

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

SANNA KUUSISTO

Yhteistyö ja dialogi huoltajien kanssa varhaiskasvatuksen vuoro- hoidossa

Toimintatutkimuksellinen kehittämistyö huoltajien ja kasvattajien välisestä dialogista ja yhteistyöstä vuorohoidossa

SOSIAALIALAN YLEMPI AMK TUTKINTO-OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Kuusisto Sanna: Yhteistyö ja dialogi huoltajien kanssa varhaiskasvatuksen vuorohoidossa, Toimintatutkimuksellinen kehittämistyö huoltajien ja kasvattajien välisestä dialogista ja yhteistyöstä vuorohoidossa
Opinnäytetyö, ylempi amk
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma, ylempi amk Kesäkuu 2024
Sivumäärä 69

Avainsanat: varhaiskasvatus, vuorohoito, yhteistyö

Toimintatutkimuksellinen kehittämistyö toteutettiin Raumalla sijaitsevaan varhaiskasvatuksen vuorohoitoyksikköön. Kehittämistyön prosessissa tarkasteltiin yksikön kasvattajien eli varhaiskasvatuksen työntekijöiden ja huoltajien välistä yhteistyötä ja dialogia. Tavoitteena oli mahdollistaa varhaiskasvatuksen työntekijöille yhteistä aikaa keskustella yhteistyöstä huoltajien kanssa ja siinä koetuista mahdollisista haasteista. Tavoitteena oli yhteisten keskustelujen ja niissä muodostuneiden pohdintojen avulla parantaa yhteistyötä ja dialogia huoltajien kanssa. Yksikön varhaiskasvatuksen työntekijöiden keskustelut sisälsivät mentoroinnin elementtejä. Keskustelujen ja pohdinnan avulla muodostettiin yhteistä ajatusta hyvästä dialogista ja yhteistyöstä. Kehittämistyön prosessinomaisuus vei pohdintoja eri teemojen avulla syvemmälle ja edellytti varhaiskasvatuksen työntekijöiden itsereflektiota. Kehittämistyöllä vastattiin yksikössä ilmenneisiin tarpeisiin, sillä vuorotyö tuo vanhemmuuteen ja sen sovitamiseen perhe-elämään oman, moninaisemman näkökulman, joka edellyttää myös varhaiskasvatuksen työntekijöiltä entistä laajempaa näkökulmaa perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Kehittämistyön prosessin tutkimusosa sisälsi aineiston keruuta määrällisenä tutkimuksena. Tutkimus aloitettiin tekemällä yhdessä henkilöstön kanssa kysely huoltajille ja henkilöstölle. Kyselyt tehtiin webropol- kyselyinä kesä-heinäkuun 2023 aikana. Kyselyjen tulokset esitettiin koko henkilöstölle yksikön kehittämispäivässä syyskuussa 2023. Yhteistyö jatkui syksyn 2023 aikana henkilöstölle pidetyissä pedagogisissa palaverissa, joissa käsiteltiin vanhemmuuden, dialogin, mentalisaation sekä aloitus- ja varhaiskasvatuskeskustelujen teemoja. Sisältöjä käsiteltiin osallistavin ja toiminnallisina menetelmin. Kehittämistyön tuotoksena ideoitin vuoden 2024 alussa myös huoltajille ennen varhaiskasvatussuunnitelman laadintaa lähetettävä video, jonka tavoitteena on lisätä huoltajien osallisuutta sekä mahdollistaa hyvän dialogin toteutuminen keskusteluissa. Kehittämistyö toteutettiin toimintatutkimuksena, jolle keskeistä on prosessinomaisuus ja ihmisten osallisuus.

Kehittämistyön tärkeimpänä tuloksena voidaan pitää henkilökunnan taitojen kehittymistä. Myös huoltajille suunniteltu video on huomionarvoinen tulos, vaikka sen toteutus jäi myöhempään ajankohtaan. Tutkimuksen olennainen johtopäätös on dialogin tärkeys asiakkaan kohtaamisessa sekä sen mahdollistaminen oikeanlaisilla ajatusmalleilla.

