



Kontiolahden varhaiskasvatuksen arviointiraportti 2024–2025

Sisällys

1. Yleistä arvioinnista	3
2. Arvioinnit Kontiolahdella toimintakaudella 2024–2025.....	5
2.1 Talousarvion toiminnalliset tavoitteet	6
2.2 Valssi-järjestelmällä tehdyt arvioinnit	8
2.3 Pedagogisten suunnitelmien arviointi.....	11
2.4 Asiakaskysely	11
2.5 Perheohjauksen arviointi.....	14

1. Yleistä arvioinnista

Varhaiskasvatuksen arviointi perustuu varhaiskasvatukseen. Arvioinnista on säädetty varhaiskasvatukseen (2018) 24 §:ssä seuraavasti: *"Varhaiskasvatuksen arvioinnin tarkoituksena on turvata tämän lain tarkoituksen toteuttamista ja tukea varhaiskasvatuksen kehittämistä ja edistää lapsen kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin edellytyksiä. Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja tuottajan tulee arvioida antamaansa varhaiskasvatusta sekä osallistua ulkopuoliseen toimintansa arviointiin. Arviointien keskeiset tulokset tulee julkistaa."*

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) vastaa ulkoisesta arvioinnista. Karvi on laatinut varhaiskasvatukseen laadun indikaattorit, jotka kuvaavat laadukkaan varhaiskasvatuksen ominaisuuksia. Varhaiskasvatuksen arviointi kohdistetaan näihin indikaattoreihin. Varhaiskasvatuksen hallinnossa arvioidaan ennen kaikkea rakenteellisia tekijöitä kuten palveluiden järjestämistä, johtamis-, henkilöstö- ja lapsiryhmärakenteita sekä lapsen tuen toteuttamisen järjestelyitä. Varhaiskasvatustyksiköissä arviointi kohdistuu erityisesti pedagogiseen toimintaan ja siihen yhteydessä oleviin tekijöihin.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) arvioinnista sanotaan seuraavasti:

"Varhaiskasvatuksen järjestäjä päättää järjestäjä- ja yksikötason arvioinnissa käytettävistä menettelytavoista. Järjestäjä- ja yksikötason arviointi on keskeinen osa varhaiskasvatuksen johtamista ja kehittämistä paikallisesti. Henkilöstön tavoitteellinen ja suunnitelmallinen itsearviointi on keskeisessä asemassa varhaiskasvatuksen laadun ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Arvioinnin kohteena voi olla muun muassa henkilöstön vuorovaikutus lasten kanssa, ryhmässä vallitseva ilmapiiri, pedagogiset työtavat, toiminnan sisältö tai oppimisympäristöt. Lapsen tuen (luku 5) toteutuminen on keskeinen arvioinnin kohde. Yksikötason arviointi tarkoittaa lasten varhaiskasvatussuunnitelmien toteutumisen arviointia. Lapsen tuen arviointi sisältyy lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan."

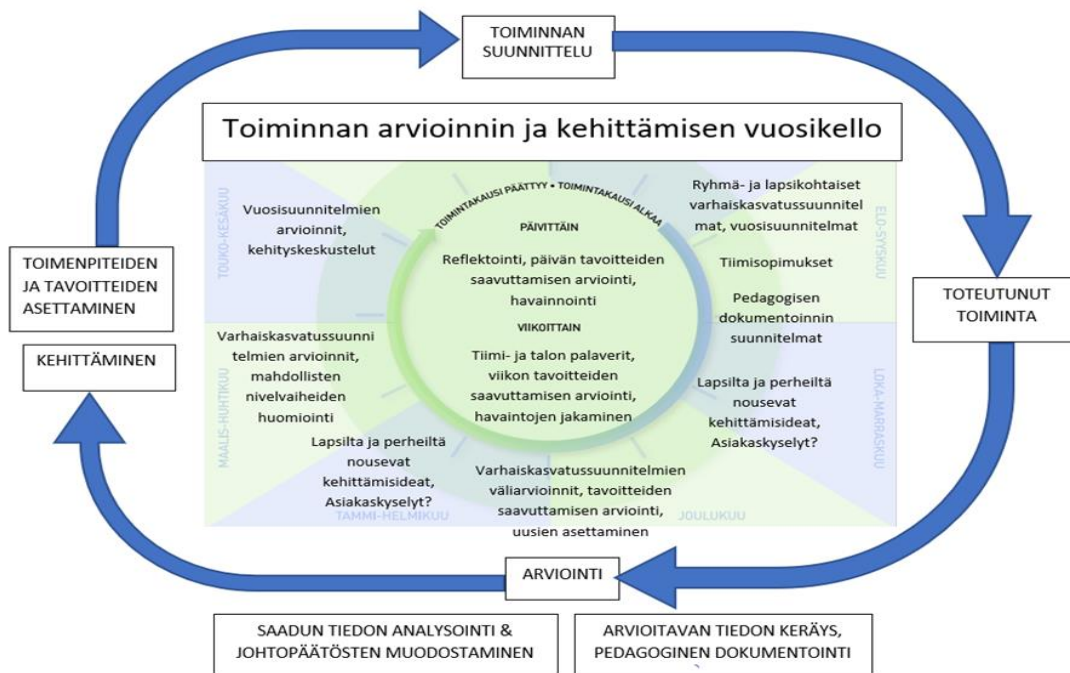
Kontiolahdella kunnan varhaiskasvatuksen kehittämisestä ja arvioinnista vastaa varhaiskasvatuksen päällikkö yhdessä varhaiskasvatuksen asiantuntijan kanssa. Lisäksi arviointiryhmään kuuluvat yksiköiden esimiehet, jotka vastaavat omien yksiköidensä arvioinneista ja kehittämisestä. Varhaiskasvatuksen asiantuntija laatii yhteistyössä muun arviointiryhmän kanssa vuosittain päivittyvän arviointisuunnitelman. Varhaiskasvatuksen laadun arviointitieto kootaan toimintavuosittain arviointiraporttiin, ja toimintaa kehitetään kuntakohtaisten ja yksikkökohtaisten arviointien perusteella. Arviointiryhmän työtä tukee vuosikello, johon on koottu vuosittain toistuvat, keskeiset varhaiskasvatuksen johtamiseen, arviointiin ja kehittämiseen liittyvät toimenpiteet.

