



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ALMA VIRTANEN

Tulevaisuuden muistelu

-ennakointidialogisen suunnittelupalaverin
käyttäminen varhaiskasvatuksen kehittämis-
ideoinnin menetelmänä

SOSIAALIALAN YAMK TUTKINTO-OHJELMA
2021

Tekijä Virtanen, Alma	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Elokuu 2021
	Sivumäärä 65	Suomi
Julkaisun nimi Tulevaisuuden muistelu -ennakointidialogisen suunnittelupalaverin käyttäminen varhaiskasvatuksen kehittämisideoinnin menetelmänä		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan tutkinto-ohjelma, ylempi ammattikorkeakoulututkinto		
Tiivistelmä Keskeisin työkalu sosiaalialan työssä on vuorovaikutus. Hyvä vuorovaikutus on dialogista, toisen aitoa, aktiivista kuulemistä. Opinnäytetyössäni tutkin varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä vanhempien osallisuudesta ja sen lisäämisestä ennakointidialogista Tulevaisuuden muistelu- menetelmää hyödyntäen. Varhaiskasvatussuunnitelma (Opetushallitus 2018) velvoittaa varhaiskasvatusta vanhempien osallisuuden huomioimiseen varhaiskasvatuksen pedagogiikassa. Ongelma opinnäytetyössäni oli kehittämissuunnittelussa perheen, vanhemman osallisuuden, huomioiminen kahden vuoden päästä tästä ajankohdasta. Miten siihen päästiin ja mitä huolia aiheesta nousi ja miten henkilöstö pystyy vaikuttamaan osallisuuden kokemuksen toteutumiseen. Tulevaisuuden muistelu- menetelmää soveltaen osallistujat keskustelivat dialogisesti aiheesta, jonka ytimessä oli varhaiskasvatuksen ja vanhempien välisen vuorovaikutuksen merkitys. Aiheesta nousi konkreettisia kehittämisideoita otettavaksi kokeiluun varhaiskasvatuksen työyksikköön. Suurimmaksi kehittämisen tarpeeksi nousi vuorovaikutus, toivottiin erilaista dialogia perheiden kanssa käytävään kommunikatioon. Toisena tärkeänä asiana nousi tiimityön tärkeys yhteisen työyhteisön kehittämisessä ja henkilöstön voimavarojen ylläpitäjänä. Kehittämistyöni tulokset vahvistivat käsitystäni siitä, miten ensisijaisesti vuorovaikutukselliset tekijät ovat osallisuutta, avaimena parempaan osallisuuteen.		
Asiasanat osallisuus, tulevaisuuden muistelu, dialogi		

Author Virtanen, Alma	Type of Publication Master's thesis	Date August 2021
	Number of pages 65	Language of publication: Finnish
Title of publication Using the Remembrance of the Future – forward Dialogue as a Method for Developing Early Childhood Education Ideas		
Degree program Degree Programme in Social Services, Master of Social Services		
Abstract The most important tool in social work is interaction. Good interaction is dialogue, genuine, active consultation with another. In my thesis, I study the perceptions of early childhood education teachers about parental involvement and its increase in the anticipation dialogue using the method of reminiscing about the future. The Early Childhood Education Plan (National Board of Education 2018) obliges early childhood education to be taken into account in early childhood pedagogics. The problem in my thesis work was the consideration of family, parent involvement in development planning two years after this time. How it was achieved and what concerns arose about the topic and how the staff is able to influence the realization of the inclusive experience. Using a method of reminiscing about the future, the participants had a dialogical discussion on topic at the heart of which was the importance of the interaction between early childhood education and parents. Concrete development ideas arose on the topic to be included in the experiment in the work unit of early childhood education. Interaction became the largest enough for development, a different kind of dialogue with families was hoped for. Another important issue was the importance of teamwork in the development of a common work community and as maintainer of personal resources. The results of my development work reinforced my understanding of how primary interactive factors are inclusion, as the key to better inclusion.		
<u>Key words</u> involvement, remembering the future, dialogue		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 PERHEIDEN OSALLISUUS VARHAISKASVATUKSEN VOIMAVARANA ...	8
2.1 Osallisuuden lisääminen varhaiskasvatuksessa.....	8
2.2 Osallisuus rikastaa elämää	12
2.2.1 Kommunikaatiosta vuorovaikutukseen.....	13
2.2.2 Kasvatuskumppanuus.....	14
2.2.3 Perheen tukeminen varhaiskasvatuksessa	16
2.3 Osallisuusuuden kultainen nauha läpi sosiaalityö kentän	18
2.3.1 Sosiaalialan osallisuutta rakentamassa.....	19
3 DIALOGISUUDESTA TULEVAISUUDEN MUISTELUUN.....	21
3.1 Ennakointidialoginen suunnittelu.....	21
3.2 Sanattomasta viestinnästä osallisuuteen.....	22
3.2.1 Ammatilaisen vuorovaikutusvastuu	23
3.2.2 Yksilökeskeisyydestä sosiaaliseen runouteen	25
3.3 Tulevaisuuden muistelu	27
3.3.1 Työyhteisön kehittäminen ja yhteisöllinen dialogi	31
3.3.2 Työyhteisön kehittämisen avaimia.....	32
4 TYÖN TUTKIMUKSELLISET LÄHTÖKOHDAT	33
4.1 Työn tarkoitus ja tavoitteet.....	33
4.2 Varhainen puuttuminen osallisuuden tukena	33
4.2.1 Perheiden moninaiset tilanteet	38
5 TUTKIMUSPROSESSIN TOTEUTUS	39
5.1 Käytännön järjestelyt koronapandemian aikana	39
5.2 Tulevaisuuden muistelu -suunnittelupalaveri	40
5.2.1 Kysymyksenasettelu.....	41
5.2.2 Vanhempien osallisuuden lisääntyminen vuorovaikutuksessa	43
5.2.3 Työtiimin tärkeys toiminnan kehittäjänä ja työssäjaksamisen tukena	45
5.2.4 Huolenaiheet ja niiden väheneminen	46
5.2.5 Jatkosuunnitelman teko	47
5.2.6 Arviointi	49
5.3 Tulokset.....	49
6 POHDINTA	50
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Minua kiehtoo elämässä positiivinen ajattelutapa, kyky suhtautua tulevaisuuteen toiveikkaasti ja odottavaisin mielin. Vaikka olisi vähän juuttunut tuttuihin kaavoihin, on avoinna uusille ajatuksille ja kykenee näkemään tulevaisuudessa toivoa enemmän. Saan innostusta ja voimaa myönteisestä ajattelusta, kuten varmasti useimmat muutkin ihmiset. Minulle tulevaisuuden muistelu työtapana edustaa tätä ajattelutapaa. Se, miten ajattelemme ja katsomme tulevaisuuteen, muokkaa omaa käyttäytymistämme ja se, miten me käytäydymme, edustamme omaa ammattikuntaamme varhaiskasvattajina, välittyy yhteistyökumppaneillemme, erityisesti lapsille ja lasten huoltajille. Tästä syystä koen äärettömän tärkeäksi sen, miten toimimme ammatillisessa vuorovaikutuksessa ja miten osaamme toimia dialogissa kasvatuskumppaneidemme, huoltajien kanssa.

Opinnäytetyöni sijoittuu ajallisesti keskelle koronapandemiaa (COVID-19), mikä aiheutti työskentelyssä haasteita, kuten henkilöstön liikkumisrajoitukset, turvaetäisyydet ja suojaautuminen. Välillisinä haasteina koronasta voisi mainita työntekijöiden kovan työtahdin ja jatkuvan venymisen tuoman uupumisen. Tilanne haastaa ja vie voimavaroja joka alalla, mutta varhaiskasvatuksessa erityisesti, sillä varhaiskasvatus on niitä aloja, jotka eivät tee työtä etänä, ei sulje oviaan. Lisäksi työskentelemme kymmenien ihmiskontaktien kanssa päivittäin, jolloin olemme jatkuvassa altistuksessa erilaisille virustaudeille, myös koronalle. Tämä tuo jaksamiseen omanlaisensa haasteen, pelon omasta, hoitolasten ja perheiden voinnista sekä siitä, minkälaista kuormaa kannamme tietämättämme myös kotiin, omien rakkaidemme luo.

Minua askarruttaa varhaiskasvatuksen opettajana uudistuneen varhaiskasvatussuunnitelman myötä vanhempien osallisuuden käsite, perheiden huomioiminen, miten se toteutuu ja miten se nimenomaan toteutuu dialogisena vuorovaikutuksena. Varhaiskasvatuksella on käytössään niin sanottuja perinteisiä keinoja vanhempien osallisuuden huomioimisessa esim. päivittäistä tiedonkulkua vahvistavat muistilaput,

viikkokirjeet, muu yleinen tiedottaminen, viestit, whatsapp, sähköposti, tulosteet, kii-reetön kohtaaminen, päivittäiset keskustelut, erilaiset hankkeet, kuten Liiku:n Ilo kasvaa liikkuen-hanke, Lukupassi, blogi, päiväkotiki kunnan verkkosivuilla, vanhem- painillat ja muut tapahtumat, Toiveiden puu, eli palaute puu, vanhempainyhdistys jne. (Mäntylä, 2019, 64.) Erilaisia konkreettisen osallistamisen, osallisuuden lisäämi- sen keinoja on siis paljon jo nyt, mutta mitä kaikkea kyseinen termi voisi pitää sisäl- lään tulevaisuudessa?

Huomioin vuorovaikutuksen työssäni sosiaalisena runoutena, koska jos jotakin, olen aina ollut tarinankertoja ja uskon siihen, että ihminen pystyy luomaan omaa tari- naansa, kun vain asennoituu siihen. Minulle on aina ollut tärkeää kirjallisuus ja uu- den oppiminen, kirjoitetun tekstin ja sen luomien maailmojen, mahdollisuuksien maailmojen yhdistäminen tähän arkiseen todellisuuteen, sanataide. Oikein hyvät kes- kustelut, jolloin tunnet, että molemmat osapuolet ovat samalla aallonharjalla ja ym- märtävät täydellisesti toisensa sanoman, on sosiaalista runoutta. Se on hetki, joka on kaunis, olivat sanat mitä hyvänsä, siinä yhdistyy ihmisen tarina hänen kokemuseris- tään käsin ja se uskomaton ymmärryksen ilo ja voima, kun vastaanottava taho on ”samalla taajuudella”, ”puhuu samaa kieltä” ja keskustelu luo, antaa uutta pohjaa, uutta tulevaisuutta käsiteltävälle asialle. Näissä vuorovaikutuksen hetkissä löytyy usein sellaista ongelman hahmottamista, joka luo mahdollisuutta ratkaisuihin, uusia suuntia, avauksia asioille.

Minua kiinnostaa se, miten osallisuutta voitaisiin yhteisöllisesti pohtia ja luoda yhte- näisiä käytäntöjä, jotka hyödyttäisivät koko Huittisten kaupungin varhaiskasvatusta. Minua kiehtoo ajatus siitä, mitä kaikkea voi nousta esille, kun yhdessä aletaan pohtia aihetta yhtä monelta kantilta, kuin osallistujia on, minkälaista sosiaalista todellisuutta voidaan yhdessä aiheen äärellä rakentaa, minkälaista positiivista sosiaalista todelli- suutta ja tulevaisuuden kuvaa dialogisen vuorovaikutuksen kannalta tämän aiheen ympärillä. Tutkimus ja kehittämistyöni aihe on siis tulevaisuuden muistelu -menetel- män hyödyntäminen varhaiskasvatuksen opettajien osallisuusosaamisen kehittämisen pohdinnassa Huittisten kaupungin varhaiskasvatuksessa.

Kirjassa sisäisen tarinan voima Elina Jokinen kuvaa tutkimuksen henkilökohtaisuutta mielestäni hyvin osuvasti ”Tutkimus alkaa näkemisestä ja halusta ymmärtää, selittää,

pohtia ja ehkä jopa vaikuttaa näkemäänsä. Tutkimus alkaa siitä, että yksilön kokemusmaailmassa on epäkohta, joka vaatii tulla avatuksi, jotain sellaista, jonka äärelle tutkijan on aivan pakko pysähtyä. Siinä on särö. Jollain tasolla henkilökohtainen on jokaisen tutkimuksen ytimessä. Samalla kun minkä tahansa alan tutkija analysoi tutkimusaineistoaan ja pohtii vastausta tutkimusongelmaansa, hän pyrkii ymmärtämään myös itseään ja omaa olemassaoloaan. Jollain tavalla tutkimuskysymykset vastaavat aina kysymyksiin ”Kuka minä olen?” ja ”Mikä on minun paikkani maailmassa?”. Kuin vaivihkaa ne täyttävät tutkijan oman elämän aukkoja, rivejä ja rivien välejä ja auttavat häntä rakentamaan omaa tarinaansa.” (Jokinen, 2020, 41.) Jokinen myös viittaa Katja Hyryn (Hyry 2015.) pohdintaan siitä, miten tie yksilön kokemuksen ymmärtämiseen saattaa kulkea suorimmin taiteen kautta, kun tavalliset sanat eivät riitä. (Jokinen, 2020, 42.) Koen asian niin, että tulevaisuuden muistelu -menetelmällä voidaan päästä lähelle sellaista vuorovaikutusta, joka luo sanataidetta, yhteistä ymmärrystä ja eräänlaista sosiaalista runoutta. Aivan kuten vuorovaikutuksessa huoltajan kanssa, voidaan päästä ymmärryksessä keskustelussa vuorovaikutukseen, joka lähen-telee runoutta, aivan kuten myös jokainen lapsen huoltaja kohtaa samat kysymykset omalla polullaan, pohtii omaa olemistaan, omaa vanhemmuuttaan ja paikkaansa yhteisössä.

Varhaiskasvatuslain muutos (2017), velvoittaa vanhempien osallisuuden huomioimiseen. Vanhempien osallisuuden näkeminen vaatii henkilökunnalta ymmärrystä niin osallisuudesta kuin kasvatuskumppanuudestakin. Vanhemmuuden tukeminen vaatii hyvää vuorovaikutustaitoa, mutta myös hyvää ymmärrystä perhetyöstä varhaiskasvatuksessa.

Menetelmäksi valitsin tulevaisuuden muistelu -menetelmän, jota kokeilemme kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien kanssa. Miten varhaiskasvatus huomioi vanhemman osallisuuden, perheen osallisuuden, kahden vuoden päästä. Valitsin ajanjaksoksi kaksi vuotta tämän hetken koronatilanteen vuoksi, vuosi tulee täyteen nopeasti. Keskusteluprosessissa nousseita kehittämisideoituksia nostetaan yleiseen keskusteluun työyhteisössä. Keskustelulla avataan mitä tapahtui, että siihen päästiin ja mitä huolia aiheesta nousi.

Kehittämistyöni liittyy sosiaali-alan ja varhaiskasvatukseen monin tavoin, ensinnäkin toimintaympäristö kehittämistyössäni on varhaiskasvatuksen kentällä, jossa toimijoina ovat työssä ilmenevät hoitolaisten vanhemmat ja varhaiskasvatuksen henkilöstö, jonka ammatillista osaamista kehitetään. Sosiaali-alan työni liittyy varhaiskasvatuksen perhetyön näkökulmasta, sosionomi AMK:n ja sosionomi YAMK osaamisen pohjalta. Sosionomit tuovat varhaiskasvatuksen kentälle oman osaamisensa perhetyöstä, jota ei ehkä riittävästi osata tällä hetkellä hyödyntää varhaiskasvatuksessa. Erityisesti tässä kontekstissa perhetyöosaaminen on sosionomien vahvuus.

2 PERHEIDEN OSALLISUUS VARHAISKASVATUKSEN VOIMA- VARANA

2.1 Osallisuuden lisääminen varhaiskasvatuksessa

Työssä varhaiskasvatuksen opettajana ollaan arjessa mukana vanhempien osallistamisessa. Arkisessa työssä vanhempia osallistetaan perinteisin päiväkodin keinoin; varhaiskasvatuskeskusteluihin, vanhempainiltoihin, virtuaalisiin vanhempainiltoihin, päivittäisissä tuonti- ja hakutilanteissa keskustellen, kuukauden kirjein, viikko-ohjelman näkyvillä ololla, joulun- ja kevätjuhlin, asiakaspalautekyselyin. Kaikki nämä keinot ovat hyviä ja toimivia, tavoittavat suurimman osan vanhemmista. Vallitseva korona-aika rajoituksineen kutistaa tätä valikoimaa, mutta onneksi voi todeta, että vaihtoehtoisia keinoja esimerkiksi vanhempainiltojen järjestämiseen on olemassa. Teams-ko-kousalustalla järjestetyt vanhempainillat on koettu hyviksi ja osanottajamäärä on ollut suurempi kuin perinteisissä vanhempainilloissa, joihin osallistuminen on usein ollut ajallisesti haastavaa; vanhemman on pitänyt työpäivän jälkeen ehtiä paikalle ja mahdollisesti miettiä lasten ruokailut ja lasten hoitaja kotiin vanhempien poissaolo-ajalle ennen vanhempainiltaan osallistumista.

Minun ajatukseni vanhemman osallistamisesta on kuitenkin arkipäivän päivittäisessä kohtaamisessa, joka varhaiskasvatusyksiköissä on mahdollinen, toisin kuin vaikkapa perusopetuksessa. Päivittäinen kohtaaminen mahdollistaa suoran vuorovaikutuksen,

on tilaisuus olla läsnä vanhemmalle, kuulla päivän kuulumiset, arkiset asiat, mutta myös kuulostella perheen kokonaisolemusta. Se, miten kohtaamme perheen ei ole samantekevää, vaan vahvaan ammatilliseen vuorovaikutusosaamiseen perustuvaa. Mari Mäntylä kirjoittaa, että kehittämistyötä tehdessään hän havaitsi, että myös henkilökunnan asenne mahdollistaa huoltajien osallisuuden. Mäntylä kertoo, että henkilökunnalta löytyi erilaisia keinoja huoltajien osallisuuden lisäämiseksi ja niistä haluttiin ottaa mallia. Perinteisten keinojen lisäksi Mäntylä koki tärkeäksi sen, että henkilökunta pyrkii tietoisesti olemaan helposti lähestyttäviä ja luomaan rennon ja luottamuksellisen suhteen huoltajiin, että päivittäisissä kohtaamisissa tavoitteena on tuoda esiin se, että huoltajien tarpeita ja hyvinvointia halutaan tukea tarvittaessa. (Mäntylä, 2019, 67.)

Kehittämisympäristö on Huittisten kaupungin varhaiskasvatus ja siellä tarkemmin varhaiskasvatuksen opettajat, heidän ennakoitidialoginen osaamisensa ja sitä kautta vanhempien osallisuusosaaminen. Kutsun osallisuusosaamiseksi sitä osaamista, mitä opettajilla on osallisuudesta ja sen ymmärryksestä, mitä se voi olla. Organisaatiossa on käytössä perinteiset osallistamisen keinot, kuten yllä kuvailin Mäntylän opinnäytetyön kautta. Varhaiskasvatuslaki velvoittaa varhaiskasvatusta kirjaamaan lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman, jonne kirjataan lapsen kasvatusta, opetusta ja hoidon toteuttamista koskevat seikat. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 5 luku 23§). Varhaiskasvatuksessa tämä täytetään pääasiassa kaksi kertaa vuodessa, syksyllä ja keväällä, mutta täydennellään tarvittaessa myös muulloin lukukauden aikana huoltajien kanssa. Tämä on yksi vanhempaa osallistava muoto ja tilanne, jossa on mahdollisuus hyvään keskusteluyhteyteen vanhemman kanssa. Varhaiskasvatuksen varhaiskasvatussuunnitelmalomakkeessa on usein rajallisesti sijaa vanhempien mielipiteille ja perheen kuulumisille, niissä keskitytään lähinnä pedagogiseen näkökulmaan esim. uusi Varhaiskasvatussuunnitelmalomake (www.oph.fi/mallilomake). Huittisissa on jo kehitetty tätä lomakekeskustelua erityisesti Lapset Puheeksi-menetelmän kautta, inhimillisempään, perhettä kuulevampaan suuntaan, jolloin myös vanhemman osallisuus toteutuu luonnollisemmin. Vahvasti ohjataan myös siihen, että vaikka lomake on niukka, tulee itse keskustelun olla laaja ja luonteva osa vanhemman kuulemista.

