

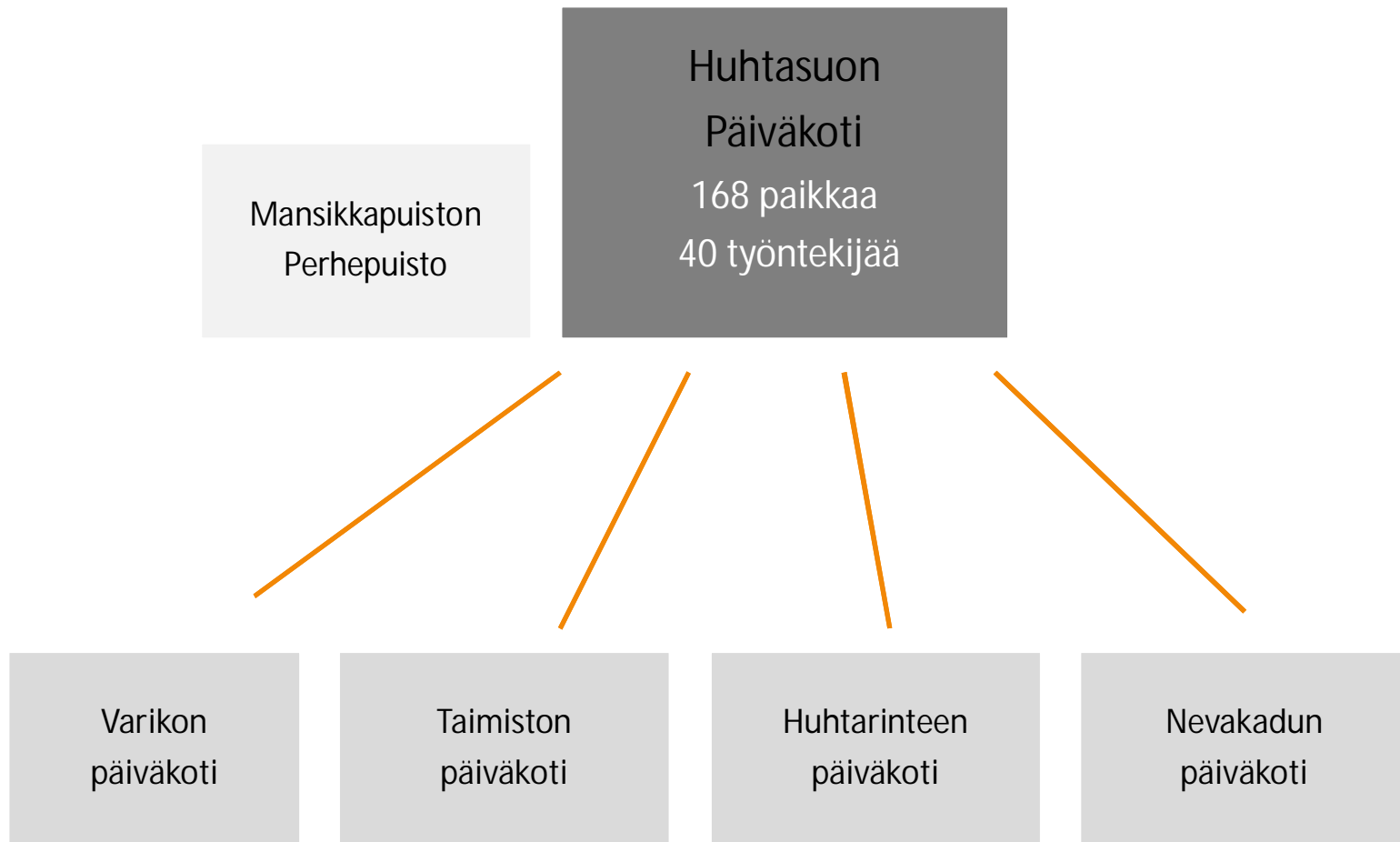
Huhtasuon päiväkodin tarina

Saija Riihinen



JYVÄSKYLÄ

Muutoksen lähtökohdat



Muutoksen johtaminen

Tavoitteena Uuden päiväkodin hyvä aloitus

Kaikki osallistuvat uuden rakentamiseen

Miten kohdataan se, että asioita tarvitsee päättää?

Luopuminen vanhasta

Päätöksenteon portaat

Muutokseen tartutaan ja ratkaistaan

Muutosta vievät eteenpäin:

Johtaja, varajohtaja, mentori ja organisaatiokonsultti



”Tästä en luovu”

Uuden aloittamiseen löytyi paljon tärkeitä asioita pohtiessamme teemaa:

”Tästä en luovu”

eli mitä ainutlaatuista minä haluan säilyttää nykyisestä työstäni?