Esimiehet ovat vastuussa varhaiskasvatuksen arviointisuunnitelman toteuttamisesta ja arvioinneista yksikötasolla, ja varhaiskasvatuksen opettajat vastaavat niistä ryhmä- ja yksilötasolla. Arviointiin osallistuu kuitenkin koko henkilöstö. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet velvoittavat järjestämään myös lapsille ja huoltajille mahdollisuuden osallistua toiminnan suunnitteluun ja arviointiin. Lasten näkemyksiä selvitetään varhaiskasvatuksen arkisen toiminnan yhteydessä heille soveltuvin tavoin, esimerkiksi havainnoimalla, keskustelemalla ja visuaalisin menetelmin. Huoltajat voivat osallistua arviointiin esimerkiksi päivittäisissä keskusteluissa, vasu-keskusteluissa sekä vastaamalla asiakaskyselyihin. Arviointia voidaan tehdä myös huoltajailloissa ja muissa yhteisissä tilaisuuksissa.

Lapsiryhmätasolla toiminnan arviointi perustuu pääosin henkilöstön itsearviointiin. Arviointi on jatkuva, prosessinomainen osa työtä, ja sitä toteutetaan ryhmien pedagogisten suunnitelmien pohjalta, joissa on huomioitu myös lasten vasuista nousevat tavoitteet. Arvioinnin keskeisiä menetelmiä ovat reflektointi, pedagoginen dokumentointi sekä asetettujen tavoitteiden saavuttamisen arviointi. Arvioinnissa hyödynnetään myös Kansallisen koulutuksen arviointikeskus Karvin digitaalista Valssi-järjestelmää ja -prosessia. Arviointia voidaan toteuttaa myös ryhmässä tehtyinä observointeina. Lisäksi itsearviointia tehdään esimiehen kanssa käytävässä kehityskeskustelussa.

Yksilötasolla arvioinnin kohteena on lasten varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen. Lasten vasuissa tavoitteet on asetettu henkilöstön toiminnalle sekä toimintaympäristön kehittämiseksi, ja arvioinnilla tarkastellaan suunniteltujen ja toteutettujen toimenpiteiden vaikuttavuutta. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota myös tuen toteutukseen lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjattujen tavoitteiden mukaisesti. Arviointiin voivat osallistua ryhmän henkilöstön, lapsen ja huoltajien ohella myös muut lapsen kanssa toimivat tahot, kuten varhaiskasvatuksen erityisopettaja tai terapeutit.

Joensuun seudun laadun arviointimalli 2019 (Karvin varhaiskasvatuksen laadun indikaattoreihin pohjautuva):



2. Arvioinnit Kontiolahdella toimintakaudella 2024–2025

Kontiolahden varhaiskasvatuksen arviointia on tehty toimintakaudella 2024–2025

- talousarvion tavoitteiden arvioinnin yhteydessä
- digitaalisen laadunarviointijärjestelmä Valssin arviointityökaluilla
- yksikkötasoisina arviointeina
- ryhmien pedagogisten suunnitelmien arviointeina
- lasten vasujen arviointina
- asiakaskyselyllä
- perheohjauksen arviointina

2.1 Talousarvion toiminnalliset tavoitteet

Talousarvion toiminnalliset tavoitteet on asetettu kuntastrategian mukaisesti arviointityöryhmässä edellisen vuoden arviointien pohjalta kalenterivuodeksi. Tavoitteiden toteutuminen on arvioitu esimiesten johdolla yksiköissä ja niiden pohjalta on tehty yhteinen arviointi vuoden 2024 osalta.