ABSTRACT

Kuusisto Sanna: Cooperation and dialogue with guardians in early childhood education shift care, Action research development work on dialogue and cooperation between guardians and educators in shift care

Master's thesis

Master of Social Services June 2024

Number of pages 69

Keywords: early childhood education, day care, cooperation

Action research development work was carried out in the early childhood care unit in Rauma. In the process of the development work, the cooperation and dialogue between the unit's educators, i.e. early childhood education workers and guardians, was examined. The goal was to enable early childhood education workers to have a shared time to discuss cooperation with guardians and the possible challenges experienced in it. The goal of these discussions was to improve cooperation and dialogue with guardians through reflective ideas formed in them. The conversations of the unit's early childhood education workers included elements of mentoring. Through joint discussions and reflection, a common idea of good dialogue and cooperation was developed. Process nature of the development work took the considerations deeper with the help of different themes and required self-reflection of the early childhood education workers. The development work responded to the needs that arose in the unit due to shift work bringing its own, more varied perspective to parenting and its adaptation to family life, which also requires early childhood education workers to have an even broader perspective in their cooperation with families.

The research part of the development process included data collection as a quantitative study. The research was started by conducting a survey for guardians and staff together with the staff. The surveys were conducted as webropol surveys during June-July 2023. The results of the surveys were presented to the entire staff at the unit's development day in September 2023. The cooperation continued during the autumn of 2023 in the pedagogical meetings held for the staff, where the themes of parenting, dialogue, mentalization and beginning- and early childhood education discussions were discussed. The contents were processed with participatory and functional methods. Additional result of the development work was scripting of a video in early 2024. This video would be sent to guardians prior to early childhood education discussions. The video aims to increase the inclusiveness of guardians and to enable a good dialogue early childhood education discussion. The development work was carried out as action research, for which process-orientedness and people's involvement are central.

The development of the early childhood education workers skills can be considered the most important result of the development work. The video designed for guardians is also a noteworthy result, although its implementation was delayed. The essential conclusion of the research is the importance of dialogue in meeting the customer and enabling it with the right thought models.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 VARHAISKASVATUKSEN TEHTÄVÄ JA YHTEISTYÖ HUOLTAJIEN KANSSA	8
3 VARHAISKASVATUKSEN VUOROHOITO JA VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA	9
4 KEHITTÄMISTYÖSSÄ KÄYTETTYJÄ TEORIOITA	11
4.1 Vanhemmuus nykyhetkessä	11
4.2 Vastuut ja velvollisuudet sekä roolit yhteistyössä	12
4.3 Dialogisen keskustelun rakentuminen vuorovaikutuksessa	14
4.4 Ammatillinen kuuntelutaito ja dialogi	16
4.5 Mentalisaatio vanhemmuuden tukena	17
4.6 Ratkaisukeskeinen keskustelu ja haastattelu	18
5 KEHITTÄMISEN TAVOITTEET JA PROSESSI	19
6 MÄÄRÄLLINEN TUTKIMUS	21
6.1.1 Huoltajille tehdyn kyselyn tulokset	23
6.1.2 Henkilöstölle tehdyn kyselyn tulokset	25
7 OSALLISTAVA JA REFLEKTIIVINEN TOIMINTATUTKIMUS	27
7.1 Kehittämispäivä syyskuussa 2023	30
7.2 Pedagoginen palaveri vanhemmuudesta 12.9.2023	31
7.3 Pedagoginen palaveri vanhemmuudesta ja vanhemmuuden roolikartasta 26.9.2023	34
7.4 Pedagoginen palaveri dialogisuudesta 10.10.2023	36
7.5 Pedagoginen palaveri mentalisaatiosta 25.10 ja 7.11.2023	38
7.6 Pedagoginen palaveri aloitus- ja varhaiskasvatussuunnitelman keskusteluista 21.11 ja 5.12.2023	40
7.7 Pedagoginen palaveri päättötyön etenemisestä 19.12.2023	44
8 HUOLTAJILLE LÄHETETTÄVÄ WA-VIDEO ENNEN VASUKESKUSTELUA	45
9 TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET	47
10 TULOKSET JA JATKOKEHITYS	49
11 ARVIOINTI	50
11.1 Tutkimusprosessin arviointi	50
11.2 Oman oppimisen arviointi	53
LÄHTEET	55
LIITE 1	58
LIITE 2	59

LIITE 3	60
LIITE 4	64
LIITE 5	67
LIITE 6	68
LIITE 7	69

ALKUSANAT

Haluan kiittää yksikön esihenkilöä tuesta ja vahvistuksesta. Lisäksi haluan kiittää yksikön työntekijöitä avoimesta ja turvallisesta ilmapiiristä, jossa oli turvallista kokeilla itsellekin uusia toimintatapoja. Hyvät, dialogiset keskustelut antoivat tilaa asioiden ihmettelulle ja tarkastelulle uusistakin näkökulmista. Kiitokset myös päättötyön ohjaajalleni, Satu Vainiselle, tuesta ja kannustamisesta sekä uskon lisäämisestä omaan tekemiseen.

