

# *Tavoitteena lapsen paras*

Päivähoidosta on kirjoitettu ja puhuttu päivittäin. On tapahtunut surullisia asioita, päiväkodinjohtajat ovat hämmennyksissään. Keskustellaan päivähoiton turvallisuudesta, johtajien vastuusta, lasten ja henkilöstön hyvinvoinnista. Päivähoito-oikeutta halutaan rajata. Se on saanut puhelimen pirsemään.

Jokaisella lapsella on oikeus turvalliseen lapsuuteen. Myös lapsilla, joiden vanhemmat eivät jaksakaan pitää mekkalaa lehtien palstoilla, myös eri kulttuureista tulevilla lapsilla. Maahanmuuttajataustaisen lapsen tulee päästä päiväkotiin 3-4 vuoden iässä, kun äidinkieli on opittu, hänellä on oltava mahdollisuus oppia suomenkieli hyvin, jotta koulussa ei tarvita heti tukitoimia. Jos lapsi esikouluikäisenä, lähes ummikkona tulee päiväkotiin, ollaan pahasti myöhässä. Päivähoidon merkitys lapsen suomenkielen oppimiselle ja kotoutumiselle on tärkeää. Hyvä kielitaito auttaa selviytymään myös koulumaailmassa. On suurta tuhlauksia jos lapsen lahjakkuus jää heikon kielitaidon takia piiloon ja huomaamatta, se edistää syrjäytymistä, lapsi ei voi nauttia uusien asioiden oppimisesta, hän jää ulkopuolelle.

Lasten ja henkilöstön turvallisuus on varmistettava, päiväkodeissa on toimittava lain ja asetusten mukaan. Yksityiselle päivähoidolle tarvitaan turvallisuusohjeet. Pienemmät ryhmäkoot lisäävät sekä lasten että henkilöstön hyvinvointia. Tulisiko mieluummin panostaa enemmän kehittämiseen kuin rajoittamiseen? Henkilökunnan hyvinvointi takaa toiminnan laadun ja vaikuttavuuden. Määräaikaisten työsuhde on vakinaistettava, kun työ on pysyväisluonteista. Vakinaiset varahenkilöt ja pysyvät ihmissuhteet tuovat lapsille turvallisuuden ja henkilöstö voi keskittyä perustehtäväänsä. Mistä syntyy työssä jaksaminen ja hyvinvointi? Se syntyy lasten ilosta ja riemusta, kun uusia asioita opitaan.

Hyvinvointiin työyhteisössä tarvitaan myös yhteisen hiileen puhaltamista, vuoropuhelua ja luot-

tamusta. On oltava mahdollisuus osallistua, tulla kuulluksi, vaikuttaa, jakaa omaa osaamistaan ja saada työstään palautetta. Ristiriitojen selvittäminen takaa sen, että kaikki energia ei kulu ongelmien miettimiseen. Henkilökunnalla täytyy olla mahdollisuus oman ammattitaidon ylläpitämiseen ja varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Johtajan hyvinvointia auttaa oikein laadittu, realistinen budjetti. Päivähoitoon tarvitaan laatumittarit, kustannustehokkuutta mittaavien mittareiden rinnalle. Hyvinvointia edistäisi myös palkankorotus.

Myös vanhemmat pitää kutsua tutustumaan toimintaan, osallistumaan vanhempainiltoihin, keskustelemaan. Päiväkodit ovat avoimia paikkoja, joissa jokaisella vanhemmalla on oikeus vieraila koska tahansa. Ei syyllistetä äitejä, isiä ja lapsia, siitä, että jompikumpi vanhemmista on kotona. Näitä tapauksia ei ole paljon ja niihin löytyy myös syynsä. Useimmiten tällaisissa tapauksissa, esimerkiksi äitiyslomalla olevan perheen isommat lapset ovat osapäivähoidossa. Myös lapselle hyvät ystävät ja kaverit ovat tärkeitä.

Miksi joku lapsista on kokopäivän hoidossa vaikka vanhemmat tai vanhempi on kotona, siitä meillä työntekijöinä ei ole oikeutta kertoa. Usein näissä tapauksissa lapsen on parempi olla päiväkodissa, kaikilla ei valitettavasti mene hyvin. Jos perheessä on alkoholi- tai mielen-terveysongelmia, on lapsen edun mukaista, että hän saa viettää päivänsä turvallisessa paikassa, eikä syrjäydy ikätovereistaan. Työnhaku käy mielestäni hyvinkin työstä, ei työtä voi hakea lapsen kanssa. Vanhemmat ovat lastensa asiantuntijoita ja vastuussa lapsistaan, me päivähoidossa olemme vanhempien ja lasten tukena. Yhteistyöllä työmme onnistuu ja lapset voivat hyvin.

Irma Marttila

(tämä kirjoitus on julkaistu Opettaja-lehdessä 17.9.2004)