Talousarvion 2024 toiminnalliset tavoitteet ja niiden toteutuminen:

Tavoitteet ja toimenpiteet	Tavoitetila	Seuranta / toteuma
Kestävä ja terve kuntatalous		
Taloudellinen varhaiskasvatuksen järjestäminen loma-aikoina ryhmiä ja yksiköjä yhdistämällä sekä suunnittelemalla henkilöstön lomien siten, että sijaistarve on mahdollisimman vähäinen.	Loma-aikojen varhaiskasvatus järjestetty siten, että aukiolevien ryhmien täyttö on 100 %.	Toteutunut keskiarvallisesti.
Loistavin asenne – Olemme haluttu työnantaja		
Työhyvinvoinnin kehittäminen tiimitasolla tiimisopimuksen avulla.	Kaikki ryhmät ovat arvioineet tiimensä toimintaa ja ilmapiiriä tiimisopimuksen avulla ja sopineet yhteiset toimintatavat.	Kaikissa tiimeissä on tehty tiimisopimukset, joiden avulla on arvioitu toimintaa ja sovittu yhteisistä toimintatavoista.
Innostavin kasvun ja oppimisen ympäristö		
Jatkamme pedagogiikan kehittämistä alle 3-vuotiaiden ryhmässä osaamiskartoituksen pohjalta.	Henkilöstö on saanut tarvitsemansa koulutuksen alle 3-vuotiaiden pedagogiikasta ja osaaminen on vahvistunut.	Koko henkilöstölle on järjestetty koulutus alle 3-vuotiaiden pedagogiikasta, jonka avulla on vahvistettu osaamista.
Kehittyvin asumisen ja elämisen ympäristö		
Perheiden kanssa tehtävän yhteistyön vahvistaminen lapsen hyvinvoinnin tukemisessa yhteistyölomakkeen avulla.	Varhaiskasvatuksen yhteistyölomake on käytössä kaikissa yksiköissä.	Lomake käytössä kaikissa yksiköissä.
Rohkein työnteon ja yrittämisen ympäristö		
Kehitetään ja yhtenäistetään tiimivastaavien osaamista ja toimintaa.	Tiimivastaaville on laadittu työnkuva ja aloitettu osaamisen kehittäminen.	Tiimivastaavien työnkuva laadittu. Suuri osa tiimivastaavista käynyt tiimivastaavakoulutuksen ja osa menossa tammikuussa 2025 alkavaan koulutukseen.

Alla talousarvion toiminnalliset tavoitteet vuodelle 2025, joita arvioidaan syksyllä toisen osavuosisraportin yhteydessä.

Tavoitteet ja toimenpiteet	Tavoitetila	Seuranta / toteuma
Kestävä ja terve kuntatalous		
Taloudellinen varhaiskasvatuksen järjestäminen loma-aikoina ryhmiä ja yksiköjä yhdistämällä sekä suunnittelemalla henkilöstön lomien siten, että sijaistarve on mahdollisimman vähäinen.	Loma-aikojen varhaiskasvatus on järjestetty siten, että auki olevien yksiköiden täyttö on suhdeluvun pohjalta mahdollisimman suuri huomioiden tuen tarpeet.	
Loistavin asenne – Olemme haluttu työnantaja		
Henkilöstön työhyvinvoinnin lisääminen perehdytyskäytäntöjä kehittämällä.	Varhaiskasvatuksen henkilöstön perehdyttämiselle on laadittu rakenne ja suunnitelma.	
Innostavin kasvun ja oppimisen ympäristö		
Vahvistetaan oppimisympäristöjen suunnitelmallista ja monipuolista kehittämistä lapsiryhmän tarpeet huomioon ottaen.	Kaikissa tiimeissä on laadittu suunnitelma oppimisympäristön kehittämiseksi.	
Kehittyvin asumisen ja elämisen ympäristö		
Perheiden kanssa tehtävän yhteistyön vahvistaminen lapsen hyvinvoinnin tukemisessa yhteistyöomakkeen avulla.	Varhaiskasvatuksen yhteistyöomake on vakiintunut käyttöön kaikissa yksiköissä.	
Rohkein työnteon ja yrittämisen ympäristö		
Kehitetään ja yhtenäistetään tiimivastaavien osaamista ja toimintaa	Tiimivastaavien toiminta on yhtenäistä ja tehtävän kuvauksen mukaista kaikissa tiimeissä.	
Ilmastotoimenpiteet		
Kierrätys ja tavaroista huolehtiminen sisällytetään osaksi varhaiskasvatuksen suunnitelmia ja päivittäistä toimintaa.	Kierrätyksen ja tavaroista huolehtimisen opettelu on suunnitelmallista kaikissa yksiköissä.	

2.2 Valssi-järjestelmällä tehdyt arvioinnit

Varhaiskasvatuksessa jatkettiin edellisellä toimintakaudella käyttöön otetun Valssi-järjestelmän hyödyntämistä arvioinnissa. Valssi on Karvin ylläpitämä varhaiskasvatuksen laadunarviointijärjestelmä, joka sisältää sähköisiä arviointityökaluja varhaiskasvatuksen rakenteiden ja prosessien arviointiin. Valssi-arviointiprosessi osallistaa koko henkilöstön pedagogisen toiminnan arviointiin. Arviointitulokset kootaan sähköisen kyselyn vastauksista muodostuneen raportin sekä yhteisissä keskusteluissa tunnistettujen vahvuuksien ja kehittämiskohteiden pohjalta. Kehittämissuunnitelmaan kirjataan konkreettiset kehittämistoimet, joiden toteutumista seurataan ja arvioidaan yhteisissä palaverissa.