1 JOHDANTO

Suomessa tarjotaan varhaiskasvatuksen vuorohoitoa, joka on kansainvälisesti katsottuna edistyksellistä. Vuorohoidosta on tehty kuitenkin tutkimuksia suhteellisen vähän, joten tutkimusta tarvitaan aiempien tutkimusten valossa myös lisää. Vuorohoidolla on myös omat ominaispiirteensä.

Kososen (2018, s.1) mukaan vuorohoitoa on herätty tutkimaan vasta viime vuosina. Peltoperän (2021, s. 13) mukaan epätyypillisten työaikojen yhteys perhe-elämään vaihtelee eri maiden välillä, sillä vanhempien valintoihin vaikuttavat kulttuuri, työ- ja perhepolitiikka. Koivula ym. (2023, s. 336) kirjoittavat tutkimuksessaan, että Suomen säännösten mukaan kuntia on veloitettu järjestämään palvelu, joka tarjoaa lapselle varhaiskasvatuspalveluja, vanhemman epätyypillisen työajan takia (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 2 luku 5§ ja 9§.) Tällaiset hallinnolliset säännökset ovat maailmanlaajuisesti harvinaisia, pois lukien Pohjoismaat. Suomessa noin 7 % kaikista varhaiskasvatukseen osallistuvista lapsista osallistuu varhaiskasvatukseen normaalista poikkeavaan aikaan.

Vuorotyö tuo vanhemmuuteen ja sen sovittamiseen perhe-elämään oman, moninaisemman näkökulman, joka edellyttää myös varhaiskasvatuksen henkilöstöltä entistä laajempaa näkökulmaa perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä. Perheiden monimuotoisuus ja vuorotyön tuoma arjen vaihteleva rytmi, kuten arjen rutiinien sovittaminen lapsen tarpeisiin, vaatii vahvaa henkilöstön ja huoltajien välistä yhteistyötä. Alasen (2016, s. 22–23) mukaan vanhempien työajoilla on todettu olevan vaikutusta perheen rutiineihin, lasten hyvinvointiin, perheensisäisiin suhteisiin, vanhemmuuteen ja heidän hyvinvointiinsa sekä jaksamiseen. Alasen (2016, s. 16) mukaan *vuorohoidon tuki*, tukiverkko, työajan joustavuus ja vanhemman oma aika nousivat tärkeiksi arkea tukeviksi tekijöiksi. Vanhemmille oli tärkeää, että heidän arkeaan ja vuorotyötä

ymmärretään vuorohoidossa ja esiopetuksessa. Salonen (2020, s.11), Kosonen (2018, s. 1) ja Alanen (2016, s. 5) nostavat esiin, että 24/7 yhteiskunta koskettaa suomalaisia lapsia ja edellyttää varhaiskasvatuksen palveluiden kehittämistä ja vuorohoidon tutkimista. Koivula ym. (2023, s. 335) mukaan tärkeä ja vähän tutkittu alue on varhaiskasvatuksen kasvattajien ja epätyypillistä työaikaa tekevien vanhempien yhteistyö, joka kuitenkin on osoittautunut tärkeäksi edistäväksi tekijäksi lasten hyvinvoinnille ja kehitykselle.

Vuorohoitoon liittyvää tutkimusta tarvitaan lisää, jotta saadaan tutkittua tietoa vuorohoidon kehittämistarpeista. Tutkimuksista tulisi tiedottaa myös päättäjiä, jotta pystymme muutostilanteissa ja nykyisissä yhteiskuntarakenteissa vastaamaan lasten ja perheiden tarpeisiin sekä tukemaan perheitä heidän kasvatustehtävässään.

2 VARHAISKASVATUKSEN TEHTÄVÄ JA YHTEISTYÖ HUOLTAJIEN KANSSA

Varhaiskasvatuslain (540/2018, 1 luku 2§) mukaan varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu ja sillä on monia merkittäviä tehtäviä ja tavoitteita. Sen tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoisuutta ja ehkäistä syrjäytymistä sekä edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 16.) Varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea ja täydentää kotien kasvatustehtävää, vaikka huoltajilla on ensisijainen vastuu lasten kasvatuksesta. Varhaiskasvatus vastaa omalta osaltaan lasten hyvinvoinnin tukemisesta ja sen toteutumisesta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 9.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022, s. 37) mukaan yhteistyön tavoitteena on huoltajien ja henkilöstön yhteinen sitoutuminen lasten terveen