Huittisissa valtaosa varhaiskasvatuksen henkilöstöstä koulutettu Lapset Puheeksi -menetelmään. Kouluttaminen on ollut järjestelmällistä. Lapset Puheeksi koulutusta on kohdennettu varhaiskasvatuksen henkilöstölle, joiden on määrä jalkauttaa työmenetelmää kentälle. Keskustelumenetelmä on vanhempien kuulemisessa erittäin hyvä työkalu, sillä saadaan aidosti vanhempien ääntä kuuluville ja perheen arkeen liittyvää hyvää keskustelua. Lähtöajatus lapset puheeksi -menetelmässä on varhainen puuttuminen, se että menetelmä olisi hyvä ihan kaikille. Huittisissa keskustelut on keskitetty alle 3-vuotiaiden perheisiin. Tarpeen mukaan myös muille perheille. Näen tämän erityisesti perheen osallisuutta lisäävänä tapana työskennellä. Aitona kohtaamisena, jossa huomioidaan perheen kokonaisvaltaisuus, ei vain lapsen kohdistuvana pedagogisena keskusteluna, jonka taakse on helppo jäädä. Osallisuus on kohtaamista, jota tukee kyllä kaikki niin sanotut perinteiset varhaiskasvatuksen vanhempia osallistavat keinot.

Vanhempien osallisuuden lisääminen erityisesti erilaisin teematapahtumineen tuo kii-reiseen arkeen ison lisän työn määrään, joten oli osallisuuden lisääminen sitten mitä tahansa, kehittämisessä olisi lähdettävä siitä, että se mahtuu ja mukautuu normaaliin arkeen jouhevasti, lisäämättä kuormaa, jopa voimavarana työntekijöille.

Koronakevään 2020 aikana, sekä sen jälkeen pandemian jatkuessa, vanhempien osallisuuden tukeminen on noussut omassa ajattelussani yhä vain korkeammaksi prioriteetiksi työssäni. Perheiden valtavan kuormittumisen näkeminen arkisessa työssä nosti minussa edelleen ajatusta, että varhaiskasvatuksessa tulee korostaa huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä, vuorovaikutusta, avoimuutta, jotta tarvittaessa varhaiskasvatuksen työntekijä voisi olla se aikuinen, joka osaa ottaa kiinni siitä, milloin näkee vanhemman taakan kasvavan kovaksi, jolle voi puhua hyvin matalalla kynnyksellä. Meille on tuttuja käsitteet varhainen tuki, puuttuminen, mutta onko meille tuttua syvempi ymmärrys perheiden kanssa? Sellainen samanarvoisuuden luoma helppous vuorovaikutuksessa, mikä mahdollistaa huolen puhumisen silloin, kun se on vasta ohimenevä ajatus ja jolloin siihen voidaan puuttua, voidaan tukea hyvin pienillä toimintatavan muutoksilla. Yksikään työntekijä ei kaipaakaan toisintoa keväästä 2020, äkillisesti ja suuresti tavalliseen arkeen vaikuttaneet toimenpiteet pandemian alkaessa johtivat siihen, että lapsia katosi päivähoidosta, vanhemmilta hävisi työpaikat, huoli perheistä on ollut

äärettömän kova. Perheiden uupumisesta kertova lasten rauhattomuus ja oireilu on näkynyt rajusti arkipäivän työssä.

Kehittämistyössäni on ajatuksen siemeniä, teorioita, jotka käsitteellistävät tavoitettani vanhempien osallisuuden ymmärtämisessä varhaiskasvatuksen kontekstissa. ”DiSessan ja Cobbin (2004) mukaan keskeisintä kehittämistutkimuksessa on teoriaan pohjautuva kehittäminen sekä teorian tuottaminen kehittämisestä. Kehittämisen tueksi soveltuvia teoriakategorioita käsittelevässä artikkelissaan he esittelevät neljä teoriakategoriaa; pääteoriat, ajattelua ohjaavat teoriat, toimintaa ohjaavat teoriat, oppiainekohtaiset teoriat. Omaa työtäni lähinnä on ajattelua ohjaavat teoriat, johtuen siitä, että sosiaalinen konstruktivismi mahdollistaa opetukseen ja oppimiseen liittyvän kehittämisen käsitteellistämisen. Kehittämistutkimuksessa teorian luomista pidetään tutkimuksen pää tavoitteena ja pienessä mittakaavassa kehitettyjä asioita pyritään voimakkaasti yleistämään suurempaan mittakaavaan.” (Pernaa, 2013, 13–14). Rakennamme yhteistä ymmärrystä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, varhaiskasvatuksen kentällä tämä sosiaalinen vuorovaikutus tapahtuu työyhteisön työntekijöiden sekä vanhempien välisessä vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutuksen merkitys kehittämistutkimuksessani on oleellinen, koska siihen pohjautuu kaikki yhteistyö, kaikki yksilöiden ilmaisu.

Henkka Hyppönen kirjoittaa kirjassaan Pelon hinta ystävänsä ideasta luoda työyhteisöpalaveriinhin ja yhteisöihin palvelun nimeltä ”Idiootti”. Idiootti kyseenalaistaisi kaiken kuulemansa ja pilkkoiisi paloiksi asiat, kuten 4-vuotias. Idiootti ei välittäisi maineestaan tai sosiaalisesta asemastaan, vaan omalla toiminnallaan avaisi monta lukkoa, joita näennäisesti samanhenkisissä työyhteisöissä usein on. Hyppönen kirjoittaa, että on työyhteisöjä, joissa ollaan oikeasti radikaalistikin eri mieltä asioita, mutta sosiaalisten paineiden vuoksi ei tunneta sellaista turvallisuutta, että voisi kertoa niitä ääneen ja näin samat ajatusmallit jarruttavat jopa yrityksen kehitystä. (Hyppönen, 2014, 187–188.)

Tulevaisuuden muistelu -palaverissa koetetaan luoda ympäristö, jossa asioista voisi puhua turvallisesti ääneen, jopa leikitellään ajatuksella tulevaisuudesta. Tämä vaatii uskallusta ja heittäytymistä. Uskon, että tämä ominaisuus löytyy useammilta varhaiskasvatuksen opettajilta, että alalle on luontaisesti hakeutunut henkilöitä, joille

tarinallisuus ja mielikuvituksen käyttö työyhteisössä on helppoa tai ainakin suhteellisen helppoa.

Usein yksinkertaiset asiat ovat niitä vaikeimpia hahmottaa olennaisen tärkeiksi. Usein vaikeinta on nähdä, että kaikki mitä kehittämiseen tarvitaan, on jo olemassa, vain suhtautumista asiaan tulee harkita eri näkökulmasta. Tässä kehittämistyössä teimme vastaajien kanssa näin, otimme kaikille hyvin tutun, tavallaan itsestään selvän aiheen, jota lähdimme vastaajien kanssa pohtimaan eri näkökulmasta, tässä tapauksessa ihannetilasta käsin. Jokainen vastaaja sai itse hahmotella tulevaisuuden sellaiseksi, miten hänen ihannetilassaan asiassa olisi päästy eteenpäin.

2.2 Osallisuus rikastaa elämää

Jokainen meistä voi olla osallinen hyvin monenlaisissa konteksteissa, on koulu ja työ, harrastuksia, perhe ja ystäväpiiri. Jokainen meistä voi myös kokea osallisuutta, tai kääntäen, vaikka kuuluisi johonkin ryhmään, kokeekin, että ei ole osallinen siinä. Yksilön osallisuus on ennenkaikkea tunne kuulumisuudesta. Osallisuus on yksilön olemista jonkin yhteisön jäsen. Yhteisö voi olla työ, harrastus tai luottamustoimi, mutta yhtälailla myös oman lapsen päiväkodin vanhempiin lukeutuminen. Osallisuus on yksilön sisäinen kokemus. Yksilö voi kokea osallisuuden eri tahoilla hyvin eri tavoin. Yhdelle päivähoito on yksi asia muiden joukossa, mutta toiselle lapsen vieminen päiväkotiin ja kuuluminen päiväkodin lasten vanhempiin on elämän suurimpia osallistavia tekijöitä. Matalan kynnyksen palvelu, joka normalisoi elämää. Antaa syyn nousta sängystä aamulla, luo struktuuria elämään ja joka mahdollisesti on ainoa aikuiskontakti, mitä arjesta löytyy.

“Vanhempien osallisuudessa tärkeäksi nousee kokemuksellinen puoli, vanhemman tunne siitä, että hän kuuluu varhaiskasvatusyhteisöön, jonka jäsen hänen lapsensa on. Kokemuksellinen osallisuus syntyy vastavuoroisen tiedonvaihdon, merkityksellisten kohtaamisten ja tunnepohjaisen sitoutumisen kautta. Osallisuudessa on viimekädessä kysymys syvällisestä, ihmisen identiteetin kokemuksesta tai jäsenyyden tunteesta yhteisössä ja mahdollisuudesta olla rakentavasti mukana yhteisöllisessä prosessissa.

Osallisuus merkitsee omakohtaisesta sitoutumisesta nousevaa vaikuttamista asioiden kulkuun ja vastuun ottamista seurauksista. Osallisuuden lähtökohtana voidaan pitää yhteisen kokemuksen ja tietämyksen vaihtoa ja jakamista. Näin tulkittuna osallisuus on osallistumista vaativampaa. Se edellyttää suurta sitoutumista. (Harju 2005, Ref Viirakorpi, 2003, Kaskela & Kekkonen, 2006, s.27.) Vuorovaikutuksen merkitys korostuu osallisuuden rakentumisessa, pelkkä keskustelu ei riitä, ei kuulumisten vaihto, vaan osallisuus on syvempää, yhteistä keskustelua, ajatusten jakoa, kunnioitusta ja ymmärrystä.

2.2.1 Kommunikaatiosta vuorovaikutukseen

Keskustelu, vuorovaikutus on silta osallisuuden kokemukseen ja olennaista on havainnoida ja ymmärtää, millaista vuorovaikutuksen tulisi olla ja mistä vuorovaikutus ylipäättään rakentuu. ”Valittu kielenkäyttö omalta osaltaan rakentaa todellisuuttamme, kuten puheena olevaa ilmiötä, puhujan identiteettiä ja suhdetta muihin kielenkäyttäjiin. Kun ympäröivä maailmamme on ainakin osittain kielen avulla rakennettu ja kielellä tuotettu, tehdyt valinnat ovat mukana muokkaamassa tiedon ja uskomusten järjestelmiä sekä rakentamassa yhteisöllisiä identiteettejä ja sosiaalisia suhteita. Tätä tarkoittaa se, kieli on myös sosiaalisesti järjestynyttä ja sillä on valtaa.” (Pietikäinen & Mäntynen, 2009, 17.) Sosiaaliseen konstruktionismiin sisältyvien suuntausten yhteisenä lähtökohtana on, että ihmisten kielenkäyttö ei ainoastaan heijasta ja kuvaa maailmaa, vaan myös luo ja rakentaa sitä. Olennaista todellisuuden rakentamisessa on sosiaalinen vuorovaikutus sekä jaetut merkitykset, joiden kautta koko ympäröivä todellisuus tulee tulkituksi. (Ladonlahti, T., Naukkarinen A., Vehmas, S., 2003, 89.)

Omalla kielenkäytöllämme luomme omanlaistamme tarinaa, niin henkilökohtaisessa elämässämme, kuin työyhteisössämme. Se, minkälaista tarinaa työyhteisö luo omalla vuorovaikutuksellaan kantaa pitkälle. Tavallaan toimimme narratiivisessa vuorovaikutuksessa kaiken aikaa työssämme. Toimimme narratiivisessa vuorovaikutuksessa niin lasten kuin vanhempienkin kanssa, mutta myös työtovereiden kanssa omalla ammatillisella kielellämme, ammatillisesti värittyneine ilmaisuinemme. Tulevaisuuden muistelu -palaverissa voimme työyhteisön kanssa luoda tarinallisuuden kautta visioita

myönteisestä tulevaisuudesta, tavoittelemisen arvoista fiktiota, joka voi käydä toteen, kun siihen uskotaan ja ollaan valmiita panostamaan.

2.2.2 Kasvatuskumppanuus

Uusi varhaiskasvatussuunnitelma ei käytä sanaa kasvatuskumppanuus. Vaikka uusi varhaiskasvatussuunnitelma ei enää käytä käsitettä kasvatuskumppanuus, suunnitelman sisältö edellyttää mielestäni hyvin toimivaa kasvatuskumppanuutta käytännössä, koska tavoitteena on luoda yhdessä huoltajien kanssa mahdollisimman johdonmukainen kasvatusta lapselle (Mäntylä, 2019,12). Kannatan Mäntylän ajatusta kasvatuskumppanuuden tärkeydestä, yksinkertainen sana kuvastaa tasa-arvoisuutta, jota myös dialogisuudella tavoitellaan. Kasvatuskumppanuus koostuu periaatteista, joita ovat luottamus, kuuleminen, kunnioitus ja dialogi. Luonnollisesti luottamus syntyy kuulemisesta ja kunnioituksesta, joita rakennetaan yhteisesti dialogissa.

“Kasvatuskumppanuus ymmärretään varhaiskasvatuksen työntekijöiden ja vanhempien väliseksi keskinäiseksi ja vastavuoroiseksi vuorovaikutukseksi. Kasvatuskumppanuutta ohjaavat kuulemisen, kunnioituksen, luottamuksen ja dialogisuuden periaatteet. Ammatilliseen kumppanuuteen sitoutuva työntekijä luo suhdettaan perheisiin tavalla, jossa reflektiivinen, lapsen hoidon, kasvatuksen ja opetuksen eri puolia pohtiva ja molempien osapuolien ymmärrystä hyödyntävä työtapaa tulee mahdolliseksi. Kumppanuussuhde syntyy työntekijän tietoisesta toiminnan tuloksena ja syvenee vähitellen henkilöstön ja vanhempien välisessä dialogisessa vuoropuhelussa.” (Kaskela & Kekkonen, 2006, 5.)

Varhaiskasvatuksen arjessa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa on aina kasvattajalla vuorovaikutusvastuu, ammatillisena tulee olla selkeä käsitys ammatillisen vuorovaikutuksen vallasta ja vastuusta. Ammatillisella tulee myös olla selkeä käsitys sensitiivisestä vuorovaikutuksesta. Puhuttaessa kasvatuskumppanuudesta ollaan siis kuitenkin sellaisen vaa’an äärellä, jossa työntekijällä on aina ammatillinen rooli ja tämän

myötä suurempi vastuu. Tulee olla selvä käsitys siitä, miten keskustellaan luottamuksellisesti arkaluonteisista aiheista.

“Kumppanuudessa vanhemmat ja ammatti-ihmiset työskentelevät yhdessä. Sekä vanhemmilla, että työntekijöillä on olennaista, mutta erilaista tietoa lapsesta. Kasvatuskumppanuus on työntekijän ammatillisuutta muuntava tietoinen asenne ja omaksuttu toimintakäytäntö. Kasvatuskumppanuuden ammattitaito rakentuu vuorovaikutustaitojen harjoittelusta, työntekijän oman toiminnan ja suhteissa olemisen reflektoinnista sekä yhteisen ymmärryksen etsimisestä lapsen kasvuyhteisöissä ja kahdenkeskisissä vuorovaikutustilanteissa. Myös kasvatuskumppanuudessa työntekijän suhde vanhempaan perustuu hänen ammatilliseen perustehtävänsä lapsen hoitajana, kasvattajana ja opettajana. Kumppanuudessa ammattilaisen asiantuntemusta ei kadoteta tai häivytetä, vaan huomiota kiinnitetään siihen, millä tavalla varhaiskasvattaja tuo oman osaamisensa, tietonsa, taitonsa ja ymmärryksensä vanhemman ja lapsen käyttöön. Kumppanuudessa kiinnitetään huomiota siihen, miten vanhemman oman lapsensa tuntemus tulee kuulluksi, vastaanotetuksi, keskustelluksi ja arvioiduksi vuoropuhelussa ammattilaisen kanssa.” (Rantala, 2004, s. 380; Kaskela, Kekkonen, 2006, 19.)

Taitava vuorovaikutusosaaminen ammatissa on pohja aidolle kasvatuskumppanuudelle, joka mahdollistaa työntekijän ammatillisen ymmärryksen hyödyntämisen ja vanhemman parhaan asiantuntemuksen omasta lapsestaan yhdistyä rakentavasti ja tehokkaimmin lapsen eduksi.

Vuorovaikutusvastuu on aina ammattilaisella, jolloin vastuu siitä, että vanhemman osallisuus oman lapsensa varhaiskasvatukseen toteutuu. “Vaikka vanhempi irrottautuu yhdessäolosta lapsen kanssa siksi ajaksi, kun lapsi jää päivähoitoon, vanhemmuuteen sisältyvä kasvatusoikeus ei lähdönkään jälkeen katoa. Vanhemmalla säilyy oikeus osallisuuteen lapsensa varhaiskasvatuksesta. Vanhemman osallisuus tarkoittaa yhtäältä konkreettista osallistumista ja toimintaa lapsen varhaiskasvatuksessa. Konkreettisen osallistumisen ohella tavoitteena on vahvistaa vanhemman kokemuksellista osallisuutta, sitoutumista lapsensa elämään myös varhaiskasvatuksessa. Vanhempien kutsuminen osallisuuteen edellyttää varhaiskasvattajilta aloitteellisuutta ja vastavuoroisuutta.” (Kaskela & Kekkonen, 2006, s.25-26.)

Avoimella toiminnalla, toiminnan näkyväksi tekemisellä voidaan luoda vanhemmalle parempaa käsitystä siitä, mitä hänen lapsensa varhaiskasvatus pitää sisällään, ajattelen tämän jo itsessään osaksi vuorovaikutusvastuuta.

2.2.3 Perheen tukeminen varhaiskasvatuksessa

Kärjistetysti perhe tulisi nähdä “moniasiakkuutena” varhaiskasvatuksessa, kuten Seikkula ja Arnkil (2009) viittaavat Eva Imber-Blackin lausumaan, että moniongelma-perheiden sijaan tulisi perhe nähdä monen yksilön asiakasperheinä. (Seikkula & Arnkil, 2009, 29). Asiakasperheet varhaiskasvatuksessa eivät tietenkään ole moniongelma-perheiksi luokiteltavissa olevia, vaan lausuma kuvaa hyvin sitä, miten lapsen ohella tulisi nähdä koko perhe. Haastavaa se on, joka ryhmässä tänä päivänä on 21 lasta, se tarkoittaa, että kun kaikki 21 perhettä on kasvattajan “sydämellä”, on tarkastelussa äkkiä sata henkeä, jos ajattelee normaalia suomalaista perhekokoa.