Toimintakaudella 2024–2025 henkilöstön tekemän arvioinnin kohteena oli kasvatusyhteistyö ja huoltajien osallisuus. Lisäksi varhaiskasvatuksen hallinnossa saatettiin loppuun edellisenä keväänä aloitettu arviointi, joka kohdistui varhaiskasvatuksen laadunhallinnan kokonaisuuteen.

Henkilöstön toteuttama arviointi: Kasvatusyhteistyö ja huoltajien osallisuus

Arvioinnissa tunnistetut vahvuudet:

1. Vuorovaikutussuhteen luominen huoltajiin ja huoltajien kohtaaminen
 - Henkilöstö kohtaa huoltajat lämpimästi ja sensitiivisesti. Vuorovaikutus on avointa ja tasavertaista. Huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä pidetään tärkeänä yhdenvertaisuutta ja keskinäistä kunnioitusta. Henkilöstö huomioi yhteistyössä perheiden moninaisuuden sekä erilaiset tilanteet ja voimavarat. Yhteistyölle on luotu toimivat rakenteet, ja tiimit kirjaavat yhteiset toimintatavat tiimisopimukseen.
2. Lasta koskevan tiedon välittäminen huoltajille sekä lapsen kasvusta ja kehityksestä keskusteleminen huoltajien kanssa
 - Henkilöstö keskustelee huoltajien kanssa aktiivisesti ja aloitteellisesti lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta, tuoden avoimesti esiin sekä lapsen vahvuuksia että mahdollisia huolenaiheita.
3. Varhaiskasvatuksen toiminnasta tiedottaminen
 - Varhaiskasvatusyksiköissä on monia tiedottamiskanavia käytössä. Toiminnasta tiedotetaan huoltajille esimerkiksi Daisy-viesteillä, viikko- ja kuukausikirjeillä sekä infotaululla. Esiopetusryhmissä tiedottamiseen käytetään myös Wilma-järjestelmää.

Arvioinnissa tunnistetut kehittämiskohteet ja kehittämissuunnitelma:

1. Vasun tavoitteiden ja arvojen näkyväksi tekeminen ja avaaminen huoltajille suunnitelmallisemmin ja kattavammin

- Henkilöstö pohtii kevään 2025 aikana peda-palavereissa ja tiimeissä huoltajien näkökulmasta tarkoituksenmukaisia ja konkreettisia tapoja avata vasun tavoitteita ja arvoja. Henkilöstön sekä esimiesten keskusteluissa selkiytetään, mikä on tältä osin merkityksellistä ja riittävää tietoa huoltajille. Yksiköiden kesken (esimiespalavereissa) jaetaan ajatuksia ja kokemuksia siitä, miten huoltajia voidaan aktivoida keskustelemaan arvoista ja kasvatustavoitteista.

2. Huoltajien aktiivisempi osallistaminen toiminnan suunnitteluun ja arviointiin

- Henkilöstö suunnittelee kevään 2025 peda-palavereissa / tiimeissä huoltajien näkökulmasta mielekkäitä, "matalan kynnyksen" osallistamisen menetelmiä, esim. eteiskyselyt, palautelaatikko, ryhmien yhteiset kyselyt, huoltajaillat. Eri-laisia menetelmiä kokeillaan ja kokemuksia jaetaan yksiköiden välillä.

3. Yhteisen toimintamallin / ohjeistuksen kokoaminen haastaviin vuorovaikutustilanteisiin sekä vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseen huoltajien kanssa

- Kootaan varhaiskasvatuksen yhteinen toimintamallirunko ja ohjeistus yhteistyössä kveojen ja perheohjaajien kanssa. Mallia voidaan tarvittaessa tarkentaa yksikkökohtaisesti pedapalavereissa.

4. Huoltajien verkostoitumisen tukeminen sekä yhteisöllisyyden rakentaminen ja vahvistaminen

- Yksiköt suunnittelevat huoltajien verkostoitumisen mahdollistavia ja yhteisöllisyyttä vahvistavia tapahtumia ja toimintaa yhdessä lasten ja huoltajien kanssa (esim. kaveritreffit). Kutsutaan mukaan yhteistyötahoja, esim. liikuntaseurat, oppilaitokset yms. Kutsutaan huoltajia aktiivisemmin mukaan myös päiväkotien arkiseen toimintaan.

Kehittämistoimenpiteiden toteutumista seurataan yksikkötasolla päiväkotien palavereissa ja perhepäivähoitajien hoitajailloissa. Hallinnon tasolla seurantaa tehdään esimiesten palavereissa. Huoltajien näkemyksiä selvitettiin asiakaskyselyssä maalis-huhtikuussa 2025. Palautteita on kerätty myös mm. vasu-keskusteluissa, tapahtumissa ja päivittäisissä kohtaamisissa, ja niitä otetaan huomioon jatkotoimenpiteitä suunniteltaessa.