ja turvallisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseen. Yhteistyö on vuorovaikutteista ja edellyttää varhaiskasvatuksen työntekijöiltä aloitteellisuutta sekä aktiivisuutta. Yhteistyössä huomioidaan lasten yksilölliset tarpeet ja perheiden moninaisuus sekä vanhemmuuteen liittyvät kysymykset. Luottamuksen rakentaminen, keskinäinen kunnioitus ja tasa-arvoinen vuorovaikutus tukevat kasvatusyhteistyötä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022, s. 32) mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstön on tärkeää ymmärtää oman toimintansa taustalla vaikuttavien arvojen, tiedon ja uskomusten merkitys sekä kyetä arvioimaan niitä, jotta kehittämisen perusedellytykset täyttyvät. Kehittämisessä on tärkeää koko yhteisöä osallistava, toisia arvostava ja luottamusta rakentava dialogi.

3 VARHAISKASVATUKSEN VUOROHOITO JA VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA

Kehittämistyöni koskee Raumalla toimivan vuoropäiväkodin henkilöstöä ja siellä olevien lasten huoltajia. Yksikkö on suhteellisen uusi, sillä se on aloittanut toimintansa vuonna 2019. Yksikössä tarjotaan varhaiskasvatusta tarvittaessa vuoden jokaisena päivänä ja ympäri vuorokauden. Varhaiskasvatuksen vuorohoitoa tarjotaan perheille, joissa vanhempi tai vanhemmat työskentelevät samanaikaisesti vuorotyössä ja lapsi tarvitsee hoitoa iltaisin, öisin ja/tai viikonloppuisin. Yksikössä toimii yhteensä 6 ryhmää, joista yksi ryhmä on avoinna myös viikonloppuisin ja ympäri vuorokauden. Vuorohoitoyksikössä paikkoja on 120 lapselle.

Varhaiskasvatusyksikössä työskentelee varhaiskasvatuksen johtaja, varajohtaja, varhaiskasvatuksen erityisopettaja sekä kasvatuksesta ja opetuksesta vastaavaa henkilöstöä, joita yksikössä työskentelee kolmekymmentäkaksi. He ovat koulutukseltaan varhaiskasvatuksen opettajia, lähihoitajia ja avustajia. Raportissani käytän sanoja kasvattaja ja varhaiskasvatuksen työntekijä kuvaamaan varhaiskasvatuksessa työskentelevää henkilöstöä: varhaiskasvatuksen

erityisopettajaa, varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia ja varhaiskasvatuksessa toimivia avustajia sekä esihenkilöitä.

Uuden yksikön toimintakulttuurin luominen vie aikaa ja edellyttää henkilöstön keskinäistä vuoropuhelua yhteisten toimintatapojen saavuttamiseksi. Vuorotyötä tekevien perheiden ja heidän lastensa vuorohoito jo sellaisenaan laajentaa päivittäisiä kohtaamisia vuorohoitoyksikön henkilöstön kanssa. Huoltajien työstä johtuva lapsen hoidon tarve voi olla hyvin vaihteleva, jolloin myös lapsen oman ryhmän henkilöstön ja huoltajien kohtaaminen voi olla satunnaisempaa. Tämä osaltaan haastaa ja edellyttää tarkastelemaan yksikön dialogia huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä sekä päivittäisissä kohtaamisissa. Kehittämistyön tavoitteena oli tehdä huoltajille ennen vasukeskustelua annettava kysymyspatteristo ja ideoida huoltajille ennen vasukeskustelua lähetettävä video. Tavoitteena on lisätä huoltajien osallisuutta sekä mahdollistaa hyvän dialogin toteutuminen keskusteluissa.

Rauman kaupungin varhaiskasvatusyksiköissä yhteistyötä rakennetaan huoltajien kanssa käytävällä aloituskeskustelulla, joka käydään varhaiskasvatuksen aloituksen yhteydessä. Yhteistyön pohjana on luottamus ja avoimuus. Varhaiskasvatuksen puolelta keskustelun käy kasvatusvastuussa oleva henkilö ja aloituskeskusteluun löytyy paikallisesti laadittu lomake (Lapsi kasvun polulla 2022, s. 9). Kekkosen (2012, s. 184) mukaan varhaiskasvatuksen aloituskeskusteluiden tavoitteena on kuulla huoltajien odotuksia ja mahdollisia huolia varhaiskasvatuksen aloitukseen liittyen. Lisäksi aloituskeskustelun tavoitteena on tutustua lapseen ja edistää turvallista varhaiskasvatuksen aloitusta.

Varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteena on yhteistyössä huoltajien kanssa laatia lapselle tavoitteellinen pedagoginen suunnitelma, jonka keskiössä ovat lapsen vahvuudet ja mielenkiinnon kohteet sekä yksilölliset tarpeet. (Opetushallitus. 2024). Uuden varhaiskasvatussuunnitelman myötä muuttuivat myös lapsen varhaiskasvatussuunnitelma-lomakkeet. Varhaiskasvatuslain 540/2018, 5 luku 23§ mukaan *”Päiväkodissa tai perhepäivähoidossa olevalle lapselle on laadittava henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon toteuttamiseksi. Lapsen*

varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön ja lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa. Sen laatimiseen osallistuvat lapsen opetuksesta, kasvatuksesta ja hoidosta vastaavat henkilöt. Päiväkodeissa sen laatimisesta vastaa varhaiskasvatuksen opettajaksi kelpoinen henkilö.”

Huoltajan ja henkilöstön keskustelut lapsen päivästä ja havainnoista luovat tärkeän pohjan lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin turvaamiseksi. Huoltajien kanssa jaetaan tietoa lapsen päivän tapahtumista ja kokemuksista. Luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistaa henkilöstön ja huoltajien välisen yhteistyön toteutumisen myös haastavissa tilanteissa. Lasten huoltajilla tulee olla mahdollisuus osallistua kasvatustyön tavoitteiden, toiminnan ja kehittämisen suunnitteluun yhdessä henkilöstön ja lasten kanssa. Lisäksi huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä hyödynnetään tieto- ja viestintäteknologiaa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 38.)

4 KEHITTÄMISTYÖSSÄ KÄYTETTYJÄ TEORIOITA

Kehittämistyön teoreettinen viitekehys muodostuu dialogin ja kuuntelemisen, mentalisaation, vanhemmuuden ja yhteistyön teorioista, joita kuvataan tässä osiossa tarkemmin.

4.1 Vanhemmuus nykyhetkessä

Vanhemmuuden keskeinen tehtävä on turvata lapsen hyvä ja tasapainoinen kasvu ja kehitys. Se edellyttää jaettua vastuunkantoa, jota on tarvittu läpi historian ja erilaisten yhteiskuntarakenteiden. Lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen on laaja ja vaativa tehtävä, johon vanhemmat tarvitsevat tukea. (Viinikka, 2014, s. 168.) Tämänhetkinen yhteiskunnan muutos edellyttää vahvaa vanhemmuutta. Kasvatuskeskusteluissa puhutaan paljon siitä, että vanhemmuus on hukassa ja myös vanhempien vastuusta, jonka koetaan siirtyneen

enemmän yhteiskunnalle. Samaan aikaan kuitenkin väitetään, että vanhemmuus voi paremmin kuin koskaan ennen. (Lämsä, 2013, s. 17, 19.)

Uutta tutkimustietoa lapsen kasvatuksesta ja kehityksestä julkaistaan paljon eri tieteenaloilla. Lapsi kasvaa monissa eri toimintaympäristöissä ja yhteisöissä. Eri toimintaympäristöt ja yhteisöt ovat esimerkiksi perhe, päiväkoti, asuinympäristö ja myöhemmin myös harrastukset. Myös media on yksi ympäristö, jossa lapset voivat olla mukana, ilman läheisten ja omien vanhempien tietoa. Kun tietoa on saatavilla paljon ja lasta ympäröivät monet eri toimijat, voi lapsen kasvattaminen alkaa tuntua kaaokselta ja punaisen langan löytyminen tuntua vaikealta. Tärkeintä olisi, että keskityttäisiin kaiken keskellä olennaisiin asioihin ja muodostettaisiin yhdessä yhteistä ymmärrystä lapsen kehityksestä, hyvinvoinnista ja kasvatuksesta. Kasvatuksen ammattilaisten *vastuu korostuu yhteistyössä ja yhteisen ymmärryksen rakentamisessa*. (Lämsä, 2013, s. 19–21, 29–30.)

4.2 Vastuut ja velvollisuudet sekä roolit yhteistyössä

Yhteistyöstä ja vastuista on kirjattu moniin eri säädöksiin ja lakeihin (Määttä, 2022, s. 217). Varhaiskasvatuksen tavoitteena on toimia yhdessä lapsen ja vanhemman tai muun huoltajan kanssa ja tukea heitä heidän kasvatustyössään lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 1 luku 3§). Lakeihin ja säädöksiin kirjattujen vastuiden ja yhteistyön periaatteiden lisäksi yhteistyön käytännöt muodostuvat viime kädessä vanhempien ja työntekijöiden välisessä vuorovaikutussuhteessa. Silloin toimintaa ja yhteistyötä säätelevät myös ammatilliset uskomukset ja työntekijän persoona sekä vanhempien rooli ja perheen tavat. (Määttä, 2022, s. 217.)