Perhe tulisi nähdä laajempänä kokonaisuutena, koska perhe on oma “ekosysteeminsä” ja lapsi ei milloinkaan ole vain hoitolapsi, irrallinen, vaan hän on aina ensisijaisesti oman “ekosysteeminsä”, perheensä jäsen. Hienoisetkin muutokset tuossa systeemissä vaikuttavat koko sarjaan, koko systeemiin. Perhe voidaankin nähdä tavallaan systeemisenä prosessina. “Systeemisessä toimintamallissa ihminen ymmärretään osana perhettään ja laajempaa verkostoaan. Samalla tarkastellaan ihmisen saamia palveluja systeeminä ja ymmärretään, että kaikki systeemin osat vaikuttavat toisiinsa. Kun yhtä osaa muutetaan, koko systeemissä tapahtuu muutos. Systeemin osia voivat olla esimerkiksi asiakkaan ja työntekijän asenteet sekä palvelujärjestelmän rajoitteet ja mahdollisuudet. (Socca.fi, Syty-hanke, systeemisen toimintamallin käyttöönotto ja juurruttaminen lastensuojeluun, 2020.)

Näiden keinojen lisäksi on olemassa Lapset Puheeksi – menetelmä, jolla saadaan vanhempien kanssa tehtävällä yhteistyöllä lähestyttyä perheen elämää ehkä hiukan eri tulokulmasta kuin varhaiskasvatuksessa on totuttu. Lapset Puheeksi -menetelmä on varhaisen puuttumisen hyvä työkalu. Käytännössä Lapset puheeksi -menetelmä vie aikaa varhaiskasvatustyössä ryhmän yhdeltä aikuiselta, usein kesken päivän toiminnan,

joten ajallisen resurssin järjestäminen on erittäin tärkeää. On myös tehtävä juurruttamistyötä, jolla käytäntö saadaan aluksi luontevaksi osaksi varhaiskasvatuksen arkea ja siten myös markkinoitua vanhemmille matalan kynnyksen palveluna, jonka kautta on helppo lähteä hakemaan tukea Perhekeskuksen moniammatillisesta tiimistä tarvittaessa.

Huittisissa toimii saman katon alla ja tiiviissä yhteistyössä kaikki lapsiperheen palvelut; kuten perheneuvola, äitiys- ja lastenneuvola, puheterapia, toimintaterapia, psykologi- ja sosiaalipalvelut. Perheneuvolan moniammatillinen tiimi kokoontuu joka toinen perjantai ja aamupäivän aikana voidaan käsitellä kahden tai kolmen perheen kanssa heitä askarruttavia asioita, asioita, joita perhe itse on nostanut esiin, sellaisella asiantuntijakokoonpanolla, mikä katsotaan olevan tarpeen. Asiantuntijakonsultaatiot tapahtuvat välittömässä vuorovaikutuksessa vanhemman kanssa.

Työntekijän kyky olla avoin ja vastaanottavainen perheiden voinnille on kuitenkin ratkaiseva tekijä. On osattava olla helposti lähestyttävä ja riittävän vahva kuuntelemaan. On osattava ottaa vastaan perheiden tarpeet ja tiedettävä tukijärjestelmän seuraava porras, jolle ohjata, usein saattaen ohjata avun tarvitsijaa. On osattava irrottaa tälle aikaa varhaiskasvatuksen hektisestä rytmistä. On nähtävä ihminen ihmisenä, kohdattava arvostaen ja suoraan.

Usein törmää henkilöstössä pelkoa uutta kohtaan, ei oikein tiedetä, miten osataan tukea perhettä, lasta uusilla ohjeilla. Siinä on sellainen pinta, johon pitää puuttua heti, saada tukea varhaiskasvatuksen erityisopettajalta, esimieheltä, sidosryhmiltä, vanhemmilta, sillä kun tässä kohtaa henkilöstö joutuu venymään yli rajojensa ilman tukea, lapsen avun saanti kyllä tapahtuu, mutta ei välttämättä niin hyvässä hengessä kuin voisi tapahtua. Helposti syntyy negatiivista ajatuskulkua koskien kyseistä tapahtumaa. Esimerkkinä vaikka fysioterapeutin kuntoutusohjeet lapselle arkipäivässä. Ohjeet tulevat yhdenlaisella ammatillisella kielellä kuulijakunnalle, joka ei ole erikoistunut kyseiseen alaan. On yksi asia ymmärtää ohje ja toinen asia luoda sen pohjalta toimintamalli ryhmään, kolmas asia saada tiimi yhteistyössä toimimaan mallin mukaan. Ryhmissä on pääsääntöisesti lain mukainen 21 lasta, joista nykytilanteessa suurella osalla on jonkinasteisia tukitoimia, joita varhaiskasvatuksen tulee noudattaa lapsen kasvun ja kehityksen tueksi. Palapeli on siis melkoinen.

Pääkaupunkiseudun sosiaalialanosaamiskeskus Soccan raportissa lasten vanhempien ja henkilökunnan osallisuudesta pääkaupunkiseudun päiväkodeissa kerrotaan kasvatuskumppanuudesta seuraavasti ”Kun mietitään, miten päiväkotien henkilöstö voisi ”osallistaa” vanhempia, nousee ensimmäisenä mieleen käsite kasvatuskumppanuudesta (parent - teacher partnership). Kasvatuskumppanuus on yhteistyötä kuvaava käsite ja suhde, joka pitää sisällään kahden osapuolen välisen kuuntelemisen, kunnioittamisen, luottamuksen ja dialogin (Kaskela & Kekkonen, 2006, 18, 38). Kasvatuskumppanuuden käsite tuo mukanaan vanhempien osallisuuden, sillä käsite korostaa vanhempien näkemyksiä ja tietämystä omasta lapsestaan ja antaa siten vanhemmille mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa lapsensa päivähoitoon. Kasvatuskumppanuuksuhde mahdollistaa vanhempien osallisuuden ja osallisuus on samalla osa kasvatuskumppanuutta” (Venninen, Leinonen, Rautavaara-Hämäläinen, Purola, 2011,10.)

2.3 Osallisuusuuden kultainen nauha läpi sosiaalityö kentän

Osallisuus on käsite, joka kulkee kuin kultainen nauha läpi koko sosiaalialan työkentän. Osallisuus on myös käsite, jota vähitellen on lisätty myös terveydenhuollon kentälle, soveltuvien osin. Asiakasta on otettu yhä enemmän mukaan omaan hoitotyönsä suunnitteluprosessiin ja etenkin kuntoutumisen suunnitteluun. Sosiaalialalla ollaan hyvin lähellä asiakkaan omaa ”kotikenttää”, tai ”yksilöllistä itseyyttä”, kuten Shotter (Shotter, 1998, 36.) asian ilmaisi, ei tutkita pelkkää fyysistä olemusta tai taloudellista tilannetta, vaan nähdään asiakas laajemmin osana omaa todellisuuttaan ja mahdollisuuksiaan tässä elämässä.

”Tunne osallisuudesta on tärkeä osa ihmisen hyvinvointia. Ihminen rakentaa omaa identiteettiään suhteessa muihin. Tunne osallisuudesta luo turvallisuuden tunteen ja antaa merkitystä omalle elämälle. Ihmisen on hyvä tuntea tervettä riippuvaisuutta muista ihmisistä ja toisaalta tuntea, että hänen omalla elämällään on merkitystä muille. Osallisuus tarkoittaa myös sitä, että tulee nähdyksi ja kuulluksi ja voi olla päättämässä itseään koskevista asioista ja voi olla vaikuttamassa yhteisiin asioihin.

Kun asiakas kokee tulleen kuulluksi ja ymmärretyksi, kokee olevansa osallinen toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja toteutuksessa sekä saa olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa, kasvatus, hoitotyö tai kuntoutus on onnistunut osallisuuden näkökulmasta.” (Pursiainen, 2019, 109.)

Osallisuus on myös inklusiota, joka näkyy varhaiskasvatuksessa pyrkimyksenä esteettömyyteen ja yhdenvertaisuuteen. Osallisuus on esteetöntä fyysistä oppimisympäristöä ja viestintää, sosiaalista esteettömyyttä, eli osallisuutta suunnittelussa ja keskusteluissa, yhteisön toiminnassa mukana olemista tasavertaisena jäsenenä sekä pedagogista esteettömyyttä; tukea ja yksilöllistä suoriutumismahdollisuutta. (Oksanen, J. & Sollaavaara, R. 2019, 25.) Ajattelisin, että vaikka toimittamassaan kirjassa *Esteille Hyvästit!* Oksanen ja Sollaavaara puhuvat lähinnä lapsista ja nuorista, erityisesti neuropsykiatrisen kirjon lapsista ja nuorista, nämä osallisuuden ja esteettömyyden teemat osuvat myös ajatuksiini vanhempien osallisuudesta. Inklusion käsite pitäisi siis ulottaa myös jokaiseen perheeseen ja keinoihin, joilla he tulevat kohdatuksi ja huomioituksi oman lapsensa parhaana asiantuntijana varhaiskasvatuksen kentällä.

2.3.1 Sosiaalialan osallisuutta rakentamassa

”Osallisuus on kuuluvuutta sellaiseen kokonaisuuteen, jossa pystyy liittymään erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin ja elämän merkityksellisyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin. Osallisuus on vaikuttamista oman elämänsä kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja joihinkin yhteisön asioihin. Osallisuus ilmenee päätösvaltana omassa elämässä, mahdollisuutena säädellä olemisiaan ja tekemisiään sekä ymmärrettävänä, hallittavana ja ennakoitavana toimintaympäristönä. Osallisuus ilmenee vaikuttamisen prosesseissa, joissa pystyy vaikuttamaan itsen ulkopuolelle esim. ryhmissä, palveluissa, asuinympäristössä tai laajemmin yhteiskunnassa. Osallisuus ilmenee paikallisesti, kun pystyy panostamaan yhteiseen hyvään, osallistumaan merkityksellisyyden luomiseen ja kokemiseen sekä liittymään vastavuoroisiin suhteisiin. (Isola, Kaartinen, Leemann, Lääperi, Schneider, Valtari, Keto-Tokoi, 2017, 5.)

Osallisuus sosiaalialalla on siis inklusiota, valtaistumista, omaan elämään vaikuttamista kuulumalla yhteisöön. Osallisuus sosiaalialalla näkyy varhaiskasvatuksessa vaikkapa lasten mielipiteiden kysymisenä, valinnan antamisen mahdollisuuksina, ryhmään kuulumisena, leikkeihin pääsemisenä, ymmärretyksi tulemisena omana itsenään.

Henkilöstön osalta osallisuus on tasa-arvoisuutta, keskustelua, oman ammatillisen taitonsa esiin tuomista ja lahjakkuuden jakamista työyhteisössä, kukin omalla tavallaan vahvuuksiaan vaalien. Osallisuus on erityislasten ja nuorten mahdollisuuksia samaan aktiviteettitasoon kuin valtaväestö, omista lähtökohdistaan käsin. Ymmärrystä ja polun luomista eri toimintaympäristöissä. Ymmärrys toisesta ihmisestä rakentuu tuntemisen kautta. Tämä tunteminen rakentuu kohtaamisesta, joka mahdollistuu hyvällä, ennakkoluulottomalla asenteella ja ammattitaidolla.

Varhaiskasvatuksessa asiakkaina ovat lapset, mutta niin ikään myös heidän vanhempansa, käsite asiakasperhe toteutuu. Vanhemmat ovat sosiaalialan asiakkaita ollessaan varhaiskasvatuksen asiakkaita, ja heille kuuluu valta päättää oman lapsensa ja perheensä asioista. Osallisuus tuo kuitenkin myös vastuun. Olemalla osa jotain systeemiä, järjestelmää, olet sitoutunut sen normeihin, sääntöihin ja kulttuuriin. Asiakkaalla on siis valta ja oikeus vaatia itseään parhaiten tyydyttävää sosiaalialan palvelua, mutta myös mukautua, kuulla ja ymmärtää kontekstin toimintaedellytykset.

3 DIALOGISUUDESTA TULEVAISUUDEN MUISTELUUN

3.1 Ennakointidialoginen suunnittelu

Tulevaisuuteen myönteisesti katsovia työskentelymenetelmiä kaivataan monenlaisissa konteksteissa, mutta sosiaalialan usein moninaisiin, haastaviin perheen tai yksilön elämäntilanteisiin positiivisen tulevaisuuden rakentaminen on tärkeä elementti.

”Ennakointidialogeja on kehitetty ja tutkittu osana Sosiaali- ja terveysministeriön, Stakesin ja kuntien yhteistyössä toteuttamaa Varpu -hanketta. Stakesin Verkostotutkimus ja kehittämismenetelmät -ryhmä on kehittänyt monitoimijaisiin, pulmallisiin yhteistyötilanteisiin dialogisia, asiakaslähtöisiä ja voimavarakeskeisiä verkostotyömenetelmiä.” (Kokko & Koskimies, 2007, 5.) Yhtäläisesti kuin haastaviin asiakastilanteisiin, sopii tulevaisuuden positiivinen värittäminen moniammatillisen työyhteisön työkaluksi kehittämiseen.

”Ennakointidialogien tavoitteena on tuottaa mahdollisimman moniääninen, voimavarakeskeinen ja tasavertainen vuoropuhelu. Tarkoitus on rakentaa toivoa ja toimintamahdollisuuksia. Vuoropuhelun toteutuksessa keskeistä on kuuntelun ja puhumisen erottaminen. Kukin puhuu vuorollaan ja muut kuuntelevat, toisen puhetta ei saa keskeyttää, eikä kommentoida. Kyseessä ei siis ole keskustelu sanan tavanomaisessa merkityksessä, vaan kirjaimellisesti vuoropuhelu ja vuorokuuntelu. Ulkoinen dialogi järjestetään tarkoituksella sellaiseksi, että se tarjoaa mahdollisimman paljon vaikutelmia sisäisen dialogin tueksi. Asiakaspalaverissa lähdetään liikkeelle myönteisestä tulevaisuudesta ja haetaan voimavaroja ongelmien sijaan. Asiakaspalaverien tavoitteena on aina toiveikkuuden lisääminen ja selkeyden tuominen asiakkaiden ja työntekijöiden yhteistoimintaan.” (Eriksson, Arnkil, Rautava, 2006, 7.)

Ennakointidialogeja on asiakastyössä Tulevaisuuden muistelu -verkostopalaveri sekä Työntekijöiden ennakointimetodi. Ennakointidialogeja suunnittelutyössä on Alueneuvonpito, Teemanuevonpito sekä Tulevaisuuden muistelu -suunnittelupalaveri. (Eriksson, Arnkil, Rautava, 2006, 10.)

”Ennakointidialogeissa on lähtökohtana palaverimuodosta riippumatta aina sama perusrakenne samoine kysymyksineen. Ennakointidialogien tavoitteena on aina edistää ja tuottaa selkeyttä.” (Eriksson, Arnkil, Rautava, 2006, 52.)

3.2 Sanattomasta viestinnästä osallisuuteen

“Kulttuurisen psykologian keskeinen kehittäjä Jerome Bruner (1986, 12-13) kuvaa, miten ihmiset selittävät ja tulkitsevat asioita kahdella pääasiassa kahdella tavalla, joko loogisrationaalisesti tai narratiivisesti. Edelliselle on tunnusomaista formaalit selitykset ja kuvaukset, käsitteellistäminen ja luokittelu, yleisten lainalaisuuksien etsiminen ja jälkimmäiselle on ominaista merkitykset ja kuvitellut, mahdolliset maailmat. Tässä mielessä dialogia luonnehtii enemmän narratiivisuus kuin loogisrationaalinen argumentointi. Juuri tuo narratiivisuus sisältää luovuuden ulottuvuuden, jota on vaikea kahlita erilaisiin metodeihin.” (Mönkkönen, 2002, 45.)

Dialogisuus tässä opinnäytetyössä painottuu varhaiskasvatuksen opettajien dialogisuuteen ennakointidialogisella menetelmällä, mutta yhtä tärkeää on myös muistaa dialogisuuden tärkeys varhaiskasvattajan ja vanhemman välisessä vuorovaikutuksessa.

Haarakangas kiteyttää jokaisen ihmisen oman ilmaisun tärkeyden hyvin: “Kieli on kommunikaation ja ajattelun väline. Se kantaa sekä ulkoista että sisäistä puhetta. Kielen avulla muodostamme merkityksiä ja välitämme niitä toisille ihmisille. Toisen ihmisen ajatteluun ja merkitysmaailmaan pääsemme tutustumaan vain hänen ilmaistessa itseään puhumalla, kirjoittamalla ja myös taiteen keinoin. Kaikki sosiaalinen elämä ja keskinäinen kommunikaatio perustuu merkkeihin kuten sanoihin, kuviin tai ruumiin kielen merkkeihin. Sanaton viestintä kaikkine ilmenemismuotoineen on tärkeä osa ihmisten keksinäistä vuorovaikutusta. Ilmaisemme itseämme silmillämme, kasvoillamme, käsillämme, äänensävyllämme, liikkeillämme, pukeutumisellamme ja lukemattomilla muilla tavoilla. Puhe on kuitenkin keskeisin väline, kun haluamme tehdä asiamme ja itsemme ymmärrettäviksi toisille ihmisille. Puhe on myös ajattelun

väline. Ajattelussa puhe on äänetöntä eli sisäistä puhetta. Mikäli olemme keskinäisessä vuorovaikutuksessa puhuttua kieltä tai jotain muuta merkkijärjestelmää käyttäen, olemme dialogissa keskenämme. Dialogissa oleminen on vähintään kahden ihmisen vuorovaikutusta, jossa molemmat huomioivat toisensa ja vastaavat toisilleen ja jossa he sovittautuvat toistensa toimintoihin. Dialogi on välitöntä, se tapahtuu tässä ja nyt, ja se on vastavuoroista eli se edellyttää yhteistoiminnallista suhdetta osapuolten välillä. Myös ajattelua ja sisäistä puhetta voidaan tarkastella sosiaalisesti orientoituneena eli dialogissa tapahtuvana. Sisäisessä dialogissa ovat läsnä elämämme ja pohdintamme tärkeät äänet, joista omantunnon ääni on monissa tilanteissa asiamme kannalta merkittävä osapuoli.” (Haarakangas, 2008, 25.)

3.2.1 Ammatillaisen vuorovaikutusvastuu

Ammattilaisina varhaiskasvatuksessa meillä on vastuu ammatillisesta vuorovaikutuksestamme, kuten kasvatuskumppanuus osiossa kirjoitin, mutta meillä on vastuu myös siitä, että annamme dialogiselle keskustelulle tilaisuuden. Se, miten me olemme vuorovaikutustilanteessa, kertoo asenteistamme ja tahtotilastamme asian suhteen.

Haarakangas kertoo dialogisuuden käsitteestä: “Dialoginen keskustelu on kuuntelevaa keskustelua. Osapuolten on oltava halukkaita ja valmiita kuuntelemaan, mitä toisilla on sanottavaa. Dialogiselle keskustelulle on ominaista avoimuus. Olen avoimesti läsnä tässä hetkessä sinulle. Olen kiinnostunut mielipiteistäsi. Arvostan mielipidettäsi, vaikka en olekaan samaa mieltä. Kuunteleminen on vaikea taito. Voimme kuulla toisen puhuvan, mutta emme silti kuuntele, mitä hän sanoo. Kuunteleminen edellyttää keskittymistä toisen puheen sanomaan, jotta ymmärtäisimme, mitä hän haluaa sanoa. Keskittymistä häiritsee usein se, että mieleemme on muualla. Voimme miettiä muita asioita. Ehkä olemme jääneet kiinni siihen, mitä edellisissä puheenvuoroissa on tullut esille. Mieleemme saattaa askarrella sen parissa, miten ilmaisisimme oman näkökantomme.” (Haarakangas, 2008, 28.) Työntekijän luonteella on oma osansa tässä, on merkitystä sillä, onko henkilö arka kysymään tarkentavia kysymyksiä, miten uskaltaa lähestyä arkaluonteisia aiheita, mutta myös sillä, millaista “tarinaa” työntekijä vastauksista rakentaa, miten on ymmärtänyt keskustelun sisällön.