Hallinnon arviointi: Laadunhallinta ja toiminnan systemaattinen arviointi

Arvioinnissa tunnistetut vahvuudet:

1. Arvioinnin ja kehittämisen systemaattisuus on lisääntynyt varhaiskasvatuksen hallinnossa. Johtamisen vuosikello antaa rakenteen arvioinnille ja kehittämiselle ja vahvistaa ennakoivaa toimintatapaa. Esimiehet käyvät yhteisiä arviointikeskusteluja entistä säännöllisemmin, mikä on lisännyt hyvällä tavalla kriittistä pohdintaa, tuonut uusia näkökulmia ja syventänyt tietoisuutta asioista.
2. Kehittäminen perustuu riittävälle tiedolle. Uudet käyttöönotetut arviointivälineet ja -prosessit (Valssi, pedagoginen suunnitelma) tukevat syvällisemmän arviointitiedon kokoamista ja edesauttavat sitä, että kehittäminen on tarkoituksenmukaista ja merkityksellistä henkilöstön jokapäiväisen työn kannalta.
3. Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne ja -määrä tukee varhaiskasvatuksen tavoitteiden toteuttamista. Päiväkoteihin on saatu rekrytoitua kelpoista henkilöstöä, ja ryhmissä on lisäresurssina tuen lastenhoitajia, joista osa on vakinaisia. Tehtäväkuvat ja vastuut on määriteltä selkeästi eri ammattiryhmille. Esimiesten kesken on sovittu parijohtajamalli, mikä tukee johtamista esim. esimiesten poissaolotilanteissa.

Arvioinnissa tunnistetut kehittämiskohteet ja kehittämissuunnitelma:

1. Varhaiskasvatussuunnitelman arvoja halutaan avata ja käsitellä suunnitelmallisemmin yhteisissä keskusteluissa sekä varhaiskasvatuksen hallinnon tasolla että yksiköissä. Joitakin varhaiskasvatuksen suunnitelmia on myös tarpeen päivittää, esim. pedagoginen suunnitelma ja turvallisuussuunnitelma. Päivitystyön pohjaksi kerätään henkilöstöltä käyttäjäkokemuksia.
2. Varhaiskasvatuksen tavoitteista viestimistä eri tahoille lisätään, sopien tähän yhteisiä käytäntöjä sekä luomalla rakenteita. Tavoitteista viestitään monikanavaisesti ja huoltajille merkityksellisistä näkökulmista, varhaiskasvatuksen jokapäiväiseen toimintaan nivoen.
3. Arvioinnin ja kehittämisen systemaattisuutta yksikötasolla vahvistetaan ja varmistetaan, että arviointi toteutuu yhteisten linjojen mukaisesti kaikissa päiväkodeissa. Esimiesten yhteisissä keskusteluissa rakennetaan yhteistä tietoisuutta ja näkemystä siitä, mitä asioita on tarpeen kehittää ja miltä osin asiat ovat riittävän hyvin. Lisäksi arvioinnin tuloksista viestitään entistä suunnitelmallisemmin eri tahoille.
4. Henkilöstöasioihin liittyviä kehittämistarpeita:
 - Täydennyskoulutukseen laaditaan pidemmän tähtäimen suunnitelma.
 - Työhyvinvoinnin ylläpitämiseen ja seurantaan lisätään systemaattisuutta ja yhteistä keskustelua esimiespalavereissa.

- Varhaiskasvatuksen hallinto (päällikkö ja asiantuntija) etsii tapoja lisätä vuoro-vaikutteisuutta päiväkotien henkilöstön kanssa esim. pitämällä henkilöstöinfoja ajankohtaisista asioista.
- Lapsen tuen toteutumista päivystysaikoina kehitetään suunnitelmallisemmaksi.

Kehittämistoimenpiteiden toteutumista seurataan esimiesten palaverissa.

2.3 Pedagogisten suunnitelmien arviointi

Ryhmiä Pedagogisesta suunnitelmasta on sovittu vuosittain kirjattavaksi ja arvioitavaksi osiot "Ilmapiiri ja tiimisopimus" sekä "Häirinnän ja kiusaamisen ennalta ehkäisy ja puuttuminen". Niiden toteutumista on arvioitu ryhmä- ja yksikkötasolla, ja tarvittaessa tiimit ja yksiköt ovat sopineet kehittämiskohteita seuraavalle toimintavuodelle. Näiden lisäksi toimintakaudella 2024–2025 tiimien arvioinnin kohteena olivat osiot "Fyysinen ympäristö ja tilat" sekä "Välineet ja materiaalit ja lelut". Arvioinnin perusteella tiimit tunnistivat vahvuuksia ja kehittämistarpeita. Tiimien arviointituloksia käsiteltiin yhteisesti esimiesten palaverissa.