Ammattilaisen viitekehys työssä vaikuttaa moniin asioihin. Perhelähtöisessä työskentelyssä perheellä nähdään olevan aktiivinen ja keskeinen rooli. Perheen katsotaan olevan lapsen paras asiantuntija. Perheen osallisuus nähdään tärkeänä ja heidän roolinsa nähdään täysivaltaisena yhteistyökumppanina

ammattilaisten rinnalla. Perhe on pysyvä vaikuttaja lapsen elämässä, kun taas ammattilaiset ovat tilapäisiä vaikuttajia. Perheiden kohtaamisessa tärkeiksi ominaisuuksiksi on tunnistettu positiivisuus, herkkyys, ystävällisyys, joustavuus ja suuntautuminen perheeseen sekä lapseen. Lisäksi tärkeitä ominaisuuksia ovat kehitysyhteisöihin liittyvä tietotaito ja kyky toimia ohjaavasti vuorovaikutustilanteissa lapsen kanssa sekä yhteisölliset taidot. (Määttä, 2022, s. 227–228, 230.)

Perheeseen suuntautumisella tarkoitetaan halua nähdä koko perheen tilanne. Koko perheen tukeminen edellyttää luottamuksellista suhdetta. Työntekijän on tärkeää kuulla vanhemmilta, miten arki lapsen kanssa sujuu. Positiivisuuteen sisältyy usko vanhempien kykyihin, innostus työskennellä heidän kanssaan, hyväksyvä asenne ja valoisa näkemys lapsen tulevaisuutta kohtaan. Lapsen vahvuuksien tunnistaminen on keskeistä ja niitä on tärkeä nostaa puheissa esiin. Herkkyydellä tarkoitetaan asettumista vanhemman asemaan ja myötäelämisen kykyä. (Määttä, 2022, s. 231–232.)

Vanhemman aiemmat kokemukset ja oma elämäntilanne voivat vaikuttaa halukkuuteen osallistua yhteistoimintaan. Joustavuudella tarkoitetaan palveluiden tarjoamista perheiden tarpeiden ja erilaisten tilanteiden mukaan, esimerkiksi varhaiskasvatuksessa se voi liittyä lapsen ulkoiluun, ruokailuun tai nukkumiseen liittyviin rutiineihin. Ystävällisyydellä tarkoitetaan luottamusta ja kunnioitusta perhettä ja heidän tapojaan kohtaan, kuuntelemista ja kiireetöntä kohtaamista sekä vanhempien rohkaisemista. Vanhemman epävarmuus on tärkeää huomioida yhteistyössä. Vanhempaa voidaan tukea esimerkiksi valmistautumalla etukäteen puheenvuoroihin ja rohkaisemalla heitä tuomaan omia näkemyksiä esiin. Tasavertainen valtasuhde edellyttää, että kaikilla on mahdollisuus osallistua palaverien keskusteluihin ja päätöksentekoon tasavertaisesti ja jokainen kokee olevansa ryhmän arvokas jäsen. (Määttä, 2022, s. 232–234.)

4.3 Dialogisen keskustelun rakentuminen vuorovaikutuksessa

Mönkkösen (2018, s. 107–108) mukaan dialogisuudella tarkoitetaan pyrkimystä yhteisen ymmärryksen rakentamiseen. Dialogisen vuorovaikutuksen yksi keskeisimmistä elementeistä on edesauttaa vuorovaikutusta siihen suuntaan, että osapuolet pääsevät vaikuttamaan tilanteeseen ja vuorovaikutuksen kulkuun eli vuorovaikutus nähdään *vastavuoroisena*. Dialogi ei kuitenkaan ole sama asia kuin keskustelu. *”Sana ”dialogi” tulee kreikan sanoista dia (”läpi”, ”halki”) ja logos (”järki”, ”oppi”), jotka yhteen liitettynä kuvaavat hyvin dialogisuuden olemusta eli väliin kerättyä maailmaa.”* Mönkkönen (2018, s. 108) kuvailee, että dialogisuus on sinällään ihmiskäsityksemme ja maailmankuvamme. Se siis kattaa tapamme toimia ja kohdata toiset ihmiset.