“Toisen avointa kuuntelemista voi ehkäistä tarve puolustaa omia näkemyksiä tai torjua ajatukset, joita ei itse kannata. Kuuntelemisessa on oltava avoimin mielin. Dialoginen keskustelu on kuultuun vastaamista. Se mitä keskustelussa sanon, on suunnattu puhokumppaneiden kuultavaksi, ja odotan heidän jotenkin vastaavan lausumaani. Tuntuu pahalta, jos ei ole tullut kuulluksi eikä ole saanut vastausta. Jos puhuja ei saa palautetta, hän jää epätietoiseksi asiastaan ja siitä, mitä mieltä kuulijat asiasta ovat. Lopulta hän ehkä alkaa epäillä omaa olemassaoloaan. Tunne siitä että ei tule kuulluksi, voi liittyä myös palautteeseen, tällöin puhuja kokee että hänen sanomaansa ei ole ymmärretty.” (Haarakangas, 2008, 28.) Erityisesti suomea toisena kielenä puhuvien huolajien tai täysin muun kielisten huoltajien kanssa turvaudutaan tulkkien käyttöön, mikäli siihen on mahdollisuus. Usein kuitenkin on niin, että arkisissa tilanteissa ei tulkin mahdollisuutta ole. Tällöin väärinymmärrysten ja kuulemattomuuden kokemukset ovat tavanomaisia, puolin ja toisin, eli niin työntekijä kuin huoltajakin voi kokea jääneensä kuulematta tai tulevansa väärinymmärretyksi.

“Dialoginen keskustelu on merkitysten jakamista yhdessä. Keskustelussa puhutaan jostakin yhteisestä aihepiiristä, teemasta. Puheena olevaan asiaan keskustelijat tuovat erilaisia näkökulmia, heidän asioille antamat merkitykset ovat erilaisia. Näin keskustelu rikastuu erilaisilla merkityksillä. Samalla keskustelun osanottajat omaksuvat uusia ajatuksia ja vivahteita toisiltaan. Kun keskustelijat ovat vastaanottavaisia toistensa ajatuksille ja ovat valmiita niitä yhdessä tutkimaan, syntyy yhteinen jakamisen ilmapiiri. Merkitysten yhteinen jakaminen mahdollistaa uusien merkitysten syntymisen ja yhteisen ymmärryksen etsinnän. Dialoginen keskustelu on reflektiivinen tapahtuma. Asioita voidaan yhdessä pohdiskella eri näkökulmista. Keskustelun teeman tarkastelu erilaisissa merkityssuhteissa ja vaihtoehtoisten mahdollisuuksien kanalta on reflektiivistä toimintaa. Reflektiivisyys toteutuu osanottajien kesken eli sosiaalisena reflektiona sekä samanaikaisesti jokaisen osanottajan sisäisenä itsereflektiona.” (Haarakangas, 2008, 28.)

3.2.2 Yksilökeskeisyydestä sosiaaliseen runouteen

Tämän päivän yksilökeskeisessä maailmassa dialogisuus on erityisen haavoittuvassa asemassa, kun kaikilla on kova kiire kertoa oma mielipiteensä.

Media ja sosiaalinen media korostavat yksilöllisyyden ääntä, joka helposti unohtaa antaa tilaa kuulemiselle. Tv-ohjelmissa huudetaan kilpaa mielipiteitä, sosiaalinen media vaatii postaamaan itsestään yhä uutta, jotta et putoa seuratusta virrasta. Vuorovaikutteisuus onkin illuusiota, kun kaikki vain kuuluttavat omaa tarinaansa. Siksi myös vanhemman osallistaminen voi olla haastavaa, suorituskeskeisessä maailmassa. Voi olla, että ajatus vuorovaikutuksesta onkin tietyn tyyppinen, että varhaiskasvatus onkin vanhemmalle vain palvelun tuottaja, joka tekee ratkaisujaan ja vanhempi vain ostaa palvelua. Tässä on haavoittuvuus, mikä haastaa dialogisuutta. Mikä on se ymmärrys, mikä kasvattajilla, henkilöstöllä, on perheiden osallisuudesta? Miten voimme parantaa vanhempien, huoltajien, käsitystä osallisuudesta, mitä voimme tehdä toisin?

Se mikä minua kiehtoo dialogisuudessa, on kuten Shotter (1998) sanoo, että dialogisuus on sosiaalista runoutta. Kirjallisuus on ollut minulle aina tapa laajentaa omaa maailmankuvaani ja kertomuksien kautta olen voinut kulkea hetken jonkun toisen kengissä, pohtia miltä elämä siltä kannalta tuntuu. Peilata elämäkokemuksia ja syventää ymmärrystä, käsitteellistää tapahtumia.

Runous on sielun laulua, se kertoo syvimpiä ajatuksiamme, tunteita ja tarpeita. Sosiaalisen runouden käsite on siksi minulle erityisen tärkeä. Asiakastyössä meillä ammattilaisilla on mahdollisuus luoda jotain uskomattoman kaunista. Omassa työssäni olen saanut kokea tämän, olen saanut kokea uskomattoman hienoja vuorovaikutustilanteita, joissa dialoginen keskustelu on saanut hyvin puhtaan, kauniin, suorastaan runollisen sävyn. Ne ovat olleet hetkiä, joita en vaihtaisi mihinkään, se yhteinen ymmärrys, jota luomme asiakkaan elämästä, elämästä yleensä ja mahdollisuuksista, mitä elämällä on antaa. Vaikka keskustelu on ollut fokusoituneena asiakkaan tilanteeseen, siihen on usein kietoutunut paljon syvällisempiä ja monitahoisempia merkityksiä, joita kuullessani olen ajatellut, että olen erityisessä asemassa, kun saan kuulla. Yhteinen keskustelu, dialogi, on luonut runouden tavoin pieniä versoja,

nuppuja, lehtiä ja lopulta ymmärrys on kasvanut taimeksi, josta molemmat ovat saaneet käsityksen, että se voi kasvaa puuksi. Kantaa eteenpäin.

Shotter kuvailee, että ammattilaisina meidän tulee ymmärtää, mikä mahdollistaa ihmisille heidän oman yksilöllisen sisäisen äänensä (Shotter, 1998, 34.) Onnistuakseen tällainen keskustelu vaatii meiltä spontaaneja vastauksia ja on luonteeltaan hyvin intensiivinen, mutta onnistuessaan luo uskomattomia, ainutlaatuisen runollisia ja leikkisiäkin mahdollisuuksia ymmärtää. (Shotter, 1998, 36.)

Sosiaalinen runous mahdollistaa dialogin, jossa ammattilainen voi päästä hyvin lähelle asiakkaan sisäistä maailmaa. Ymmärtämällä dialogista keskustelua ja spontaanisti, empaattisesti vastaamalla, myötäilemällä, antamalla tilaa tunteiden näyttämiselle, luomme yhdessä asiakkaan kanssa ns. sosiaalista runoutta ja pääsemme lähemmäs asiakkaan sisäistä, yksilöllistä maailmaa. Emme puhu tai kirjoita heistä, vaan puhumme tai kirjoitamme heidän kanssaan yhdessä. Voimme saada käsityksen siitä, mitä ”heidän maailmansa” on heille. (Shotter, 1998, 38.)

On valtava merkitys, miten me kohtaamme asiakkaan, tässä tapauksessa kun kyse on päiväkodissa työskentelevistä varhaiskasvatuksen opettajista, vanhemman, huoltajan, onko meillä sosiaalista pääomaa olla avoimia kuulemaan heidän näkökulmansa kaikessa todellisuudessaan. Vuorovaikutuksessa luemme toistemme ilmeitä, eleitä, kehon kieltä, kokonaisuutta, kaikkea muutakin kuin puhetta. Se minkälaisen vastaanoton vanhempi saa, ensi hetkestä saakka, on merkitsevää avoimen dialogin kehittymiselle. Se, että työntekijä pystyy katsomaan silmiin, kuulemaan asiakkaan näkökulman, antaen pieniä ymmärtämisen, myötäilyn eleitä, voi kannustaa asiakkaan avautumaan vähitellen enemmän ja mikäli työntekijä osaa tulla vastaan, uskaltaa antaa vuorovaikutukseen ja jakaa henkilökohtaisia ajatuksiaan, voi keskustelu lähteä liikkeelle kuin tanssi tai kuten Shotter sanoo, runous, kuin runopuu, missä oksat versovat kohti taivasta ja lehvät hiljalleen kietoutuvat toistensa ympärille. On asiakastilanteita, joissa tämä mahdollistuu myös varhaiskasvatuksessa, jos sille annetaan tilaa.

”Dialogisuus tarkoittaa vuoropuhelua, moniäänisyyttä ja vastavuoroista vaikuttamista erilaisten osanottajien kesken. Dialogisuus toteutuu vuorovaikutuksessa ja suhteissa ja edellyttää siten keskinäistä kohtaamista. Dialogissa on kyse toisen ihmisen

kohtaamisesta syntyvästä kokemuksesta, joka muuttaa jollain tavoin ihmistä itseä. Dialogi on väline yhteisymmärryksen rakentamisessa sovitusta tehtävästä ja toteutuksen muodoista. Keskustelu ja dialogi ovat molemmat vuoropuheluja. Toisistaan ne eroavat siten, että keskustelussa tuodaan esiin oma kanta ja puolustetaan sitä, kun taas dialogissa ihmiset ajattelevat yhdessä, on monia näkökulmia, kukaan ei ole väärässä ja omaa kantaa pidetään vain askeleena kohti uutta ymmärrystä.” (Kokko, 2006, 21-23.) askeleita kohti ymmärrystä, sitä meidän työmme on. Askeleita kohti ymmärrystä lapsen kanssa, askeleita kohti ymmärrystä yleensä joka toimintakausi vaihtuvien työtovereiden kanssa ja askeleita kohti ymmärrystä lasten vanhempien ja huoltajien kanssa, askeleita kohti ymmärrystä ammatillisten sidosryhmien kanssa, lapsen parhaaksi, aina lapsen parhaaksi.

Meitä ympäröivä todellisuus rakentuu sosiaalisissa vuorovaikutuksissa, merkitykset löytyvät vuorovaikutuksen kautta. Ihmisten välinen keskustelu luo asioille niiden merkityksen, eri asioiden tärkeys joko korostuu tai merkitys vähenee, riippuen siitä, miten siihen liittyvä sosiaalinen todellisuus koetaan. Siten näen, että vuorovaikutus, dialogi on sosiaalista konstruktivismia.

3.3 Tulevaisuuden muistelu

Dialogisia menetelmiä on useita, on avoimia dialogeja, läheisneuvonpitoa, huolen puheeksiottamista, ennakoitdialogeja. (Kokko, 2006, 25-26.) Tässä kehittämistyössä keskitytään dialogisuuden muodoista ennakoitdialogisuuteen, joskin dialogisuuden käsitettä avataan hiukan laajemmin, jotta lukijalle jää kokonaiskäsitys aiheesta.

Tulevaisuuden muistelu on ennakoitdialoginen menetelmä. Syy miksi ajattelen sen soveltuvan varhaiskasvatuksen henkilöstön työkaluksi pohdintaan, on se, että se on luonteeltaan positiivinen, nimensämukaisesti ennakoiva menetelmä. Varhaiskasvatus on hektistä, positiivista työtä, jossa koetetaan varhaisessa vaiheessa puuttua kaikkeen lapsen ja perheen hyvinvointia uhkaaviin tekijöihin. Onkin tavallaan luontaista miettiä, ennakoida, miten tulevaisuudessa toimittaisiin, jotta vanhempien, huoltajien osallisuus

toteutuisi nykyistä aidommin, tehokkaammin ja luontevammin, miten he pääsisivät enemmän osallisiksi oman perheensä varhaiskasvatuspolun rakentumisessa.

Menetelmässä suuntaudutaan tulevaisuuteen ja palaverit toteutetaan vuoropuhelurakenteen mukaan. Palaverin vetää yleensä kaksi ulkopuolista koulutettua verkostokonsulttia. Vuoropuhelurakenteessa kukin pohtii konsulttien kysymyksiä vuorollaan ääneen. Menetelmää voidaan käyttää asiakas-, viranomais-, suunnittelupalaverissa sekä alue- ja teemanuovonpidoissa. (Kokko, 2006, 26.) Opinnäytetyössäni jää puuttumaan ulkopuolinen, Stakesin kouluttama verkostokonsultti, koska toimin itse keskustelun vetäjän, ”konsultin” roolissa, osallistumatta itse keskusteluun, muuten kuin kysymyksin ja kokoamalla ajatuksia vahvistukysymyksin.

”Ennakointidialogit on kehitelty Stakesin verkostotutkimuksen ja kehittämisen ryhmässä, yhteistyössä psykososiaalisen työn kenttäammattilaisten kanssa.” (Seikkula ja Arnkil, 2009, 61).

”Tulevaisuuden muistelu -suunnittelupalaveri sopii työyhteisöjen, työryhmien, projektien, hankkeiden, toimintaohjelmien, yms. hallinnollisiin, strategisiin yms. suunnittelutilanteisiin, joissa käynnistetään suunnitteluprosessi tai laaditaan suunnitelma. Menetelmällä saadaan aikaan moniäänistä pohdintaa, ’päänsisäisiä dialogeja’, sekä niiden mahdollistamaa näkökulmien monipuolistumista, tulevaisuudentoivoa ja toiveikkaan realistisia suunnitelmia. “(Eriksson, Arnkil & Rautava, 2006, 17).

Menetelmässä ”työpari esittää kaikille osanottajille sarjan kysymyksiä ääneen ajateltavaksi. Ennakointidialogeilla on lähitulevaisuuteen kurkottava tavoite: tähdätään huolia vähentävään yhteissuunnitelman laadintaan. Niillä on kuitenkin myös välitön, itse dialogitilanteeseen liittyvä tavoite. Kuulluksi tuleminen ja toisten kuuleminen voivat vaikuttaa voimaannuttavasti ”tässä ja nyt”. Yhteissuunnitelma laaditaan niin, että itse laadintaprosessi antaisi asianosaisille toivoa ja voimia.” (Seikkula ja Arnkil, 2009, 62.) ”Ennakointidialogia vetävät työntekijät eivät ole mitään yläpuolisia asiantuntijoita, vaan vertaisia, kollegoja, joiden tehtävä on helpottaa vuoropuhelun kulkua. (Seikkula & Arnkil, 2009, 64).

Ulkopuolinen vetäjäpari toimisi tilanteessa parhaiten ja koen olevani jossain määrin haasteellisessa asemassa ollessani itse osa työyhteisöä, jota kehitetään. Kiellettyä osallistuminen tässä roolissa kuitenkin ei ole: ”Mikäli vetäjät ovat itse osa tuollaista vuorovaikutuskuviota, heidän mahdollisuutensa toteuttaa toisenlainen vuorovaikutustapa-ennakointidialogiin perustuva tulevaisuuden muistelu – on ohkaisempi kuin vetäjäparille, joka ei ole ollut mukana asian käsittelyssä. Silloin, kun käsitellään asioita, joihin ei liity mainittavia huolia, riittävä ulkopuolisuus voidaan saavuttaa jopa sopimalla, että jotkut ”vapautetaan” hetkeksi toimimaan vuoropuhelun vetäjinä. Tällaisia ovat esim. suunnittelukokoukset, joissa teema on yhteinen, mutta on tarvetta monen näkökulman kehittelyyn.” (Seikkula&Arnkil 2009, 64.)

Kysymykset työntekijöille kuuluvat: Vuosi on kulunut ja asiat ovat nyt aika hyvin, mitä teit tämän myönteisen kehityksen tueksi? Keneltä sait tukea ja millaista tukea? Mistä olit huolissasi silloin ”vuosi sitten”? Mikä sai huolesi vähenemään? (Kokko 2006, 31.) Kysymysten kanssa tein kohdennuksen lähinnä suunnittelupalaveri kysymyksiksi: kaksi vuotta on kulunut ja toimintasuunnitelma on valmis, mikä **sinua** siinä erityisesti ilahduttaa? Mitkä ovat suunnitelman painopisteet? Mistä erityisesti kiitetään? Ketkä kiittää? Mikä **sinua** suunnitelman valmisteluprosessissa erityisesti ilahdutti? Mitä itse teit suunnitelman hyväksi? Onko jokin teko, josta olet erityisen ylpeä? Saitko jostain tukea, mistä, minkälaista? Ja lopulta huolikierron; Mistä olit huolissasi ”kaksi vuotta sitten?” tämän suunnitelman suhteen ja mikä sai huolesi vähenemään?

Ajatus oli, että ”asiakas”, ”case”, tässä yhteydessä on vanhempien osallisuus. Tiedän, että varhaiskasvatuksen työntekijöillä on vahva ymmärrys siitä, minkälaisia osallistamisen keinoja on jo käytössä, joten siihen ei tarvitse nyt käyttää aikaa. Jokainen vastaaja saa tarvitsemansa ajan vastata kysymyksiin rauhassa, koota ajatuksiaan, vetäjänä en voi keskeyttää tai kommentoida, mutta voin lopuksi tehdä yhteen vetäviä kysymyksiä, tarkentaa. Ympärillä olevat kollegat eivät myöskään saa kommentoida, vaan kuuntelevat keskeyttämättä ja antavat tilaa omalle ajattelulleen keskittyneellä kuuntelulla.

Artikkelissaan Tulevaisuuden muistelu -palaveri – toiveikkuutta tuottava yhteistyömenetelmä (2007, 171–172.) Riitta-Liisa Kokko kertoo, että alla olevassa kuviossa olevat elementit ovat vastavuoroisessa suhteessa toisiinsa sekä toiveikkuuteen ja niiden toteutuminen arjessa vahvistaa osaltaan koettua toiveikkuutta. Voi ajatella, että

dialoginen keskustelu vanhemman kanssa sisältää samoja elementtejä. Yhtä lailla ennakointidialoginen varhaiskasvatuksen opettajien suunnittelupalaveri saavuttaa kyseiset vaiheet aina vuoropuhelusta ja kohtaamisesta onnistuneeseen yhteistyöhön ja toimintasuunnitelman laadintaan. Palavereilla voimme rakentaa yhteistä ymmärrystä, joka lopulta tuottaa sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma on yksilön resurssien summa, mikä syntyy tuttavuusverkostoissa tai erilaisissa ryhmäyhteyksissä. Sosiaalinen pääoma helpottaa mukaan pääsemistä ja verkoston jäsenenä olemista. Sosiaalisen pääoman laatuun vaikuttaa se, minkälaista resurssia, ominaisuuksia ja kuinka suuri muiden jäsenten määrä on. (Tilastokeskus, 2012.) Esimerkiksi minulla sosiaalinen pääoma sisältää kaikki ne kontaktit, joiden kanssa olen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja joista olen oppinut ja joiden kanssa toimin.