Kontiolahden päiväkodit ovat eri-ikäisiä ja erikuntoisia, mistä johtuen tilojen ja välineistön arviointitulokset vaihtelivat toimipaikoittain. Fyysinen ja psyykkinen turvallisuus nähdään keskeisenä tekijänä oppimisympäristössä. Vahvuutena nähtiin monin paikoin oppimisympäristön muuntelu ja lasten osallisuus hankintojen suunnittelussa. Mahdollisia välineistön ja tilojen puutteita kompensoidaan ratkaisuhakuisuudella ja luovilla ratkaisuilla sekä hankintojen pitkäjänteisellä suunnittelulla. Lasten kannustamista monipuoliseen liikkumiseen pidetään tärkeänä. Päiväkotien liikuntasaleja sekä ulkoilutilanteita hyödynnetään tässä aktiivisesti. Toisaalta monissa ryhmissä sovittiin kehittämiskohteeksi lisätä ja monipuolistaa lasten omaehtoisen liikkumisen mahdollisuuksia arjen eri tilanteissa esim. tuomalla enemmän liikuntavälineitä lasten omatoimiseen käyttöön ja lisäämällä aikuisten ohjausta. Digivälineistö on vanhemmissa päiväkodeissa suhteellisen vaatimatonta ja esimerkiksi "älyruutuja" toivotaan saatavan kaikkiin yksiköihin.

2.4 Asiakaskysely

Varhaiskasvatuksen asiakasperheille toteutettiin Webropol-alustalle laadittu kysely 24.3.-4.4.2025. Kysely sisälsi monivalintakysymyksiä ja avoimia, omin sanoin vastattavia kysymyksiä. Osa kysymyksistä oli samoja edellisvuoden kyselyn kanssa

asiakastyytyväisyyden seurannan mahdollistamiseksi. Kyselyllä kartoitettiin huoltajien näkemyksiä mm. varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen järjestämiseen, henkilöstön kanssa tehtävään yhteistyöhön, huoltajien kokemuksiin vaikuttamismahdollisuuksiin, vanhemmuuden tuen tarpeisiin sekä kiusaamisen ehkäisyyn liittyen.

Kyselyyn vastasi 99 huoltajaa. (Lapsia kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa noin 750 lasta.) Vastaajamäärä laski hieman edellisvuoteen verrattuna. Vastaajista 85 % oli päiväkodissa olevien lasten huoltajia, 15 % esiopetusikäisten lasten huoltajia ja 8 % perhepäivähoidossa olevien lasten huoltajia.

Varhaiskasvatuspalvelut ja internet-sivut

Vastausten perusteella tyytyväisyys varhaiskasvatus- ja esiopetuspalveluihin laski hieman edellisestä vuodesta: Viisiportaisella asteikolla (5= erittäin tyytyväinen) vastausten keskiarvo oli 4,2, kun se edellisvuonna oli 4,4.

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen palveluohjaus arvioitiin yhtä toimivaksi kuin edellisvuonnakin: "Lapseni varhaiskasvatuspaikan löytäminen on sujunut mielestäni hyvin" -väittämään vastausten keskiarvo oli 4,5.

Laskutuksen toimivuuteen tyytyväisten huoltajien määrä oli hieman kasvanut keskiarvon ollessa 4,4 (edellisvuonna 4,2).

Arviot kunnan varhaiskasvatuksen internet-sivuilla olevan tiedon hyödyllisyydestä saivat edellisvuoden tapaan keskiarvon 3,7.

Vapaan palautteen osiossa tuli esille seuraavia asioita:

Useat huoltajat antoivat positiivista palautetta varhaiskasvatuksessa järjestetystä toiminnasta sekä henkilöstön ammattitaidosta ja tavasta kohdata lapset ja perheet. Kriittistä palautetta annettiin erityisesti päivystyksen keskittämisestä Lehmon alueelle, useat huoltajat pitivät tätä epäreiluna tai jopa epätasa-arvoisena. Monet huoltajat toivoisivat, että kesäaikana varhaiskasvatusta järjestettäisiin myös kirkonkylällä. Muutammat huoltajat myös toivoivat laskutukseen lisää joustavuutta, esimerkiksi maksuhyvityksiä lapsen poissaoloajoilta.

Yhteistyö henkilökunnan kanssa

92 % kyselyyn vastanneista huoltajista koki yhteistyön henkilöstön kanssa toimivaksi. Huoltajat kokevat, että työntekijöillä on aikaa keskustella heidän kanssaan ja että henkilöstön kanssa on helppo ottaa puheeksi haastaviakin asioita. Lapsen tarpeista

kerrotaan huoltajille myönteisellä ja ymmärtävällä tavalla. 80 % vastaajista kokee myös saavansa riittävästi tietoa lapsen päivästä sekä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toiminnasta. Kehitettävänä asiana muutamit huoltajat mainitsivat, että toivoisivat saavansa enemmän yksilöityä tietoa, miten päivittäiset toiminnot ovat sujuneet juuri hänen lapsensa osalta. Muutamit huoltajat myös mainitsivat henkilöstön lisääntyneen kiireen ja vaihtuvuuden asioina, joiden kokivat aiheuttaneen hankaluutta yhteistyöhön.