Järvinen ym. (2012, s. 142–143) kirjoittavat, että dialogisessa suhteessa keskeistä on ajattelu ja suhtautumistapa sekä asenne. Dialogisessa on tärkeää, että jokaisella on samanlainen arvo ja oikeus olla aktiivisesti mukana dialogisessa. Kohtaamiseen tarvitaan aikaa ja yhteistyössä sitoutumista yhteiseen tekemiseen. Keskustelun edellytyksiä ovat luottamus, avoimuus ja kunnioitus. Dialogisessa keskustelussa rakennetaan yhteistä, jaettua todellisuutta ja pyritään yhteisen ymmärryksen rakentamiseen.

Mönkkösen (2018, s. 110–113) mukaan dialogisessa parhaimmillaan opitaan toisilta ja voidaan muuttaa mielipiteitä ja asenteita. Asiakastyössä on tärkeää ymmärtää sanojen sosiaalinen merkitys, sillä sanat voivat tarkoittaa ja merkitä eri ihmisille eri asioita. Asiakastyössä on tärkeää olla hienotunteinen ja sensitiivinen. Dialogisessa kohtaamisessa pyritään osapuolten kesken resonoimaan tunteita ja ajatuksia eli virittäytymään samalle tasolle sekä muodostamaan jaettua ymmärrystä muodostamalla käsitystä toisen osapuolen puheesta kysymällä ja tarkistamalla. Keskustelun periaatteita ovat etenemisen vapaus ja tasa-arvoisuus. Asiakkaat odottavat kohtaamisissa inhimillisyyttä, joka edellyttää astumista tilanteeseen ihmisenä, omana persoonana. Ammatillisuus ei ole uhattuna, vaikka rohkenee hetkeksi kohtamaan asiakkaan itsenään ja astumme itse tilanteeseen ihmisenä.

Varhaiskasvatuksen työntekijöillä on vastuu ohjata vuorovaikutuksen kulkua. Vanhemmuutta voidaan tukea emotionaalisen tuen avulla, jonka avulla vahvistetaan itseluottamusta, selviytymiskykyä, vastuuta ja ratkaisujen tekemistä. Kun ympäristö on turvallinen, voi jakaa omia tunteitaan ja ajatuksiaan sekä peilata niitä suhteessa itseensä. Työntekijänä on tärkeää suhtautua toisiin, erilaisiin elämänkatsomuksiin ennakkoluulottomasti ja myös pohtia omia arvojaan, ihmiskäsitystään ja päämääriään. Työntekijän on hyvä pohtia, miten kannattaa itse toimia, ajatella ja olla, jotta vuorovaikutus olisi dialogista. Kuunteleminen on dialogisuudessa keskeisintä. (Järvinen ym. 2012, s. 141–143.) Myös Alasen (2016, s. 28–29) mukaan kuuleminen on avain dialogiin. Dialogi on vuoropuhelua ja yhdessä ajattelua, jossa molempien osapuolten näkemykset ja kokemukset ovat osana keskustelua. Dialogi ei edellytä samanlaista ajattelua ja samanlaisia arvoja, vaan sitoutumista yhteiseen prosessiin.

Ammattilaiset orientoituvat vuorovaikutukseen usein hiukan eri tavoin. Esimerkiksi asiantuntijakeskeisyydellä tarkoitetaan tapaa, jossa dialogisuudelle ja asiakkaan omille tulkinnoille ja näkökulmille jää hyvin vähän tilaa. Sen sijaan työntekijä pyrkii määrittelemään asiakkaan tilanteen ja asiakkaan kuuntelun tavoitteena on lähinnä tilanteen määrittely, eikä asiakkaan omien näkökulmien ja tulkintojen huomioiminen. (Mönkkönen, 2018, s. 6, 13.)

Dialogisen kuuntelemisen edellytyksenä on tasavertaisuus sekä molempien halu kuunnella toisen mielipiteitä ja pohtia asioita toisen näkökulmasta. Dialogissa tärkeää on omasta mielipiteestä ja ennako-oletuksista irrottautuminen. Tavoitteena on tarkastella omia ajatuksia ennakkoluulottomasti kauempaa ja toisen ihmisen näkökulmasta. Haasteena usein on, ettei kuuntelija tunnista omia ennako-oletuksiaan. Tärkeitä kysymyksiä, joita kuuntelija voi itselleen esittää ovat: *Mitä puhuja sanoo ja tuntee? Mitä hän tarvitsee? Millaisia päätöksiä hän haluaa ja on valmis tekemään? Millaisia tunteita itsessäni heräsi ja millaisia tarpeita tunteideni takana on?* (Gothoni R. 2020. 103–105.)