Seuraavat työtä kannattelevat asiat haluttiin säilyttää:

- positiivisen ajattelun levittäminen ympäristöön
- työntekijät ovat keskenään tasa-arvoisia, kaikkien ääni kuuluviin
- tiedottaminen ja kaikilla tasapuolisesti mahdollisuus vaikuttaa asioihin
- avoimuus uusia työtovereita kohtaan, haluamme tutustua ja ymmärtää toisiamme
- arvo- ja pelisääntökeskustelut tärkeitä
- rakentavan keskustelun harjoittelu
- omien ennakoasenteiden muokkaus, omien käytäntöjen kyseenalaistaminen ja valmius luopua vanhasta



toukokuu 2012	Suunnittelupäivä: Anneli Tuura mukana
elokuu 2012	Pysäkki: Työryhmien muodostaminen ja työtehtävien kirjaaminen työryhmille (työryhmät: turvallisuus, varhaiserityiskasvatus, viestintä, hankinnat, työvuorot/Titania,)
syyskuu 2012	Pysäkki: Huhtasuon päiväkodin suunnittelutyöryhmät kokoontuivat pitämään perustamiskokouksen ja asettivat tavoitteet työskentelylleen.
lokakuu 2012	Pysäkki: Uuteen Huhtasuon päiväkotiin liittyvät asiat. Muutoksesta ja mitä meidän tulee ottaa huomioon muutosprosessissa. Unelmien päiväkoti, millaisen päiväkodin haluamme ja mitä se vaatii meiltä ja työtavoiltamme, arvokeskustelua
marraskuu 2012	Pysäkki: Anneli Tuura mukana Harjakaiset viskareille Tyhy Muistelut: jokaisessa yksikössä muistellaan menneitä valokuvien avulla.
tammikuu 2013	Pysäkki: Laadulliset tavoitteet vuodelle 2013
helmikuu 2013	Pysäkki: Lapsilähtöisyys varhaiskasvatuksessa (Päivi Koivisto)
huhtikuu 2013	Tyhy Pysäkki: Kotipesien henkilöstön nimeäminen Vierailu rakenteilla olevalla päiväkodilla Talon kasvattajayhteisön toimintatavat Kotipesän lapsilähtöisyys Kirje perheille Huhtasuon päiväkodin toiminnasta
toukokuu 2013	Suunnittelupäivä: Työryhmien kuulumiset Sensitiivinen kasvattaja Kotipesien kasvattajayhteisön toimintatavat Vanhempainilta: päiväkodin ja koulun yhteinen vanhempainilta uuden talon valmistumisesta
elokuu 2013	Suunnittelupäivät ja tilojen järjestely Tutustumispäivä Huhtasuon päiväkotiin perheille Tiimien tyhy -illat
syyskuu 2013	Pysäkki: Prosessin arviointi Lasten avajaiset : Ohilyönti- orkesteri esiintymässä
marraskuu 2013	Huhtasuon päiväkodin avajaiset ja avoimet ovet



Lähtökohdat muutosprosessin saattamiseksi paperille

- Muutosprosessi tuntui suurelta, joten sen sanoittaminen jälkikäteen koettiin tarpeelliseksi
- Arvostus niitä kaikki toimijoita kohtaan, jotka ovat olleet mukana
- Yhdenlainen oppimiskokemus, oppia muille
- Hyvä perehdytyksen väline uudessa talossa



Arviointia matkan varrella

- *Mikä oli minulle juuri tänään tärkeää?*
- *Mitä uutta opin?*
- *Mikä toisten ajatuksissa ja tuntemuksissa vaikutti minuun?*
- *Kuinka itse osallistuin yhteiseen keskusteluun?*
- *Mikä jää edelleen minua askarruttamaan?*



Loppuarvionti

- **Toimintakulttuuri** – eettiset pelisäännöt, kasvatusyhteisön toimintatavat
- **Johtaminen** – pedagoginen-, henkilöstö- ja talousjohtaminen
- **Yhteinen kieli** – ammattikieli, miten puhumme työstä
- **Vuorovaikutussuhteet** – miten kohtaamme toisemme
- **Asiakkaiden osallisuus**



Henkilökunnan kommentteja prosessista

- ”Jokainen työryhmän jäsen hoiti hommansa”
- ”Riittävät alkuvalmistelut”
- ”Työtoverit suhtautuivat myönteisesti työryhmien kokoontumiseen”
- ”Pysyttiin asiassa, ei tunnekuohuja”
- ”Harjakaiset viskareiden kanssa todensi jo vähän lapsille ja vanhemmille tulevaa”



Oppimisen kokemukset johtamisessa

- Jaettu johtajuus
- Mentoroinnin mahdollisuus
- Organisaatiokonsultti toi uuden näkökulman
- Yhteinen prosessi