Kiusaamisen ehkäisy ja huoltajien osallistaminen kiusaamisen vastaiseen työhön

90 % huoltajista vastasi, että hänen lapsensa kokee olonsa hyväksi ryhmässään ja että lapsi kokee kuuluvansa ryhmään. 5 % vastasi lastaan kiusatun kuluneen vuoden aikana. 78 %:lla huoltajista oli käsitys, että lapsen ryhmässä on tuettu suunnitelmallisesti lasten tunne- ja vuorovaikutustaitoja. Vajaa puolet (47 %) vastaajista kertoi saaneensa tietoa toimintatavoista, joilla kiusaamista ehkäistään ja siihen puututaan, ja 76 % vastaajista toivoikin, että tästä käytäisiin enemmän keskustelua huoltajien kanssa. Avoimissa vastauksissa huoltajat toivoivat esimerkiksi yhteisiä vanhempainiltoja, joissa henkilöstö kertoisi kiusaamisen ehkäisystä ja siihen puuttumisesta, ja joissa olisi myös mahdollisuus keskustella asiasta yhdessä toisten vanhempien kanssa.

Huoltajien osallisuus toiminnan suunnittelussa ja arvioinnissa

Yli 80 % vastaajista koki, että heidän on helppo kertoa toiveistaan henkilöstölle ja että henkilöstö ottaa niitä huomioon. Vastaukset siitä, kuinka huoltajat kokevat voineensa osallistua toiminnan suunnitteluun ja arviointiin, hajaantuivat: Vajaa 40 % koki saaneensa mahdollisuuksia osallistua suunnitteluun ja arviointiin, ja saman verran vastaajista koki, ettei hänellä ollut ollut mahdollisuuksia osallistua näihin. Avoimissa vastauksissa ehdotettiin, että osallistumismahdollisuuksia voitaisiin lisätä esimerkiksi sähköisillä kyselyillä.

Vanhemmuuden tukeminen

Lähes 90 % vastanneista huoltajista koki voimavaransa ja pärjäämisensä vanhempana riittävän hyviksi. 18 % koki tarvitsevansa lisää tietoa lapsen kehitykseen liittyvistä asioista ja 14 % konkreettisia kasvatusneuvoja. 36 % vastaajista kaipaasi enemmän mahdollisuuksia tavata toisia vanhempia. Vanhemmuuden tukemisen muodoista huoltajat pitivät hyödyllisimpinä henkilöstön kanssa käytyjä keskusteluja (75 %), toiminnallisia perhetapahtumia (56 %), informatiivisia vanhempainiltoja (48 %) ja huoltajien keskinäisen tutustumisen mahdollistavia tilaisuuksia (39 %). Perheohjauksen koki itselleen hyödylliseksi 20 % vastaajista. Avoimessa kysymyksessä vanhempia huolestuttavista ilmiöistä useat vanhemmat nostivat esiin lasten liiallisen ruutuajan. Muutamit totesivat myös yleisemmällä tasolla, että vanhemmuuden hukassa oleminen on kasvava ilmiö.

Muu avoin palaute

Muussa avoimessa palautteessa monet huoltajat kiittivät oman lapsensa varhaiskasvatus-/esiopetuspaikan henkilöstöä mm. hyvästä yhteistyöstä, lapsen ja perheen kohtaamisesta ja tukemisesta sekä pedagogisesti hyvin järjestetystä toiminnasta. Muutamat huoltajat mainitsivat toivovansa, että lapsen ryhmässä ulkoiltaisiin enemmän. Yksittäiset huoltajat ovat kokeneet puutteita viestinnässä ja vuorovaikutuksessa päiväkodin henkilöstön kanssa. Mainittiin esimerkiksi, että kaikki sijaiset tai päivystyspäiväkodin työntekijät eivät tervehdi ja esittäydy huoltajille.

Kyselyn tuloksia on käsitelty esimiesten ja henkilöstön kesken keväällä, ja tulosten pohjalta tehtäviä johtopäätöksiä ja kehittämistoimenpiteitä palataan pohtimaan syksyllä 2025.

2.5 Perheohjauksen arviointi

Varhaiskasvatuksessa toimi kuluneella toimintakaudella kaksi perheohjaajaa, joista toinen on vakinainen ja toinen määräaikainen. Määräaikainen perheohjaaja vaihtui vuoden vaihteessa. Perheohjauksen seurantaan varten perustettiin vuoden 2025 alussa perheohjauksen ohjausryhmä, jonka jäseninä olivat perheohjaajat, heidän esimiehensä, varhaiskasvatuksen päällikkö ja asiantuntija sekä 2 työntekijäedustajaa, jotka kokosivat varhaiskasvatushenkilöstön palautetta tapaamisiin. Ohjausryhmä kokoontui kuukausittain. Henkilöstön näkemyksiä perheohjauksen toteutumisesta ja hyödyistä selvitettiin myös tiimeille suunnatuilla Webropol-kyselyillä syyskuussa 2024 ja toukokuussa 2025. Perheohjaajat kokosivat palautetta perheohjauksen asiakasperheiltä sekä perheohjaajien järjestämien huoltajatilaisuuksien osallistujilta. Myös kaikille varhaiskasvatuksen perheille suunnatussa asiakaskyselyssä oli perheohjausta sivuvia kysymyksiä.

Perheohjaajien oman arvion mukaan he ovat työskentelyllään voineet lisätä vanhemmuudesta käytyä keskustelua varhaiskasvatuksessa sekä huoltajien kanssa. Avoin keskustelu on syventänyt vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä ja edistänyt esimerkiksi yhtenäisten toimintatapojen vahvistumista. Vanhemmat ovat saaneet vahvistusta omalle kasvatusajattelulleen ja heidän tietoisuutensa kasvatuksellisista asioista sekä keinot haasteellisissa tilanteissa ovat lisääntyneet. Kriisitilanteissa oleville perheille perheohjaajat ovat voineet antaa ensivaiheen keskustelutukea ja ohjata perheitä tarvittaessa muiden palvelujen piiriin.