Kuvio 1. Palaveriprosessin elementtejä asiakkaiden kokemana, Kokko, 2007, s. 171.

palaverimene- telmä	hyvä tule- vaisuus	teot ja tuki	huolet ja nii- den vähentä- minen	suunnitelma
vuoropuhelu ja kohtaaminen	tulevaisuu- den toiveet, visiot ja ta- voitteet	toimintamahdolli- suudet, vaihtoehdot, ideat ja oivallukset	arkipäivän konkreettiset teot ja toi- minta	yhteistyö ja toi- mintasuunni- telma
pitkän aikavälin hyöty	elämän nä- köalat ja tu- levaisuuden ratkaisut	arkielämän toiminta- tavat ja mahdollisuu- det	konkreetti- nen hyöty, arjen suju- vuus	lähisuhteiden ja verkostojen vah- vistaminen
asiakkaiden ko- kemus	tulevaisuu- den usko	omien voimavarojen löytyminen ja vah- vistuminen	verkoston tuki	luottamus lähi- ja verkostosuhteissa
teoreettiset kä- sitykset	toiveikkaus	valtaistuminen	yhteisöllisyys	sosiaalinen pää- oma

3.3.1 Työyhteisön kehittäminen ja yhteisöllinen dialogi

Ihmisen mieli ja taidot, ymmärrys on se, millä tätä yhteiskuntaa rakennetaan, ei tehtailla ja koneilla. (Simms, 1965, s.71, Csikzentmihalyi, 2014, s.161). Opettajan työssä on ymmärrettävä, että on omassa työssään osa yhteiskuntaa rakentavaa ketjua, rakentamalla ymmärrystä oikeasta ja väärästä, vaikuttamalla käsitykseen oman yhteiskuntamme normeista.

Kaikessa ihmisten välisessä kanssakäymisessä vuorovaikutus on avainsana. Vanhempien huomioimisessa, kuulemisessa, yhteistyössä vuorovaikutus on se työkalu, jolla yhteistä ymmärrystä luodaan. Japanissa on filosofinen käsite *ba*, jonka on luonut Kitaro Nishida, sen alkuperäinen selitysmalli liittyy japanilaiseen kulttuuriin, joten sen täydellinen avaaminen on länsimaisessa kulttuurissa haasteellista, mutta tiivistetysti se tarkoittaa jaettua tilaa, paikkaa, jossa luodaan yhteistä tietoa. Työyhteisössä tämä näkyy haluna saada työyhteisön jäsenten hiljainen tieto ja viisaus esille, yhteisesti jaettavaksi ja yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. (Haarakangas, 2008, 131.) Sosiaalialalla on paljon ns. hiljaista tietoa, miten parhaiten voidaan erilaisissa vuorovaikutustilanteissa toimia. Usein tämä tieto katoaa, kun työntekijä vaihtaa työpaikkaa, siirtyy ryhmästä toiseen tai jää pois muusta syystä. Yhteinen ymmärrys olisi hyvä kirjata ylös. Usein on kuitenkin niin, että tieto jää kirjaamatta, tai unohtuu kansioihin. On myös totta, että jotkut asiakaskontaktit vain toimivat parhaiten tietyn työntekijän kanssa, on luonteva, aito suhde ja ymmärrys, johon jonkun muun työntekijän voi olla vaikeaa päästä kiinni pitkänkään ajan kuluessa. Työntekijän usko omaan vuorovaikutuskykyynsä on tärkeä tukiranka, josta voi lähteä rakentamaan toimivia asiakassuhteita, omalla tavallaan.

“Yhteisöjen kehittämisessä keskeistä on henkilöiden kommunikaatiotaidot, mutta myös se, miten ihmiset sitoutuvat yhteistoimintaan.” (Mönkkönen, 2002, 45). Henkilöstön sitoutumisen omaan työyhteisöön ja oman työyhteisön toiminnan kehittäminen on tärkeää, mutta myös haastavaa kasvatus- ja opetuslalla. Usein työtiimit vaihtuvat yhden kauden jälkeen, sekä tulee muita “luonnollisia” muutoksia, jolloin pidemmän aikavälin suunnitelmallisuus haastaa. Aloitetaan tavallaan alusta joka kerta, joka kerran myöskin poistuu tietynlaista tietoa, osaamista ja ymmärrystä, mutta myös

tulee uudenlaista osaamista ja ymmärrystä. Tässä vuorovaikutuksen merkitys entistä enemmän korostuu.

3.3.2 Työyhteisön kehittämisen avaimia

Aini-Kristiina Jäppinen kirjoittaa teoksessaan Onnistu yhdessä, Työyhteisön kehittämisen 10 avainta yhteisöllisyyden ytimeistä tiivistäen sen olemuksen yhteiseksi tahtotilaksi, jota voidaan kehittää. ”Ydin muodostuu ensiksikin yhteisön jäsenten tunteista ja tahdosta. Myönteisessä tapauksessa ne ovat oikeassa suhteessa toisiinsa ja täydentävät ja tukevat toisiaan. Toiseksi ydin on kiinteässä yhteydessä tuiki tärkeään älyyn. Tunteet ja tahto voivat nimittäin yhteisesti opittaessa pahimmassa tapauksessa ohittaa älyn, tai sitten ne saattavat jäädä älyn jalkoihin. Kaikkien kolmen ytimen osan – älyn, tunteiden ja tahdon -tulee löytää toisensa ja liittyä harmonisesti ja tasapainoisesti yhteen. Ilman koko yhteisön kapasiteettia jää toivottu ja jaettu johtajuus vajaaksi tai kokonaan paljaaksi tai tyhjäksi. Ydin ei siis viittaa johtajiin, johtoryhmään, tai edes johtamiseen. Edelliset ovat henkilöitä, virka-asemia tai toimintoja, kun taas ydin koostuu yhteisön ominaisuuksista ja kuvaa yhteisön, esimerkiksi organisaation, sisäistä tilaa. Nämä ominaisuudet näyttäytyvät ulospäin toimintoina ja käytänteinä, ja niitä voidaan myös kehittää. Toiminnat ja käytänteet sisältävät puolestaan tavoitteellista ajattelua ja asennoitumista. Yhteisöllisyyteen sisältyvät aina näky, suunta, näkemys, ideat, tavoitteet, pyrkimykset ja päämäärä. Yhteisöllisyys koskettaa jokaista jäsentä. Kukaan ei jää sen ulkopuolelle. Sisäistä tilaa voidaan kehittää ja edistää tai se voidaan vääristää, tukahduttaa tai lamaannuttaa. Tila rakentuu asteittain, prosessissa.” (Jäppinen, 2012, 20-21.) Yhteisen tahtotilan ja tämän kautta yhteisön kehittäminen tapahtuu siis prosessissa. Yhteisön, kuten varhaiskasvatuksen, vanhempien huomioiminen tapahtuu prosessissa, joka perustuu oman yhteisön toiminnan ymmärtämiseen ja mahdollisuuksien näkemiseen vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä, kasvatuskumppanuudessa.

Jäppinen kuvaa työyhteisön kehittämisen kymmeneksi avaimeksi moniäänisyyden, vuorovaikutuksen, asiantuntijuuden, joustavuuden, sitoutumisen, vastuunoton,

neuvottelun, päätöksenteon, luottamukselle rakennetun kontrollin ja oman toiminnan arvioinnin. (Jäppinen, 2012).

4 TYÖN TUTKIMUKSELLISET LÄHTÖKOHDAT

4.1 Työn tarkoitus ja tavoitteet

Kehittämistyöongelma, tutkimusongelma, on varhaiskasvatuksen opettajien osallisuusosaamisen lisääminen tulevaisuuden muistelu -menetelmällä. Ammattilaisen, varhaiskasvatuksen henkilöstön, näkökulmasta vanhempien osallisuuden lisääminen lisää luottamusta ja parantaa yhteistyötä sekä ilmapiiriä vanhempien kanssa. Organisaation näkökulmasta otetaan tarkasteluun ajankohtainen aihe, jonka kanssa nyt on käytössä perinteiset keinot, joita kuvailin aiemmin.

Tulevaisuudenmuistelu -menetelmän käyttöön ottaminen toisi yhden työkalun lisää myös työyhteisön moniammatillisiin keskusteluihin. Lyhyen projektimme kautta henkilöstö saa kosketuksen menetelmään ja yhteisen dialogin luomiseen ratkaisukeskeisellä tavalla.

4.2 Varhainen puuttuminen osallisuuden tukena

Rakennamme yhteistä ymmärrystä, sosiaalisella konstruktivismilla, arkisessa kohtaamisessamme. Tapaamme vanhemman ovella, rakennamme heiveröisen keskustelun alun, kiireessä, lapsen ehdoilla. Ovi käy, vanhempi on poissa ja mietit, miten tänään onnistuin osallisuudessa? Kohtasinko kunnolla? Olikohan hänellä kaikki hyvin? Pitäisikö soittaa perään ja kysyä, sopia keskusteluaikaa? Kiireeseen kiireellä vastaaminen luo ymmärrystä ajan rajallisuudesta, luo tunteen, että liika vuorovaikutus on pahasta. Sosiaalinen vuorovaikutus, ollessaan hyvää, kaipaa aikaa. Joskus sitä toivoo, että voisi ojentaa vanhemmalle kahvikupin, että istu hetkeksi, meidän kanssamme, aamupalle ja

katso, kerro kuulumisia. Normaalial keskustelua, niin että lapset näkevät ja saavat kokemuksen, tunteen siitä, että kaikki aikuiset kasvattavat heitä yhdessä.

Sosiaalisen konstruktionismin alkujuuri on ollut löydettävissä jo Sokrateen ajoista: ”Sokrateen lähtöoletus oli, että tieto on hänen keskustelukumppanillaan jo olemassa, hänen tietoisuutensa ulottuvilla. Se on tavoitettavissa dialogin avulla.” (Haarakangas, 2008, 40.)

Maarit Alasuutari kirjoittaa, että ”sosiaalisen konstruktivismin mukaan tapamme kuvata, selittää ja esittää asioita ovat lähtöisin vuorovaikutussuhteista. Kielemme samoin kuin kaikki representaation tapamme saavat merkityksensä siitä, miten käytämme niitä sosiaalisessa kanssakäymisessä. Tämä kanssakäyminen vaikuttaa myös siihen, miten ”tietomme” ja ymmärtämisen tapamme muuttuvat tai säilyttävät asemansa. Siten esimerkiksi puhe omasta vanhemmuudesta saa merkityksensä niistä tulkinnoista ja kuvauksista, joita kulttuurissamme käytämme vanhemmuudesta. Merkityksenantojen ja kuvausten lähtökohtana eivät siten ole ”puhtaasti” sisäiset tekijät tai oma sisäinen minä. Sen sijaan tapa ymmärtää vanhemmuutta rakentuu niille tulkinnoille, joita vanhemmuudesta sosiaalisessa kanssakäymisessä tuotetaan. Tämä sosiaalisen konstruktionismin oletus tarkoittaa sitä, että yksilöllinen mieli ei ensin luo merkityksiä tai kuvaa maailmasta, vaan vuorovaikutussuhteet ovat ensisijaisia kaikelle ymmärtämiselle. Tästä myös seuraa, että tapamme ymmärtää todellisuutta on suhteessa siihen historialliseen ja kulttuuriseen tilanteeseen, jossa elämme. Itse asiassa ymmärtämisemme on tämän historiallisen ja kulttuurisen kontekstin tuotetta.” (Alasuutari, 2004, 38.)

Kulttuuri kasvattaa lasta, omalla tavallaan, vanhempien kautta välitteisesti. Sosiaalitutkimuksen kannalta valtakulttuuri alkaa kiinnostaa juuri tässä kohtaa, kun suljemme kuvitteellisen talon ulko-oven perheen perässä ja alamme kuvitella, millaista elämää kodissa eletään. Miten kasvatetaan lapsia, osuvatko molempien kasvatusajatukset lähellekään toisiaan, onko vanhemmilla riippuvuuksia, jotka rasittavat perhettä. Mitkä ovat perheen vahvuudet, asiat, mitkä kannattelevat, toimivat voimavaroina? Varhaiskasvatuksen opettaja katsoo perhettä lapsen kautta, tarkastelee kokonaisuutta, miten hän voi, onko puettu asianmukaisesti, onko siisti, miten ymmärtää sosiaalisen kanssakäymisen normeja, pystyykö toimimaan ryhmässä, kehittykö suunnilleen ikätasoiseen suuntaan ja niin edelleen. Otsalamppu perhettä kohti on siis paikoin kirkas, mutta

se näyttää vain kapean alan lapsen sosiokulttuurisesta taustasta. Varhaiskasvatus on näköalapaikka perheisiin, sanotaan, mutta ei sanota, miten kapea-alainen näköala on. Siihen todellisuuteen törmää työssä, kun on aikaa dialogiselle vuorovaikutukselle ja saa tilaisuuden kuulla enemmän.

”Todellisuutemme rakentuu keskinäisessä vuorovaikutuksessa kielen ja muiden semi-oottisten merkkijärjestelmien avulla” (Pietikäinen & Mäntynen, 2009, 17.) Tällä tarkoitan sitä, että puhumme aina tietyssä kontekstissa ja myös sitä, että kuulija kuulee tietyssä kontekstissa. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen työntekijä puhuu ammatillisella sanastolla kontekstista, joka käsittää lapsen ja varhaiskasvatuksen näkökulman lapsen olemiseen ja vaikkapa päivän kuulumisiin ja vanhempi kuulee tämän oman kontekstinsa mukaisesti; lapsen vanhempana, kodin näkökulmasta ja oman kykynsä mukaan hän yrittää tulkita usein ammattikieltä. Huoltajan ja työntekijän välille pitääkin rakentua sosiaalinen konteksti, jolla molemmat ymmärtävät toisiaan, luovat uutta ymmärrystä lapsesta, lapsen kasvun ja kehityksen tukemisesta varhaiskasvatuksessa.

Sosiaalisissa tilanteissa siis konstruoidaan eli rakennetaan yhteistä ymmärrystä, toivottavasti mahdollisimman paljon dialogissa. ”Vanhempien ja perheen vuorovaikutusmalleilla on keskeinen merkitys sosiaalisten taitojen omaksumisessa. Parke (2004) tarkastelee vanhempien kautta välittyviä suoria ja epäsuoria vaikutuksia. Suoraa vaikuttamista ovat sellaiset toiminnot, joilla vanhemmat pyrkivät vahvistamaan lapsen sosiaalisia taitoja. Epäsuoria vaikuttajia ovat mm. perheen ilmapiiri ja vanhempien keskinäiset sekä vanhempien ja lasten väliset vuorovaikutussuhteet.” (Nurmi, Ahonen, Lyytinen, Lyytinen, Pulkkinen, Ruoppila, 2009, 55.)

Vanhemmilla itsellään on se sosiaalisen taitojen ymmärrys ja osaaminen, minkä heidän kasvatusolosuhteensa, ”sosiaalinen pääomansa” ovat heille mahdollistaneet, samoin kuin heidän lapsillaan on sellaiset sosiaaliset taidot, minkä vanhempien oma osaaminen sekä heidän sosiokulttuurinen kasvuympäristönsä on mahdollistanut. Turvallisista lähtökohdista on helpompi ponnistaa, huolen ja harjoittelun aiheet ovat näillä perheillä ja perheiden lapsilla ihan erilaisia verraten perheisiin, joilla on isompi taakka. Nykyisessä maailmantilanteessa valitettavasti kaikki lapset elävät lapsuuttaan kriisin keskellä, kun globaalisti on käynnissä taistelu elämästä ja kuolemasta, uuden uhan alla.

Koen vahvasti, että varhaiskasvatuksen varhainen puuttuminen on perheitä osallistavaa, vaikkakin se ääneen lausuttuna äkkiä kuulostaa kaikelta muulta kuin osallisuudelta. Varhaiskasvatus on yksi osa moniammatillista palvelujärjestelmää, yleensä kuntapuolella. Verkostoa, jossa eri hallinnonalat sivuavat toisiaan jäyhän hitaasti toimivalla koneistolla, jossa on tarkka protokolla, jota noudatetaan. Ammattikunnat, jotka kohtaavat perheen, käsittelevät perheen asioita, ovat erikoistuneet erityisosaamista vaativiin tehtäviin. Tämä jo itsessään luo monenlaista ammatillista kielenkäyttöä, eri erityisosaamisalueilla on oma ammattikielensä ilmaista asioita. Onkin syytä pohtia, millä tavalla esimerkiksi yhteisissä palaverissa asioita tuodaan esiin. Varhaiskasvatus on matalan kynnyksen palvelua perheille, meiltä perhe lähtee usein kohti useampia eri erikoistuneita ammattikuntia. Hyvää huomioimista on selko-kielinen kertominen palveluista.

Varhaiskasvatuksessa voidaan perheitä huomioida hyvin varhaisessa vaiheessa, ohjata lisäpalvelujen pariin. Erikoisosaaminen (erikoissairaanhoido jne.) on kallista, järjestelmä porrastetaankin niin, että kalleimmille portaille pääsevät vain näitä palveluja todella tarvitsevat. Palvelujen hajanaisuus ja kokonaisuuden näkeminen voi olla asiakkaalle hankalaa ja tuottaa vaikeutta löytää tarvittua palvelua. Palveluorganisaation portaitten vähentäminen ja palvelun vieminen arkipäivän peruspalveluihin on asiakkaalle helpompaa, matalan kynnyksen varhaista tukea. (Kokko, 2006, s. 17.) Tähän perustuu varhaiskasvatuksessakin käytössä oleva Varhaisen puuttumisen malli. Varhaiskasvatuksen osalta tätä kynnystä on Huittissa madallettu moniammatillisen lapsiperheteriimin kautta.

Varhaiskasvatus ottaa ison roolin lapsen ja perheen tukena, koska lapsi viettää varhaiskasvatuksessa arkisin usein suurimman osan valveillaoloajastaan, jolloin on kuntoutuksellisesti äärimmäisen tärkeää, että toiminta on lapselle parhaiten räätälöityä toimintaa, joka ottaa huomioon lapsen erilaiset kehitystä tukevat kuntoutukselliset tarpeet. Perheille tämä tarkoittaa sitä, että heillä on lapsen kuntouttamisessa luotettava kumppani, joka toteuttaa lapsen tavoitteellista kasvatusta ja kuntoutusta myös sillä aikaa, kun vanhempi itse on estynyt lasta kuntouttamasta työn tai muun syyn vuoksi.

“Varhaisella puuttumisella on kaksi ulottuvuutta. Toisaalta sillä pyritään ennakolta ehkäisemään ongelmien syntyä ja toisaalta se on korjaavaa toimintaa. Päivähoidolla

on nämä kaksi tehtävää. Päivähoitojärjestelmä turvaa lapselle hoidon, kasvatuksen ja opetuksen sekä vanhemmalle mahdollisuuden työhön.

Päivähoito jo sinänsä instituutiona toimii ongelmia ennaltaehkäisevänä instituutiona yhteiskunnassamme. Erityistuntarpeen havaitseminen ja siihen puuttuminen on korjaavaa toimintaa. Korjaava toiminta tapahtuu päivähoidossa mm. olosuhteita muuttamalla, varhaiskasvatuksen erityisopettajan ohjauksena tai eri asiantuntijoiden suorittamana kuntoutuksena. Korjaava toiminta vaihtelee kestoaltaan ja sen toteuttaminen päivähoidossa voi tapahtua yksilö- tai ryhmätasolla. Korjaavan toiminnan tuloksellisuuden näkökulmasta tulisi kuntoutuksen kattaa lapsen koko elämänpiirin.” (Huhtanen, K.2004, 45.)

Varhainen puuttuminen, tai paremmin kuvattuna varhainen tuki varhaiskasvatuspalveluissa on yksi osa lapsen hyvää kasvua tukevaa toimintaa, sillä myös muun lapsen elinpiirin, perheen, suvun, muiden kuntouttajien (terapeutit) tulisi toimia yhteisessä, samanlaisessa ymmärryksessä lapsen ja perheen voimavarojen tueksi. Vanhempien osallisuutta rakennetaankin tavallaan myös lapsen kautta, sillä kun koko lapsen elinpiiri toimii lasta parhaiten tukevalla tavalla, myös vanhemman on helpompi toimia, monesti myös kokonaisjaksaminen paranee, kun tilanne lapsen kanssa helpottaa.

