# Varhaiskasvatuksen henkilöstöarvioinnin tulokset 2023–2024

Arvioinnin kohde: Henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus

## Arvioinnin toteuttaminen

Hyvinkään varhaiskasvatuksessa otettiin elokuussa 2023 käyttöön Kansallisen koulutuksen arviointikeskus Karvin julkaisema Valssi-laadunarviointijärjestelmä. Järjestelmällä toteutetaan varhaiskasvatuksen toimipaikoissa ja hallinnossa laaja arviointiprosessi vuosittain. Päiväkotien arviointiprosessissa henkilöstö vastaa sähköiseen itsearviointikyselyyn. Sen jälkeen kyselyn herättämiä ajatuksia käsitellään ja arviointitietoa syvennetään tiimien pohdintakeskusteluissa ja koko yksikön arviointikeskustelussa. Koko varhaiskasvatuksen yhteinen arviointitulos kootaan lopuksi varhaiskasvatuksen hallinnossa. Vuoden 2024 henkilöstöarvioinnin kohteeksi valittiin henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus. Sähköinen arviointikysely toteutettiin 1.2. – 1.3.2024, ja vastausprosentiksi saatiin 91. Lisäksi osa henkilöstöstä vastasi kyselyyn paperilomakkeella. Tiimien pohdintakeskustelut toteutettiin maalis-huhtikuussa 2024 ja toimintayksiköiden arviointikeskustelut kehittämispäivien yhteydessä toukokuussa 2024.

## Varhaiskasvatuksen vahvuudet

Toimintayksiköiden arviointikeskusteluissa varhaiskasvatushenkilöstön vahvuudeksi nousi erityisesti joustavuus, minkä koetaan tukevan tiimien toimivuutta ja toiminnan sujuvuutta. Varhaiskasvatuksen toimipaikoissa on hyvä ja positiivinen ilmapiiri sekä avoin ja keskusteleva toimintakulttuuri. Henkilöstö on innostunutta työstään ja kokee työn iloa. Keskinäinen huumori on voimavara arjen työssä. Henkilöstöllä on vahvaa ammattitaitoa: Toimintaa ohjaavat pedagogiset perusteet, ja sitä kehitetään lasten tarpeiden mukaan.

## Varhaiskasvatuksen kehittämiskohteet ja -toimenpiteet

Yhteiseksi kehittämiskohteeksi nousi pedagogisen keskustelun sekä yhteissuunnittelun ja -toiminnan lisääminen yli ryhmärajojen. Ryhmien välisen yhteistyön lisäämiseksi kaikissa toimintayksiköissä otetaan elokuussa 2024 käyttöön yhteistyöryhmämalli, jossa sovitut ryhmät tekevät tiivistä yhteistyötä pedagogisissa, toiminnallisissa ja työvuorollisissa asioissa. Yhteissuunnittelun mahdollistamiseksi sekä tiedonkulun parantamiseksi kehitetään myös palaverikäytäntöjä. Lisäksi työntekijöiden omaa vastuunottoa tiedonkulussa, yhteisiin päätöksiin sitoutumisessa ja yhteisten sopimusten noudattamisessa halutaan vahvistaa. Tärkeänä pidetään myös, että henkilöstö osaa ja rohkenee puuttua tilanteisiin, joissa havaitsee toisen työntekijän toimivan epäeettisesti tai epäsensitiivisesti työssä. Tähän sovitaan entistä tarkemmin yhteiset toimintatavat. Yksiköt kirjaavat tarkemmat kehittämissuunnitelmat toimintasuunnitelmiinsa ja tiimit ryhmävasuihin, ja niiden toteutumista seurataan jatkuvana arviointina sekä puolivuosittain em. asiakirjojen arvioinnin yhteydessä.