Varhaiskasvatuksen tiimeille suunnatun kyselyn mukaan suurin osa henkilöstöstä kokee, että vanhemmuuden tukeminen on osa heidän jokapäiväistä työtään ja että he

pystyvät tukemaan vanhempia riittävästi omassa työssään. Osa henkilöstöstä kokee kuitenkin hyödylliseksi perheohjaajien kanssa käymänsä keskustelut, joista he ovat saaneet vahvistusta ajattelulleen ja osaamiselleen sekä vertaistukea vanhemmuuden tukemisen kysymyksissä. Osa työntekijöistä myös kokee, että perheohjaajilla on ryhmien henkilöstöä paremmat mahdollisuudet keskustella rauhassa ja syvällisemmin huoltajien kanssa sekä tehdä monialaista yhteistyötä perheiden asioissa. Perheohjaajien työpanos koetaan tärkeänä erityisesti kasvatusaiheisten huoltajatilaisuuksien järjestämisessä ja vanhemmuutta tukevien materiaalien koostamisessa, sillä niihin henkilöstön on haastavaa löytää aikaa muun työn ohessa. Joissakin lapsiryhmissä perheohjaajat ovat toimineet lisäresurssina mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan, tukien esimerkiksi lapsia toimimaan ryhmän mukana. Perheohjaajat ovat myös ohjanneet muutamissa ryhmissä Theraplay – ja muita vuorovaikutusleikkikerhoja, joissa on tuettu lasten tunne- ja kaveritaitojen kehittymistä.

Henkilöstökyselyjen perusteella kehitettävänä asiana nousi esiin, että perheohjaajan tehtäväkuvaa ja roolia lapsiryhmissä työskennellessä on tarpeen selkeyttää henkilöstölle. Perheohjaajien työpanoksen myös koettiin jakautuvan osittain epätasaisesti ryhmien välillä: osissa ryhmistä yhteistyö on ollut tiivistä, mutta kaikkien ryhmien kanssa perheohjaaja ei ole ehtinyt työskennellä. Osa henkilöstöstä myös kokee, ettei ole saanut riittävästi tietoa ryhmän perheiden osallistumisesta perheohjaukseen. Palautteita on käsitelty perheohjauksen ohjausryhmässä keväällä 2025 ja ne otetaan huomioon kehitettäessä perheohjausta edelleen. Perheohjaajat mm. laativat henkilöstölle tiedotteen omasta tehtäväkuvastaan. Tulevana syksynä keskustelua jatketaan esimiesten kanssa siitä, miten perheohjaajien työskentelyä lapsiryhmissä voitaisiin kehittää vaikuttavampaan suuntaan. Perheohjauksen painopistettä myös suunnataan enemmän alle 3-vuotiaiden ryhmiin, niin että huoltajia voidaan tukea mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Perheohjauksen asiakasperheille suunnattuun kyselyyn vastasi 11 huoltajaa. Kyselyn mukaan suurin osa vastanneista odotti perheohjaukselta erityisesti konkreettisia ohjeita ja neuvoja lapsiperhearkeen. Tärkeänä pidettiin myös mahdollisuutta päästä matalalla kynnyksellä ja nopeasti keskustelemaan luottamuksellisesti perheen haasteista. Perheet kokivatkin saaneensa vahvistusta vanhempana toimimiseen sekä keinoja haastaviin tilanteisiin. Noin puolet vastanneista kertoi myös tulleen kuulluksi ja oppineensa ymmärtämään lastaan paremmin sekä voimavarojensa lisääntyneen vanhempana. Myös perheohjaajien järjestämistä teemailloista (3 kpl) koottujen palautteiden mukaan vanhemmat pitivät hyödyllisenä arjen tilanteisiin saamiaan konkreettisia kasvatusneuvoja sekä materiaaleja. Erityisen antoisiksi huoltajat kokivat toisten vanhempien kanssa käydyt yhteiset keskustelut ja niistä saadun vertaistuen. Perheohjaaja ohjasi keväällä 2025 myös Vahvuutta vanhemmuuteen -ryhmää yhteistyössä neuvolan ja Perpe-keskuksen ohjaajien kanssa. Myös tähän ryhmään osallistuneet huoltajat (10 vanhempaa) kokivat hyödyllisimmäksi vertaistuen ja yhdessä käydyt keskustelut. Ryhmä viritti myös



vanhempia pohtimaan enemmän omaa vanhemmuuttaan ja toimintatapojaan lapsen kanssa sekä lapsen tunnetiloja. Teemailloilta ja Vahvuutta vanhemmuuteen -ryhmiltä toivotaan jatkossa vieläkin enemmän aikaa yhteiseen keskusteluun.

Perheohjauksen toimintamuotoja ja arviointia on kuvattu laajemmin perheohjauksen toimintakertomuksessa 2024–2025.