“Peruspalvelut muodostavat parhaimmillaan turvaverkon, jonka on tarkoitus tukea, auttaa sekä estää vaikeaan elämäntilanteeseen joutuneiden kansalaisten putoaminen yhteiskunnan ulottumattomiin. Riittämätön peruspalvelujen resursointi voidaan nähdä rakenteellisena väkivaltana silloin, kun heikommassa asemassa olevien kansalaisten palvelut kärsivät kroonisesta henkilöstö- ja resurssivajeesta. Henkilöstö on kovilla myös varhaiskasvatuksessa ja peruskouluissa, joissa lapsiryhmät on suuria.

Erityisopetukseen kohdistuneiden säästöjen vuoksi tukea tarvitsevat lapset ovat suurissa ryhmissä. Tilanteesta kärsivät kaikki – niin lapset kuin aikuiset. Kun tuki varhaisessa vaiheessa jää saamatta, kasvavat kustannukset myöhemmin.” (Sarvela, K., Auvinen, E. 2020. 68-69.)

Varhaisessa puuttumisessa huomioidaan lapsen koko elinpiiri “Varhaista puuttumista ei pidetä ainoastaan lapsilähtöisiin ongelmiin paneutumisena, vaan ongelmiin

puuttuminen koskee paitsi lasta myös perhettä ja kasvuympäristöä. Lasten ja perheen ongelmat ovat usein vaikeita ja useiden eri tekijöiden yhteisvaikutuksen tulosta. Ongelmien tuloksellinen käsittely edellyttää eri ammattikuntien osaamista ja paneutumista perheen tilanteeseen. Siksi varhaiseen puuttumiseen kuuluu useita yhteistyössä toimivia asiantuntijoita. Moniammatillinen lähestymistapa on varhaisen puuttumisen keskeinen toiminnan piirre.” (Huhtanen, 2007, 29.) Perheiden moninaiset tilanteet, lasten tuen tarpeet näkyvät varhaiskasvatuksessa ja varhaiskasvatus on perheille tärkeä tuen mahdollistaja, kasvatuskumppani, kuntouttaja.

4.2.1 Perheiden moninaiset tilanteet

Perheiden moninaiset tilanteet luovat verkoston, jossa ammattilaiset luovivat, pohtivat arkisessa työssä, mikä on millekin perheelle riittävä määrä tukea, osallisuutta, varhaista puuttumista. Varhaiskasvatuksessa “puututaan” monenlaisin keinoin, huomioidaan perheitä, tilanteita, ennakoidaan asioita. Varhainen puuttuminen voi työntekijälle tarkoittaa yksinkertaisuudessaan sitä, että ohjeistaa vanhempaa lapsen pukemisessa sään mukaisesti ja haastavimmillaan se on lastensuojelun kanssa tehtävää yhteistyötä. Varhainen puuttuminen on siis niin lapsen, kuin perheenkin kokonaistilanteen herkkävireistä huomioimista, vanhemman kuulemista, huomioimista, osallistamista.

“Parhaimmillaan moniammatillinen kokonaisuus koostuu toisiaan täydentävistä osista, joissa ammattilaiset tietävät, keihin olla yhteydessä, kun täydentävää asiantuntemusta tarvitaan. Pahimmillaan moniammatillinen työ on epätietoisuutta vastuista, yrityksiä saada toiset tekemään osansa asiakkaan auttamiseksi, loputtomia verkostokokouksia ja avunhakijoiden tilanteen ajautumista umpikujaan tai kriisiin. Parhaimmillaan kansalaiset saavat asiantuntevaa apua ja palveluksia ammattilaisilta, jotka osaavat asiansa. Pahimmillaan he joutuvat kokemaan, etteivät tule kuulluksi, että heitä määritellään heille vierailta tavoilla, että ammattilaisten toimet sopivat huonosti heidän elämäntilanteeseensa tai että ammattilaisten toimista muodostuu joukko toimenpiteitä, joissa heitä vedetään eri suuntiin.” (Seikkula ja Arnkil, 2009, 13.) Koen, että mitä varhaisemmassa vaiheessa työntekijät saavat luotua perheisiin vahvan, dia-

logisen yhteyden, voidaan välttyä suuremman tuen tarpeelta. Kuulluksi tuleminen ajoissa voi olla ratkaiseva tekijä perheen jaksamisen tukemisessa.

5 TUTKIMUSPROSESSIN TOTEUTUS

5.1 Käytännön järjestelyt koronapandemian aikana

Suunniteltuna ajankohtana toteutin Tulevaisuuden muistelu -iltapäivän. Nauhoitin keskustelun ja kokosin sen pohjalta muistion, mitä on suunniteltu, sekä miten niitä asioita kohti lähdetään kulkemaan. Kirjallinen raportointi ja loppukoonti keväällä ja kesällä 2021. Käytännössä asiat etenivät niin, että varhaiskasvatuksen erityisopettaja osallistui laittamalla opettajille sähköpostia Tulevaisuuden muistelu -päivästä ja sähköpostin liitteenä oli kutsu, jonka olin laatinut.

Tulevaisuuden muistelu- suunnitelmapalaveri pidettiin keskellä koronapandemian raskainta tilannetta. Kaupungintalon valtuustosalin valikoitui menetelmän palaveripaikaksi tilaajan toiveesta ja koronapandemiasta johtuvien syiden vuoksi, sillä sieltä löytyi riittävän iso tila, jotta saimme pidettyä ohjeistuksen mukaisen turvallisuusetäisyyden osallistujien välillä. Jouduin ottamaan myös huomioon eri yksiköitä koskevan vierailukiellon. Varauduin palaveriimme hankkimalla osallistujille kasvomaskit ja käsidesiä, järjestelemällä istumapaikat riittävän etäälle toisistaan. Heti keskusteluajankohdan jälkeen kasvomaski- tai visiirisuositus vahvistui entisestään ja kokoontumisrajoitukset tiukentuivat.

Koska tähän tilaisuuteen ei ollut erillisrahoitusta, en voinut ajatella kutsuvani ulkopuolista verkostokonsulttia johtamaan keskustelua. Johdin keskustelua itse esittäen kysymykset ja kooten nauhoittamalla keskustelun ideoinnin kirjallista tallentamista varten.

Kirjallinen raportointi tapahtumasta tapahtui jälkikäteen muistiinpanojen ja tallenteen avulla. Tallennetta on kaksi tuntia, 14 minuuttia. Pidimme yhden tauon, jolloin tallennus ei ollut päällä. Opinnäytetyöstä muodostui tämä kirjallinen tutkimusraportti Samk:lle sekä lyhyt tapahtunutta suunnittelutoimintaa kuvaava raportti tilaavalle kaupungille.

Ajatus on, että tuotos helpottaa käytännön työssä vanhempien osallisuuden lisäämiseen käytettävää suunnittelua antamalla valmiin mallin yhdenlaiseen toimintatapaan, miten tähdätään osallistavampaan, perhettä tukevampaan arkeen, kannatellen työyhteisön voimavaroja.

Keskustelun koonti, vastaukset kootaan niin, että vastaajien henkilöllisyys ei ilmene koonnista.

5.2 Tulevaisuuden muistelu -suunnittelupalaveri

Suunnittelupalaveriin osallistui yhteensä kuusi varhaiskasvatuksen opettajaa, kun lasten mukaan itseni keskustelun vetäjän roolissa, yhden opettajan teemoittajan roolissa, sekä keskusteluun osallistuneet neljä opettajaa. Aikaa keskusteluun oli varattu kolme tuntia, josta kului kaksi ja puoli tuntia.

Aluksi kerroin menetelmästä ja taustatukena oli PowerPoint, jossa näkyivät kokoaamani pääpiirteet menetelmästä. Keskustelun vetäjän rooli oli itselle helppoa, koska olen ammatillisen opettajan roolissa, sekä varhaiskasvatuksen opettajan roolissa tottunut vetämään ryhmäkeskustelua, se tuntuu itselle luontevalta ja mitä useampia vuosia on takana, sitä rennompaa siinä roolissa on, ehtii pohtia, ottaa tilanteiden keskustelumahdollisuuksista kaiken irti. Varhaiskasvatuksen opettajat olivat myös ihanteellinen kohderyhmä keskustelulle, koska työ jo itsessään vaatii heittäytymisosaamista, eläytymiskykyä. Jännitystä oli kuitenkin selvästi ilmassa. Koin itselleni helpoksi etäännyttää itseni aiheesta vetäjän rooliin ammatillisella pedagogisella osaamisella – myös siinä pitää osata etäännyttää itsensä aiheesta ja tarkastella kokonaisuutta teorian kautta, ei omien kokemusten tai tunteiden kautta.

Keskustelu pysyi hyvin raamissa, mikä tarkoittaa sitä, että työskentelylle oli tarkka struktuuri, jolloin yksi kertoi vastauksia vetäjän kysymyksiin ja toiset kuuntelivat. Kuuntelijan rooli antoi aikaa sisäiselle dialogille ja omien ajatusten järjestelylle.

Kerroin keskustelijoille taustaoletuksen, mihin kysymykseen, ongelmaan, olemme hakemassa vastausta. Ongelma oli perheen, vanhemman osallisuuden huomioiminen kahden vuoden päästä tästä ajankohdasta. Miten siihen päästiin ja mitä huolia aiheesta nousi ja miten henkilöstö pystyy vaikuttamaan osallisuuden kokemuksen toteutumiseen.

5.2.1 Kysymyksenasettelu

Kysymykseni ovat suoraan Erikssonin, Arnkilin ja Rautavan teoksesta Ennakointi-dialogeja huolten vyöhykkeellä, Verkostokonsultin käsikirja – ohjeita verkostomaiseen työskentelyyn, Stakes 2006. Kysymykset ovat sinänsä hyvin tarkoin harkittuja ja keskustelumme sellaisenaan täydellisen sopivia. Tarkensin kysyttyäni vastausta tarkentavilla kysymyksillä, olenko ymmärtänyt oikein, että... Kuulinko oikein, että kerroit... Tämä antoi vastaajalle vielä tilaa koota ajatustaan ja täsmentää.

Aluksi kerroin miten toimitaan, miten käydään läpi esittelykierros, mikä on kenenkin ”rooli” keskustelussamme. Lempeällä ja huumorintäyteisellä johdannolla sain rikottua alkuun jännittynyttä tunnelmaa. Kerroin aluksi myös, että leikin koulutettua verkostokonsulttia ja kuvailin tilannetta 2022, tavallaan ”nostin” keskustelua tulevaisuuteen. Kerroin, miten olemme nyt ajassa 2022, jolloin olemme selättäneet koronan ja voimme taas ajatella, että tilanne on rauhallinen ja on helppoa lähteä kehittämään toimintaa.

Koronapandemian vuoksi Tulevaisuuden muistelu- suunnittelupalaverissa hypäsimme suoraan kaksi vuotta eteenpäin, koska tämän hetken tilanteen valossa on erittäin vaikeaa ajatella uudistusten toteutuvan vuoden sisällä, kun eletään tilannetta, jossa niin maakuntien kuin koulutuksenkin sulkemisuhka, koronakaranteenit ja vakavat sairastumisen uhat leijuvat kaiken aikaa kaiken tekemisen yllä. Kysymykseni siis, tästä johtuen, kuului:

- Kaksi vuotta on kulunut ja toimintasuunnitelma on valmis. Mikä sinua siinä erityisesti ilahduttaa?
- Mitkä ovat suunnitelman painopisteet, mistä erityisesti kiitetään ja ketkä kiittää?

Toinen kysymys

- Mikä sinua suunnitelman valmistumisessa erityisesti ilahdutti? Mitä itse teit suunnitelman hyväksi?
- Onko jokin teko, josta olet erityisen ylpeä? Saitko jostain tukea, mistä, minkälaista?

Kolmas kysymys

- Mistä olit huolissasi kaksi vuotta sitten tämän suunnitelmaan suhteen?
- Mikä sai huolesi vähenemään?

Keskustelu lähti rohkeasti käyntiin. Kysymyksiä oli luontevaa ja helppoa esittää ja ne tuntuivat järkeviltä, teemaan hyvin soveltuvilta. Aluksi totesimme, että kaikki osallistujat ovat koolla opettajan roolissa. Korostin, että itse en kommentoi, vaan olen vain haastattelijan roolissa, en sano millaista vastaamisen pitäisi olla tai pitäisikö jotain lisätä. Tulevaisuuteen johdattelu alkoi näin:

”Me kuvitellaan, lähdetään seikkailumatkalle, kahden vuoden päähän, ei olekaan vuosi 2020 vaan eletään vuotta 2022, me eletään, istutaan tässä palaverissa ja olemme kaikki täällä edelleen töissä, ollaan tyytyväisiä, olemme tehneet paljon hyvää työtä, olemme saaneet paljon kiitosta, on mennyt kauhean hyvin kaikki, vanhempien osallisuus on tosi hyvää, joka ryhmässä. Henkilöstö kokee, että se on hyvää ja nyt pohdimme, miksi se on niin hyvää nyt, juuri nyt?

Olen koonnut vastaukset ensimmäisten kahden kysymyksen osalta preesensmuotoon, mutta preesens on tässä tapauksessa vuodessa 2022. Kolmannen kysymyksen kohdalla, huoli puheessa puhutaan menneessä muodossa, kun pohditaan suunnitelman luomisen aikaisia huolia ja silloin arveluttaneita asioita.

Teemoittaja kokosi keskustelun pääkohtia koskien ensimmäistä kahta kysymystä. Keskustelun pääkohtia olivat vuorovaikutus, vuorovaikutus henkilöstön välillä, hyvä sitoutunut työporukka, toimiva tiimityö, rauha, yhteisöllisyys, luottamus, tasavertaisuus, osallisuuden kuormittamattomuus, perusarjen näkyväksi tekeminen, työhyvinvoinnin lisääntyminen, vanhemmat lapsensa ensisijaisina asiantuntijoina, henkilöstön koulutus.

Keskeisimpiä ongelmia, haasteita koskien suunnitelmaa nousi seuraavanlaisia pääteemoja; henkilöstön vaihtuvuus, sijaisjärjestelyt, S2-perheet (Suomi toisena kielenä), työssä jaksaminen, kaupungin tuki, perheiden vuorovaikutuksen avoimuus.

5.2.2 Vanhempien osallisuuden lisääntyminen vuorovaikutuksessa

Vastaajia vuonna 2022 ilahduttaa erityisesti vanhempien ja henkilöstön välinen tasavertaisuuden lisääntyminen. Perheet kokevat samanarvoisuutta, niin henkilöstön kuin myös toistensa kanssa. Ilahduttavaksi koetaan se, että vanhemmat ovat enemmän läsnä päiväkodin arjessa, yhteisöllisyyden tuntu ja aito välittäminen oli vaikeiden koronavuosien aikana kasvattanut luottamusta ja rauhaa. Henkilöstö kokee ilahduttavana vanhempien osallisuuden vakiintuneena ja luontevana osana arkea.

Vastauksista muodostuu käsitys, että vanhempien osallisuus koetaan olevan arkeen vakiintunutta toimintaa, luontevaa ja sellaista, että vanhemmatkin kokevat sen mukavaksi. Tulevaisuudessa vanhempien osallisuus on helppoa ja vaivatonta, työhön saumattomasti sulautuvaa, sellaista, mikä ei vaadi henkilöstöltä isoja voimavaroja toteutukseen, vaan on päinvastoin voimauttavaa. Dialogit toivat esille ajatuksen, että vuorovaikutus vanhempien kanssa on rentoa ja dialogista. Henkilöstö kokee haasteena sen, että ei ole aiemmin ehtinyt jakaa tarpeeksi lasten huoltajille esimerkiksi päivän kuulumisia.

Henkilöstöä ilahduttaa, että osallisuuden koetaan oikeasti lisääntyneen. Toisten työntekijöiden innostus ja kiinnostus yhteiseen aiheeseen ilahduttaa. Innostus ja toiveisuus lisääntyvät tekemisen myötä, se tuottaa rentoa asioiden hoitoa, joka toimi itseään toteuttavana ennusteena. Kiitosta tuli etenkin työyhteisön sitoutuneisuudesta. Henkilöstö sitoutuu parantamaan omaa jaksamistaan ja vuorovaikutustaitojaan. Työntekijät, työyhteisö, vanhemmat kiittävät. Yhteistyön helpottuminen ja asioiden eteenpäin vieminen koetaan luontevaksi.

Vanhempien vuorovaikutuksellinen samalla tasolla olo näkyy lämpönä vuorovaikutuksessa. Ilahduttavaksi ja kiitosta ansainneeksi koetaan myös se, että enemmän tuen tarpeisten lasten perheet kokivat olevansa enemmän tasavertaisia muiden perheiden ja kasvatushenkilöstön kanssa. Perheet kokevat, että yhdessä kasvatetaan. Perheiden kokemus omien lastensa ensisijaisina asiantuntijoina vahvistuu ja sitä kautta tasavertaisuus kasvatushenkilöstön kanssa. Yhteistyössä on päästy enemmän yhteisöllisyyteen, yhteiseen välittämiseen ja yhteisvastuullisuuteen. Yhteinen rauhantuntu ilahduttaa, luottamus kanssaihmiisiin.

Suunnitelman painopisteet ovat koko varhaiskasvatuksen kentän muuttumisessa positiiviseen, yhteisölliseen ajatteluun, että yhdessä kasvatetaan ja selvittää haasteista. Henkilöstön on helpompi ymmärtää perheiden yksilöllisyyttä. Luottamus on lisääntynyt luontevamman vuorovaikutuksen, dialogin lisäämisellä. Työssään hyvinvoivat työntekijät kohtaavat vuorovaikutuksessa paremmin, ovat empaattisempia, osaavat heittäytyä vuorovaikutukseen ottaen huomioon, että jokaisella yksilöllä on omanlaisensa elämä ja siinä asioita, jotka kuormittavat.

Vuorovaikutus on paremmin dialogista. Vanhemmat ovat vuorovaikutuksessa paremmin tasavertaisia ja uskaltavat kertoa enemmän, vanhemmat kokevat olevansa enemmän samalla viivalla kuin henkilöstö. Paremmalla dialogilla päästään parempaan luottamukseen. Vanhempien osallisuus ja vuorovaikutus on enemmän yhteisöllistä, välittämistä.

Jokaisen perheen arvokkuuden korostaminen yhteisellä keskustelulla, luodaan mahdollisuutta perheille avata haasteitaan. Kasvatushenkilöstö on valmiimpaa ottamaan

vastaa perheiden erilaiset voimavarat ja ymmärtää, että sitä kautta osallisuuden määrä voi vaihdella paljonkin.

Konkreettisena työvälineenä koettiin hyväksi päiväkodin Instagram-sivut:

”Huoltajalta on tullut palautetta, että on tullut tavaksi yhdessä lapsen kanssa katsoa iltaisin päiväkodin Instagram, jolloin lapsi kertoo päivästä myös aivan eri tavalla kuin ennen. Tavallaan samalla tulee vanhemmalle enemmän näkyväksi ja todeksi se meidän arkemme ja koska lapsi ei osaa vielä kertoa päivästään kuin että me leikittiin tänään.”

