

Lähihoitajilla on varhaiskasvatuksessa vaadittua osaamista edistää lapsen kasvua, hyvinvointia ja oppimista sekä lapsen ja perheen terveyttä ja hyvinvointia. Lähihoitajien ainutlaatuisen ammattitaidon kautta jokaisella lapsella on mahdollisuus osallistua varhaiskasvatukseen terveydentilassa esiintyvistä haasteista huolimatta. Lähihoitajat ovat ainoa ammattiryhmä varhaiskasvatuksessa, jolla on koulutus ja oikeus toteuttaa lääkehoitoa.

1. Lähihoitajien monipuolinen ammattitaito tulee hyödyntää paremmin varhaiskasvatuksessa.
2. Alan palkkaus on korjattava.
3. Inklusion toteutus on mietittävä uudelleen. Tässä selvityksessä se saa alan ammattilaisilta ryöpytyksen, koska resursseja inklusion käytäntöönpanoon ei ole selvästikään mietitty tarpeeksi.
4. Alan työskentelyolot on korjattava pikaisesti, jotta osaava henkilöstö pysyy alalla ennen kuin se ajautuu valtakunnalliseen kriisiin.
5. Työn mielekkyys lastenhoitajan näkökulmasta on myös mietittävä uudelleen. Ketä motivoi pitää kynttilää vakan alla, kun annettavaa olisi enemmänkin?



SUPERIN VARHAISKASVATUKSEN SELVITYS 2022

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin selvitys
varhaiskasvatuksen laadusta superilaisten kokemana.

*Asiantuntija Johanna Pérez
johanna.perez@superliitto.fi
SuPer ry, Ammatillinen edunvalvonta*

TYÖTÄ LÄHELLÄ IHMISTÄ

SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveystieteiden sekä kasvatustieteiden toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto.

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY
Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki
puh. 09 2727 910
www.superliitto.fi