5.2.3 Työtiimin tärkeys toiminnan kehittäjänä ja työssäjaksamisen tukena

Työskentelytiimin vuorovaikutuksellinen toiminta koetaan tärkeäksi tueksi toiminnan suunnittelussa positiivisessa valossa. Tärkeäksi koetaan, että kaikki ovat mukana suunnittelussa. Koetaan, että työtiimiltä saadaan tukea, vertaistukea, voidaan sanoa, että yhdessä tehdään ja kehitetään. Koko työyhteisön sitoutuminen lisää työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Vastaajat kokivat, että myös työnantaja hyötyy, että kaupungille koituu säästöä sairaslomien vähennyttyä.

”Hyvällä työporukalla suunnitellaan, ajatukset sinkoilevat, on hauskaa.”

Erityisen ylpeäksi itsensä saa tuntea osallisuuden vaivattomuudesta. Ylpeäksi saa tuntea itsensä myös siitä, että vanhemmat saattavat aidosti tuntea, että heidän lapsiaan jaksetaan haastavinakin aikoina hoitaa hellästi ja hyvin ja positiivisesti, rakentavasti kohdata haasteet. Vanhemmat kokevat voivansa olla avoimempia. Erityinen ylpeyden aihe on myös se, että tuki on tullut työyhteisöstä, tiimissä on tehty työtä ja onnistuttu luomaan toimivaa arkea huomioiden vanhemman osallisuuden rikastuttavasti. Hyvä yhteinen suunnittelu ja yhteisöllinen vastuunotto rakentaa toimivaa työskentelytapaa. Työtiimin, yhteisön lisäksi tekemisen kehittämiseen on saatu tukea kaupungilta, koko varhaiskasvatushenkilöstöltä sekä varhaiskasvatuksen johtotiimiltä ajallisena ja rahallisena sekä koulutuksellisena resurssina.

Henkilöstö on ottanut kehittämisvastuun vakavasti ja arkisessa työssä pyrkii omalla esimerkillä luomaan ja vahvistamaan toimintamallia vanhempia kohdatessa. Tietoisuus työtiimin tuen tärkeydestä on vahvistunut ja työtovereita kyetään paremmin tukemaan haastavissa tilanteissa. Vanhempien tukemisen tärkeys on myös korostunut ja tiedostavan vuorovaikutuksen ansiosta helpottunut. Vanhempien tukeminen tuottaa myös ammatillista ylpeyttä, koska palaute on positiivista, saa olla ylpeä ja kiitollinen, että on luottamuksen arvoinen.

5.2.4 Huolenaiheet ja niiden väheneminen

Kolmannen kysymyksen kanssa pääsimme liikkeelle tauon jälkeen, mutta tauosta huolimatta hyvä keskittyminen aiheeseen oli kuultavissa ja nähtävissä. Esittelin huolipuhe kysymyksen, joka kuului:

- Mistä olit huolissasi kaksi vuotta sitten tämän suunnitelman suhteen?

Kävimme tämän kysymyksen kanssa kierroksen ja lopuksi vielä kierroksen, jolloin jokainen vastasi kysymykseen:

- Mikä sai huolesi vähenemään?

Tiimityön tärkeys korostui vastauksissa, joissa pohdittiin huolia kaksi vuotta sitten olleessa tilanteessa. Tiimityössä korostui hyvä yhteisen tekemisen meininki, innostus, ilo.

Henkilöstömuutosten rajaaminen, henkilöstön vakiinnuttaminen ja vakaannuttaminen tiimeissä, koettiin seuraavaksi tärkeäksi seikaksi. Toivottiin, työnantaja ei ainakaan lisäisi henkilöstön vaihtuvuutta. Tiimityössä se, että henkilöstö elää (muuttuu ja vaihtuu) kovasti kesken toimintakauden, tuottaa aina hitaampaa tuloksellisuutta. Henkilöstön vakiintuminen vaikuttaa vanhempiin luottamuksen kasvulla, ei tarvitse arvailla, keitä tänään on töissä. Luottamus syntyy lapsen ja perheen tuntemisesta, tuttuus tuo turvallisuutta. Turvallisuus tuo luottamusta. Sijaisten vakiinnuttaminen on hyvä käytäntö, vakiintuneet sijaiset helpottaisivat arjen käytäntöjen hoitumista, koska he

tuntisivat lapset ja talon käytännöt valmiiksi ja myös perheet osaisivat tunnistaa heidät talon työntekijöiksi, mikä parantaisi taas luottamusta ja helpottaisi vuorovaikutusta.

Vuorovaikutuksessa Suomi toisena kielenä, eli S2-perheiden erityinen huomioiminen korostui. Työyhteisössä yhteisesti keskusteltiin ja kehitettiin tapaa saada S2-perheitä paremmin mukaan. Kommunikaation haastavuus askarrutti, miten päästä parempaan vuorovaikutukseen, jokapäiväinen kommunikaatio toteutui, mutta väärinymmärryksiä ilmeni, puolin ja toisin.

Korostuneena on nähty huoli perheistä, lasten voinnista, sekä työntekijöiden jaksaminen. Erityisesti COVID-19 pandemian tuoma epävarmuus kasvatti huolta lasten perheiden jaksamisesta. Varhaiskasvatuksen hektisessä työssä henkilöstön jaksaminen ja toimintakyky tiimissä mietitytti myös.

Huolikysymyksistä toinen tuotti vastauksia siihen, miten tilanteeseen saatiin vaikutettua. Tilanteeseen pystyttiin vaikuttamaan, kun kaupunki lisäsi resursseja määrärahoihin.

”Sydämen sivistystä ei voi, se tulee jokaiselta luonnostaan, mutta päivähoito, varhaiskasvatus, esiopetus, me tarvitaan ne resurssit, että me saadaan hyvin työntekijät ja perheet tuettua. Se auttoi huolessa, kun tiesi että saa apua, että työntekijät saa apua, voimavaroja.”

Kaupunki sitoutui lisäkoulutustarpeisiin. Erityisesti erityisen tuen tarpeisten lasten kohtaamiseen kaivattua koulutusta, lisäresurssit henkilöstön koulutukseen lisäsivät henkilöstön ajantasaista osaamista ja lasten hyvää tukemista. Tämä panostus näkyy lasten koulupolulla myönteisenä kehityksenä ja jatkumona.

5.2.5 Jatkosuunnitelman teko

Loppuyhteenvedossa kävimme läpi teemoittajan kokoamat pääpiirteet, asiasanat sekä keskustelimme jatkosuunnitelman laatimisesta. Teemoittaja luki pääpiirteet, asiat,

toistuvat teemat, sanat, joita oli keskustelusta poiminut. Keskustelimme suunnitelman mahdollisuudesta toteutua jatkossa, miten työyksikössä konkreettisesti toimittaisiin.

Keskustelussa nousi tärkeitä aiheita: Miten vahvistaa hyvää työtiimiä? Miten näyttää omalla toiminnalla esimerkkiä työyhteisössä? Minkälaista henkilöstön lisäkoulutusta tarvitaan?

Suomi toisena kielenä, S2- koulutuksen tarve henkilöstölle on ilmeinen ja koulutukset toivotaan tallenteena, jolloin useampi henkilöstön jäsen pääsee tahtoessaan osallistumaan. Vanhempien kanssa käytävään vuorovaikutukseen kaivataan uskallusta; rohkeasti kysymistä, miten teidän kulttuurissanne toimitaan tässä. Tulkkipalvelut, riittävän suuret asiantuntijapalvelumäärärahat tulkkipalveluiden mahdollistajana. Teknologian mahdollistamat sovellukset kielimuurin madaltamiseksi käyttöön. Ajallinen resurssointi näiden toteuttamiseen.

Keskusteltiin mahdollisuudesta järjestää iltapalaveri, jossa pohditaan, mitä vanhemman osallisuus tarkoittaa meidän päiväkodissamme. Selvennetään henkilöstön kesken, mikä se asia on, käsite on, että se olisi kaikilla sama. Yhteinen ajatus pitää luoda. Raamitetaan yhteinen ymmärrys.

Aluksi pohdittiin voisiko iltapalaveri olla vain opettajille ensin, tai oman tiimin kesken, tai sekaryhmissä, pienryhmyöskentelynä.

Aikataulutus voi olla 1–2 iltapalaveria riippuen siitä, miten lähellä ollaan ajatuksissa toisia. Mietitään palaverin ajankohta, onko mahdollista miettiä ajankohta niin, että kaikki olisivat virkeimmillään. Aamulla lähdetään, vaikka luontoon, heitetään reput selkään. Vaikka viikonloppuna. Kun suunnitellaan, niin mietittäisiin myös valmius tehdä eri tavalla jotenkin. Väsyneenä työpäivän päälle uuden suunnittelu on vaikeaa, käytännössä mahdotonta. Työnantaja voisi mahdollistaa arkena suunnittelutiimeille (pienryhmille) tietyn tuntimäärän, jolloin saisivat lähteä jonnekin tekemään ajatus-työtä, ryhmä kerrallaan.

Selvitellään miten vanhemmat ajattelevat, miten he haluavat tulla huomioiduksi, miten he tahtovat osallisuutta ajatella. Virtuaalinen vanhempainilta on koettu hyväksi, koska

siihen on helpompi päästä osalliseksi, voi olla kasvottomana, kuunnella, mutta ei tarvitse kommentoida. On vaikea ottaa kontaktia toiseen ihmiseen, kohdata toinen ihminen ja korona-aika vielä lisää sitä. Teams voisi olla osallistavampi.

Jatkotoimenpiteisiin kuuluu vanhempien osallisuus -käsitteen esille nostaminen myös varhaiskasvatuksen opettajille suunnatussa Varhaiskasvatussuunnitelma-työryhmässä keväällä 2021. Miten kirkastetaan eri yksiköissä ajatukset myös vanhempien osallisuudesta arvokeskustelun ohella?

5.2.6 Arviointi

Arviointi tapahtuu keskusteluiltapäivän aikana kootessamme yhdessä vastauksia, mutta myös summatiivisena jälkikäteen, jolloin voin katsoa taaksepäin ja katsoa, miten meni ja päästiinkö lähellekään tavoitetta.

Toimintatavan käytettävyyden arviointi tapahtuu kokeilemalla, miten tämäntyyppinen ideointimenetelmä istuu kunnallisen työyhteisön keskuuteen.

Arviointiin liittyi myös keskusteluiltapäivän esittely ja toimintaideoinnin purku työyhteisön viikkopalaverissa, joulukuun 2020 alussa. Tein aiheesta raportin Huittisten kaupunkia varten ja tämän raportin pohjalta oli helppoa luoda työyhteisölle koonti PowerPoint, jonka avulla voin esitellä aiheen.

Kehittämistyö jatkaa etenemistään Varhaiskasvatuksen opettajien suunnittelupalaverissa, kun lomakkeita pohtiva työryhmä lähtee viemään arvojen pohdinta kampanjaa ja ryhmävasun päivitystä eri päiväkoteihin. Yhdeksi tärkeäksi arvoksi itsessään pohdittavaksi taloihin tulee osallisuuden käsitteen pohtiminen ja avaaminen, talo kohtaisesti.

5.3 Tulokset

Osallisuusosaaminen, perheiden huomioimisen osaaminen yhdistyi kauniisti opettajiston koulutustaustasta riippumatta samaan tavoitepisteeseen, samoihin arvoihin, joita

kentällä toivotaan vahvistettavan. Tärkeimmäksi asiaksi keskustelussa nousi vuorovaikutuksen kehittäminen. Toisena tärkeänä asiana nähtiin tiimityö. Perheiden tasa-arvoisuus nousi yhdeksi erittäin tärkeäksi puheenaiheeksi, inkluusio, erityislasten ja lasten perheiden samanarvoisuuden kokemuksen mahdollistuminen varhaiskasvatuksen arkisessa työssä, sekä Suomea toisena kielenä puhuvien kanssa tehtävän vuorovaikutuksen parantaminen.

Ensisijaisesti työyhteisössä tulisi kehittää keskustelua osallisuudesta ja vanhempien osallisuudesta. Avata käsitettä, mitä osallisuus meille tarkoittaa, mitä se on Varhaiskasvatussuunnitelman mukaan ja miten sitä voidaan toteuttaa. Vuorovaikutus työskentelytiimin kesken koettiin äärimmäisen tärkeäksi, runsaalla resursoinnilla keskusteluun ja suunnitteluun voidaan lisätä yhteistä ymmärrystä ensin henkilöstön kesken ja tämän kautta myös vanhemmille pystyttäisiin olemaan eri tavalla läsnä ja herkkänä kuulevana osapuolena vuorovaikutustilanteissa. Vuorovaikutuksen tärkeys nousi kaikessa keskustelussa yhä uudelleen, eri näkökulmista. Yhtenä vuorovaikutuksen kehittämisen muodoista todettiin olevan Suomi toisena -kielenä perheiden tukeminen, ymmärretyksi tuleminen.

Menetelmänä Tulevaisuuden muistelu toimi ideoinnissa, kehittämisessä hyvin. Menetelmä mahdollisti tavallaan henkilöstön ammatillisten toiveiden esiin noston, ilman pohdintaa siitä, että olisiko haluttu toiminta käytännössä mahdollista. Tavallaan vain toteamalla, että tämä on suunta, johon henkilö toivoo tämän asian kehittyvän, eikä henkilön tarvitse murehtia resurssien riittävyyttä tai muita ”jarruttavia” tekijöitä. Tällöin pohdinta, tulevaisuuden ideointi, Tulevaisuuden muistelu tekniikkaa käyttäen tuo esiin ajatuksia tavallaan ”puhtaalta pöydältä”.

6 POHDINTA

Osaltaan koko työni on käsitettävissä varhaisen puuttumisen teeman alle. Vanhempien osallisuus rakentuu siitä tuesta, mitä me osaamme varhaiskasvatuksessa tarjota,

siis siitä vuorovaikutuksesta, mikä rakentuu, kun uskaltaudutaan suoraan vuorovaikutukseen.

Tavallaan näen tässä mahdollisuuden hyödyntää traumainformoidun työyhteisön osaamista. Lukiessani ja kuullessani henkilöstön ajatuksia ajatus traumainformoidusta työyhteisöstä ja sen vuorovaikutusymmärryksestä kaikui taustalla. (Esim. YouTube/ TEDMED/Nadine Burke Harris, 2014.) Henkilöstöä pystytettäisiin kouluttamaan aiheeseen, joka toisi vielä enemmän ymmärrystä sille, että jokaisella meistä, on sitten kyseessä vanhempi tai henkilöstön jäsen, on takana tarina. Se tarina voi olla sellainen, että se elää meissä mukana, joka päivä ja vaikuttaa tapaamme toimia ja tämä toiminta voi näkyä arjessamme muille outoina tai erilaisiksi koettuina tapoina reagoida joihinkin tilanteisiin, ahdistuksena tai uupumisena. Ymmärrys siitä, että myös vanhemmilla voi olla rajujakin henkilökohtaisia ”säröjä”, taakkoja, joita he kantavat ja tietynlaiset eväät millä he koettavat elää tätä elämää ja kasvattaa omia lapsiaan, on tärkeää. Varhaisen puuttumisen näkökulmasta vielä tärkeämpää on osata tunnistaa ja osata ottaa puheeksi ajoissa huolta aiheuttavat tilanteet.

On niin helppoa haudata hyvät suunnitelmat arjen kiireen keskelle, ajatus on kaunis, tukea ja huomioida toista, mutta helposti arki tulee väliin. Näin on parisuhteissa, näin on lasten kasvatuksessa, näin on työyhteisön uusissa toimintatavoissa. Luodaan suuria suunnitelmia, miten jatkossa toimitaan paremmin, miten toimitaan tehokkaammin, miten saadaan suurenmoisia tuloksia.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on ollut avata käsitystä henkilöstön oman ajattelun kautta, avata henkilöstön, yksittäisten työntekijöiden silmiä omalle asenteelleen osallisuuden käsitettä kohtaan ja samalla luoda siitä dialoginen keskustelu muiden työntekijöiden kanssa. Keskustelu, joka avaa todellisia ajatuksia, todellisia toiveita, miten tätä tarinaa rakennetaan yhdessä vanhempien kanssa.

Olemme varhaiskasvatuksessa sellaisessa asemassa, jossa voimme heidän lastensa hyvinvoinnin kautta muutaman vuoden aikana koettaa vaikuttaa perheiden arkeen positiivisesti, luomalla struktuuria, auttamalla arkisissa asioissa, ohjaamalla lasten kasvatuksessa, mutta erityisesti olemalla läsnä, kun vanhempi kaipaa tukea ja ohjausta, kuulijaa huolelleen. Nämä muutamat vuodet merkitsevät lapselle paljon, ne

antavat suuntaa siihen, mikä on lapsen tuleva koulupolku, miten hyvin lapsen oma pedagogisen ja muun tuen tarve on huomioitu ja miten on kyetty tukemaan perhettä varhaisessa tukipolun rakentamisessa.

Olisi hienoa ajatella, että Tulevaisuuden muistelu -menetelmä jäisi työyhteisöön toimivaksi menetelmäksi pohdittaessa tulevaisuuden suuntaa erilaisissa kehittämistoimissa. Ihanne tilanne olisi, että menetelmästä tämän aiheen ympärillä nousisi henkilöstölle sellaista keskustelua, joka syvemmin vaikuttaisi arjessa, jokaisen työntekijän omassa ajattelussa ja arvoissa, siinä miten kohdataan vanhempi, miten kohdataan toinen ihminen.

Toivon opinnäytetyöni herättävän myös ajattelua sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden kauneudesta, siitä sosiaalisesta runoudesta, jota saamme olla luomassa vuorovaikutustyössämme, omalla ammatillisella vuorovaikutusosaamisellamme, ne ovat hetkiä, jolloin keskustelu on dialogista, jolloin kumpikin osapuoli saa keskustelusta ja jolloin keskustelu voi olla voimauttava, molemmille osapuolille, niin vanhemmalle, kuin työntekijällekin.

Hyvin usein vuorovaikutustilanteet huoltajan kanssa tapahtuvat keskellä hälinää, lasten tarpeiden kuulemista, työyhteisön monisäikeisessä, hektisessä ja alati muuttuvassa tilanteessa, jossa mahdollisesti on meneillään ryhmänohjaushetki, tai muu valvontatilanne, joka todella kaipaasi työntekijältä kaiken huomion. Tässä käymme usein sisäistä sotaa siitä, miten paljon huomiota pystymme siinä hetkessä antamaan vanhemmalle, jonka asia, tarve, esimerkiksi juuri minun ammatilliseen panokseeni ja apuuni on akuutti. Joskus tilanteista selviää siirtämällä keskustelua vanhemman kanssa, joskus ehtii joku toinen työntekijä hätiin ottamaan vastuun ryhmästä, mutta joskus vuorovaikutustilanteista jää suunnaton riittämättömyyden tunne, kun ammattilaisena tuntee, että nyt olisimme ehkä saaneet keskustelun sellaiseen ratkaisevan tärkeään hetkeen, joka vaikuttaa vanhempaan, perheeseen ja lapseen, tai selkeästi näemme, että vanhempi ei koe tulleen kunnolla kuulluksi. Tai kun tiedämme, että pieni hetki rohkaisevaa puhetta vanhemmalle voisi auttaa häntä jaksamaan paremmin. Uskon, että jokainen varhaiskasvatuksessa työskentelevä on kohdannut näitä tilanteita.

”Traumaattiset elämäkokemukset eivät kosketa yksin terveydenhuollon ja sosiaalityön asiakaskuntaa, vaan ne ovat osa meitä kaikkia. Turvaa on mahdotonta välittää asiakkaalle, jos työntekijä ei itse koe olevansa turvassa ja hallitsevansa työtään. Voidakseen toimia turvasta käsin, turvaa luoden ja sitä edistäen, ammattilaisen tulee kokea olevansa itse turvassa. Turva on ennen kaikkea sisäinen kokemus, joka on yhteydessä työn hallittavuuteen ja ennakoitavuuteen. Jatkuvan kiireen, resurssipulan ja aikataulupaineen alla hallinnan kokemusta on vaikea saavuttaa, jos työn reunaehdot eivät ole työtä tukevia. Vahvasti naisvaltainen sosiaali- ja terveysala, samoin kuin perusopetus- ja varhaiskasvatus, on joutunut säästöpainneissa luopumaan paljosta. Kiireessä ja kohtuuttomassa paineessa on mahdotonta tuottaa laatua. Ammattilainen, joka joutuu olosuhteiden pakosta alisuoriutumaan työssään, uupuu ja menettää uskonsa hyvinvointiyhteiskunnan ideaan. Ammattilaisten uupuminen ja palveluiden heikentyminen tuottavat epäluottamusta julkisia palveluja kohtaan, mistä löytyvät ne tahot, jotka tahtovat edistää palveluiden yksityistämistä.” (Sarvela, K., Auvinen, E. 2020, 70–72.)

Esimiestyöllä on valtava merkitys toimintakulttuurin kehityksen mahdollistajana, mutta se vaatii myös esimiestyölle riittävät resurssit. Esimiehet voivat toimia innostajina ja mahdollistajina vuorovaikutukselliselle tiimityön ja asiakastyön kehittämiseksi. ”Jaettu johtajuus on yksi tapa toteuttaa itseohjautuvuutta ja vastaa erittäin hyvin tämän päivän toimintaympäristöstä tuleviin haasteisiin. Pauli Juutin (2017) mukaan se haastaa hyvän johtamisen ja työskentelyn jatkuvaan vaalimiseen. Johtamisella luodaan selkeä päämäärä, ja vuorovaikutuksessa valjastetaan kunkin asiantuntijan osaaminen sen tavoittamiseksi. Johtamisessa kyse ei ole delegoinnista vaan sellaisen työskentelyn luomisesta, jossa jokainen voi osaamisellaan vaikuttaa tuloksen saavuttamiseen. Tämä vaatii työtä tukevien rakenteiden luomista, kykyä sallia ja käsitellä tunteita sekä niiden kautta löytää toimiva toimintakulttuuri päämäärän saavuttamiseksi.” (Sarvela, K., Auvinen, E. 2020, 78.)

Inhimillinen kohdatuksi tuleminen omassa työyhteisössä on jaksamisen kannalta etenkin sosiaalialan vuorovaikutustyössä relevanttia. Se, että jokaisen työntekijän yksilöllinen voimavaraisuus tunnustetaan ja tunnustetaan ja osataan ottaa huomioon muuttuvissa tilanteissa, voi ratkaisevasti ehkäistä esimerkiksi sairaspotilaita.

”Työntekijä on yhtä lailla vahva ja haavoittuva kuin asiakas. Tulkintojen ja väärintulkintojen riski on tärkeää tiedostaa. Ammatilliseen itsetuntemukseen sisältyy ihmissuhdeammateissa ja auttamistyössä erityinen tehtävätietoisuus. Työntekijä edustaa tehtävänsä puolesta auktoriteettia suhteessa asiakkaaseen, halusi tai tiedostipa sitä tai ei. Kyse on valtasuhteesta, jossa auttajalla on päävastuu kohtaamisesta ja vuorovaikutuksesta.” (Sarvela, K., Auvinen, E. 2020, 85.) Ammatillisen vuorovaikutusosaamisen, pedagogisen rakkauden, sensitiivisen kohtaamisen ymmärtäminen on tärkeää. Ammatilainen tiedostaa, että vaikka oma jaksaminen olisi yhtenä päivänä heikkoa, on ammattilainen aina vastuussa omasta ulosannistaan ja ymmärtää, että yhden ammattilaisen puhe voidaan tulkita koko työyhteisön tai kunnallissektorin näkökannaksi. Ammattilaisena olemme auktoriteettiasemassa, jolloin pitää ymmärtää vuorovaikutuksellinen sensitiivisyys ja olla omassa ammatillisessa vuorovaikutuksessa niin osaava, että voi toimia kuulijana huoltajille jokaisessa tilanteessa.

COVID-19 pandemian luoma tilanne haastaa perinteiset vanhemman osallistamiskeinot. Etäyhteydellä tapahtuvat vanhempainillat ja palaverit ovat omalta osaltaan osallistamista, mutta onko se todellista osallisuutta? Tämän kehittämistyön kautta vahvistui käsitys siitä, että vanhemman osallisuus on vuorovaikutuksessa, dialogissa, kuulemisessa ja kohtaamisessa vielä konkreettisemmin kuin aiemmin ja vielä suuremman tarpeen myötä, kun COVID-19 on ravistellut yhteiskuntaa ja yleistä turvallisuudentunnetta ja sitä kautta aivan kaikkien jaksamista. Tässä kuka tahansa varhaiskasvatuksen työntekijä on avainasemassa, mutta erityisesti perhetyöhön ja lastensuojeluun perehtyneet varhaiskasvatuksen sosionomit.

Osallisuusosaaminen lähtee siis asenteesta. Miten näemme toisen ihmisen, mitkä ovat voimavaramme kohdata ja kuulla. Osallisuusosaaminen lähtee hyvästä vuorovaikutuksen tasosta, joka luo luottamuksellisen ilmapiirin työyhteisöön ja sen myötä asiakasperheisiin.

LÄHTEET

- Alasuutari, M. 2004. Kuka lasta kasvattaa? Oy Yliopistokustannus University Press Finland Ltd HYY Yhtymä. Helsinki.
- Bayer, B M., Shotter, J. edited. 1998. Reconstructing the Psychological Subject: Bodies, Practices, and Technologies. SAGE Publications. London.
- Bengtsson, F. 2004. Loppuunpalaminen – uusi mahdollisuus. Kirjapaja.
- Blez, Emilie. Lehtonen, Riina. 2016. Vanhempien osallisuus varhaiskasvatuksessa Imatralla. Saimaan ammattikorkeakoulu. https://theseus.fi/bitstream/handle/10024/105345/Blez_Emilie_Leinonen_Riina.pdf?sequence=1.
- Burke Harris, N. 2014. How Childhood Trauma Affects Health Across A Lifetime. TEDMED. ted.com/talks/nadine_burke_harris_how_childhood_trauma_affects_health_across_a_lifetime
- Csikszentmihalyi, M. 2014. Flow and The Foundations of The Positive Psychology. The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi. Claremont Graduate University. Claremont. USA.
- Eriksson, E., Arnkil, T.E., Rautava, M. 2006. Ennakointidialogeja huolten vyöhykkeellä. Verkostokonsultin käsikirja – ohjeita verkostomaiseen työskentelyyn. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. Työpapereita 29/2006. Helsinki. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204193645>
- Haarakangas, K. 2008. Parantava puhe. Magentum. Helsinki.
- Huhtanen, K. 2004. Varhainen Puuttuminen. Finn Lectura. Tampere.
- Huhtanen, K. 2007. Kun huoli herää. Varhainen puuttuminen koulussa. Opetus2000.
- Hyppönen, H. 2014. Pelon hinta. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Isola, A-M., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S., Ketotokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. THL Työpaperi 33/2017. julkari.fi/bitstream/handle/10024/135356/URN_ISBN_978-302-917-0.pdf?sequence=1
- Jokinen, E. 2020. Säröjen kauneus. sisäisen tarinasi voima. Tuuma -kustannus. Jyväskylä.
- Jäppinen, A-K. 2012. Onnistu Yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Kaskela, M., Kekkonen, M. 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Stakes. Gummerus Kirjapaino. Vaajakoski.

- Kokko, R-L. 2006. Tulevaisuuden muistelu. Ennakointidialogit asiakkaiden kokemina. Stakes. Helsinki.
- Kokko, R-L. 2007. Tulevaisuuden muistelu -palaveri -toiveikkuutta tuottava yhteistyömenetelmä. Yhteiskuntapolitiikka-yp 72. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117334>
- Kokko, R-L., Koskimies, M. 2007. Ennakointidialogit moniammatillisena yhteistyömuotona. Dialogisten varkostopalaverien välitön palaute. Stakes. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe20121089467>
- Lahikainen, A-R., Punamäki, R-L., Tamminen, T. 2008. Kulttuuri lapsen kasvattajana. WSOY. Dark Oy. Vantaa.
- Lamminen, Suvi. 2018. Vanhempien osallisuus Eurajoen kunnan varhaiskasvatuksessa. Samk. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201804194971>
- Lamminen, Suvi. 2018. Vanhempien osallisuus varhaiskasvatuksessa. vinkkivihko. Samk. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201804194971>
- Langheld, Anu. 2016. Vanhempien osallisuus lapsen varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa – vanhempien ja henkilökunnan kokemuksia vanhempien osallisuudesta Kartanonpuiston päiväkodissa. Turun ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201702062015>
- Linna, P. Toim. 1995. Perhe. Tampereen yliopisto.
- Mäntylä, Mari. 2019. Yhteen hiileen puhalttaen. Huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön kehittäminen Sasin päiväkodissa. SAMK. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201903263792>
- Mönkkönen, K. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopion yliopisto. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_951-781-933-1/urn_isbn_951-781-933-1.pdf
- Nurmi, J-E., Ahonen, T., Lyytinen, H., Lyytinen, P., Pulkkinen, L., Ruoppila, I., 2009, Ihmisen psykologinen kehitys, WSOYpro Oy. Helsinki.
- Oksanen, J., Sollasvaara, R.(toim.). 2019. Esteille Hyvästit! Opas autismin kirjon sekä adhd- ja Tourette-oireisten lasten kasvattajille. Esteetön lapsuus neuronkirjon lapselle ja nuorelle 2017–2019-hanke, Autismisäätiö. Into Kustannus oy. Helsinki.
- Opetushallituksen verkkosivut. Viitattu 12.5.2019. https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/perusopetus/oppimisen_ja_koulunkaynnin_tuki
- Pernaa, J. toim. 2013. Kehittämistutkimus opetus alalla. PS-Kustannus.
- Pojjula, S. 2018. Resilienssi. Muutosten kohtaamisen taito. Kirjapaja. Helsinki.
- Pursiainen, S. 2019. Lähihoitajana yhteiskunnassa. Edita Publishing. Helsinki. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus, Socca, Syty-hanke: systemisen toimintamallin käyttöönotto ja juurruttaminen lastensuojeluun. Viitattu 24.10.2020. https://socca.fi/kehittaminen/lapse-muutosohjelman_jatko/systemisen_toimintamallin_levittaminen

Rajaniemi, S. Ylisuutari, M. 2017. Vanhempien kasvatustietoisuus, vanhempien käsityksiä kasvatuksesta ja vanhemmuudesta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2017121821765>

Rönkä, A. ja Kinnunen, U. (Toim.) 2002. Perhe ja vanhemmuus. Suomalainen perhelämä ja sen tukeminen. PS-Kustannus. Keuruu.

Sarvela, K., Auvinen, E. (toim.) 2020. Yhteinen kieli. Traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. Basam Books. Tallinna. Raamatutrukikoda.

Seikkula, J. & Arnkil, T.E. 2009. Dialoginen verkostotyö. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205084999>

Tanneraho, M. 2014. Vanhempien osallisuuden elementtejä suomalaisen varhaiskasvatuksen kontekstissa. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201505191009>

Tilastokeskus. Viitattu 29.11.2020. [Stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-12-10_003.html](http://stat.fi/artikkelit/2012/art_2012-12-10_003.html)

Varhaiskasvatuslaki. 540/2018. finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540

Varhaiskasvatussuunnitelman mallilomake. Opetushallituksen verkkosivut. Viitattu 1.1.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/lapsen-varhaiskasvatussuunnitelma-mallilomake-ja-ohjeistus>

Venninen, T., Leinonen, J., Rautavaara-Hämäläinen, M., & Purola, K. 2011. ”Lähes aina haettaessa sanotaan, että ihan ok päivä – mitä se lopulta tarkoittaa?” Lasten vanhempien ja henkilökunnan osallisuus pääkaupunkiseudun päiväkodeissa. www.socca.fi/työpaperit

Kutsu

Varhaiskasvatuksen opettajien kokous 25.11.2020 klo12.30–15.30.

Kaupungintalo, valtuustosali

Tervetuloa tulevaisuuden muistelu palaveriin.

Tulevaisuuden muistelu on ennakointidialoginen menetelmä, jota voidaan käyttää työyhteisöissä toiminnan kehittämiseen. Varhaiskasvatuslain muutos (2017), velvoittaa vanhempien osallisuuden huomioimiseen. Vanhempien osallisuuden näkeminen vaatii henkilökunnalta ymmärrystä niin osallisuudesta kuin kasvatuskumppanuudestakin. Vanhemmuuden tukeminen vaatii hyvää vuorovaikutustaitoa, mutta myös hyvää ymmärrystä perhetyöstä varhaiskasvatuksessa.

Tulevaisuuden muistelupalaverissa pohdimme miten varhaiskasvatus huomioi vanhemman osallisuuden, perheen osallisuuden 2 vuoden päästä? Mitä tapahtui, että siihen päästiin? Mitä huolia aiheesta nousi?

Miten opettajat/henkilöstö pystyy vaikuttamaan osallisuuden kokemuksen toteutumiseen?

Palaveri on osa Alma Virtasen (SAMK) YAMK-opinnäytetyötä, joka kehittää kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien osallisuusosaamista.

KUVA: ALMA VIRTANEN



KUVA: ALMA VIRTANEN



Tulevaisuuden muistelu – ennakointidialoginen suunnittelupalaveri

varhaiskasvatuksen kehittämisideoinnissa

Alma Virtanen, SAMK, YAMK, Huittisten kaupunki, 25.11. 2020

Huittisten kaupungin varhaiskasvatuksen opettajistoa osallistui 25.11.2020 Tulevaisuuden muistelu – suunnittelupalaveriin.

Tulevaisuuden muistelu – menetelmä on ennakointi dialoginen työmenetelmä, jota voidaan käyttää esimerkiksi työyhteisön suunnittelu- ja kehittämisprosesseissa.

Palaveriin osallistui neljä keskustelijaa, teemoittaja ja keskustelun vetäjä. Keskustelun vetäjän rooli on nostaa ryhmän ajattelu tulevaisuuteen (tässä tapauksessa 2 vuoden päähän) ja esittää kullekin osallistujalle vuorollaan kysymykset. Keskustelun ylläpitäjä pitää myös huolen, että keskustelussa jokainen puhuu vuorollaan, toisen dialogia ei saa kommentoida tai keskeyttää. Näin aktiivisella puhumisella ja aktiivisella kuuntelulla mahdollistetaan sisäisen dialogin kasvaminen. Teemoittaja poimii jokaisen puheenvuorosta keskeisimpiä asioita ja kirjaa ne ylös. Lopuksi teemoista kootaan aiheet, joille luodaan suunnitelma ja sovitaan vastuualueet, miten edetään työyhteisössä.

Kysymykset kohdentuivat varhaiskasvatuksen opettajille ajankohtaiseen kehittämisaiheeseen, vanhempien osallisuuteen. Ongelma, johon keskustelumenetelmällä haettiin vastauksia, oli vanhemman osallisuuden huomioiminen kahden vuoden päästä tästä päivästä, miten siihen päästiin, mitä huolia aiheesta nousi, miten opettajat ja muu henkilöstö pystyvät vaikuttamaan osallisuuden kokemuksen toteutumiseen.

Kysymykset jokaiselle vastaajalle kuuluivat:

1. Kaksi vuotta on kulunut ja toimintasuunnitelma on valmis. Mikä **sinua** siinä erityisesti ilahduttaa? Mitkä ovat suunnitelman painopisteet, mistä erityisesti kiitetään? Ketkä kiittää?
2. Mikä **sinua** suunnitelman valmisteluprosessissa erityisesti ilahdutti? Mitä itse teit suunnitelman hyväksi? Onko jokin teko, josta olet erityisen ylpeä? Saitko jostain tukea, mistä, millaista?
3. Mistä olit huolissasi ”2 vuotta sitten” tämän suunnitelman suhteen ja mikä sai huolesi vähenemään?

Menetelmän on kehittänyt Stakesin verkostotutkimuksen ja kehittämisen ryhmä yhteistyössä psykososiaalisen työn kentän ammattilaisten kanssa. Aiheesta on kirjoittaneet mm. Seikkula, J. & Arnkil, T. E., 2009, Dialoginen verkostotyö, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos sekä Eriksson E., Arnkil, T.E., Rautava, M. 2006., Ennakointidialogeja huolten vyöhykkeellä, Verkostokonsultin käsikirja -ohjeita verkostomaiseen työskentelyyn. Stakesin työpapereita. Kysymykset pohjautuvat edellä mainittuihin kirjalähteisiin.

Menetelmä etenee siten, että keskustelijoiden määrästä riippuen muodostetaan keskustelijarinki ja kuulijarinki. Pääasia on, että kaikki näkevät toisensa, esittelevät itsensä ja kontekstin miksi on paikalla. Koska keskustelijoita oli vähän, teimme yhden yhteisen ringin, josta jokainen vuorollaan vastasi esitettyihin, edellä mainittuihin kysymyksiin. Ensin käytiin kysymykset 1. ja 2., sitten pidettiin tauko ja sen jälkeen kysymys 3. Vasta sitten keskustelu oli vapaata, kun aloimme yhdessä suunnitella toimintatapoja.

Aiheita, joita keskustelussa nousi:

- vanhemmat enemmän osana perusarkea
- osallisuus vakiintunutta, luontevaa, helppoa
- vanhempien tasavertaisuus, perheiden välinen tasavertaisuus
- uskaltavat kertoa meille asioistaan, luottamus
- vuorovaikutuksen tärkeys, erityyppistä dialogia
- työssään hyvinvoivat työntekijät valmiimpia vuorovaikutuksessa
- kasvatustyön näkökulman laajentuminen ja vastavuoroisesti vanhemmille kasvatustyötä näkyväksi

Ratkaisuja, joita aiheiden pohjalta ehdotettiin:

- haetaan yhteinen käsitys siitä, mitä osallisuus tarkoittaa vasun velvoittamassa yhteydessä, mitä se tarkoittaa omassa päiväkodissa
- yhteisöllisesti ratkaisujen rakentaminen
- tiimityön tärkeyden korostuminen, enemmän aikaa suunnittelulle
- tiimi toistensa kannustajina
- asioiden eteenpäinviemisen helppous (yhteistyötohot)
- vuorovaikutuksessa aito lämpö, avoimuus, yhteisöllisyyden rakentaminen
- henkilöstön koulutus, erityisesti S2-koulutus puuttuu

Käytännön toteutus:

- mahdollistetaan ideointi oman päiväkodin henkilöstön kesken iltapalaverien tai pienryhmissä, jolloin ehkä voisi käyttää myös sisäisin järjestelyin työaika.
- Haetaan asiantuntijapalveluiden määrärahoja enemmän (tulkkipalvelut)
- tulkkiohjelmat käyttöön
- laaditaan vanhemmille mahdollisuus kertoa, mitä osallisuus heille tarkoittaa, mitä he haluavat lisää, jos haluavat?
- TEAMS, virtuaaliset vanhempainillat käyttöön
- yhteistyötä perhetyöntekijöiden kanssa kehitettävä edelleen
- otetaan huomioon henkilökohtaiset kemia, kenen kanssa vanhemman on helpompi keskustella
- pidetään yllä ”pientä puhetta” – normaalia keskusteltua arkisista ilmiöistä, kohdataan ihminen ihmisenä
- otetaan vasutyöryhmään arvokeskusteluun liittyen yhdeksi aiheeksi osallisuuden käsite