4.4 Ammatillinen kuuntelutaito ja dialogi

Ammatillinen kuuntelutaito edellyttää itsetuntemusta. Kun tunnistaa omat tunteensa ja tapansa reagoida, kykenee käsittelemään vaikeitakin tunteita, kuten kateutta, pelkoa ja miellyttämisen tarvetta. Kuuntelemisen taitoon kuuluu toisen arvostaminen ja kunnioittaminen, jotka ovat hyvän vuorovaikutuksen edellytyksiä. Kuuntelutaidon kehittymiseen tarvitaan kykyä kuunnella itseään, joka on osa inhimillistä ja ammatillista kasvua. Esimerkiksi ristiriitatilanteissa kykenee tunnistamaan itsessään tilanteen herättämät ajatukset ja tunteet. Itsensä kuunteleminen edellyttää omien ajatusten, motiivin ja toiminnan tietoista tarkastelemista. (Gothoni, 2020, s. 29, 41.)

Ammattilaisella on hallussaan alansa toimintamenetelmät ja tarvittava tietotaito. Ammatillisessa kuuntelemisessa tarvitaan luottamuksen rakentamista, monien tekijöiden puntarointia ja harkintaa sekä kykyä elää epävarmuudessa. Luottamuksen rakentamiseen tarvitaan läsnäoloa ja aikaa. Luottavaisuuden tunteeseen vaikuttavat aiemmat kokemukset, kasvuympäristö ja persoonallisuus. Ammatillisen dialogisen kuuntelemisen ehdoton edellytys on aito kiinnostus ihmistä ja hänen elämäntilannettaan sekä puhettaan kohtaan. (Gothoni, 2020, s. 92–93, 122–123, 125, 132.)

Kuuntelemisen taito on erityisen tärkeä auttamisammateissa, jolloin työntekijä auttaa toista kuuntelemalla ja tarkentavia kysymyksiä esittämällä, esimerkiksi kun pohditaan elämäntilannetta tai kokemuksia. Voi kuunnella tarkentaen ja kysyen, onko ymmärtänyt oikein, mitä toinen kertoo: *”Ymmärsinkö oikein...? Miten itse koit tilanteen? Voitko tarkentaa?”* Kuunteleminen vähentää väärinymmärryksiä ja parantaa tiedonkulkua, päätöksentekoa ja ongelmanratkaisua. Kuuntelemiseen tarvitaan viittä olennaista taitoa; affektiivista herkkyyttä, eli tunneherkkyyttä, eettistä herkkyyttä, kognitiivista osaamista, jotta kuulija ymmärtää kuuntelemisen merkityksen ja tavoitteen sekä tilannetajua ja toimintaa keskustelun edellyttämällä tavoilla. (Gothoni, 2020, s. 18–21, 125.)

Kunnioituksen kulttuuri on hyvin yksinkertainen: ihminen kohdataan arvostaen voimavarat huomioon ottaen ja ainutlaatuisuutta kunnioittaen. Hyvä kuuntelija

on rehellinen, kärsivällinen, avoin, arvostava ja tasa-arvoinen sekä tunnistaa omat viestinsä ja vaikutuksensa niihin. Katsekontakti ja sen säätely sekä kehonkieli liittyvät olennaisesti kuuntelemiseen. (Gothani, 2020, s. 30–31.)

4.5 Mentalisaatio vanhemmuuden tukena

Viinikan (2014, s. 23–24) ja Laitisen & Ollikaisen (2017, s. 118) mukaan mentalisaatiokyky kehittyy vuorovaikutuksessa sosiaalisissa ympäristöissä. Ihmismieli rakentuu vuorovaikutuksellisesti ja on luonteeltaan dialoginen. Viinikan (2018, s. 23–24) mukaan vuorovaikutuksessa rakentuu kyky hahmottaa omia ja muiden kokemuksia, tunteita sekä erilaisia näkökulmia. Hahmotamme asioita aluksi usein omien kokemustemme kautta, mutta mielen rakentuessa pidemmälle, käymme sisäistä dialogia, jossa pohdimme luonnostaan erilaisia vaihtoehtoja tekemillemme tulkinnoille ja kokemuksille sekä kykenemme pohtimaan niitä. Mentalisaatioteoria on kehityspsykologinen teoria, jonka avulla jäsennetään vuorovaikutustilanteita ja pohditaan, miten kyky ymmärtää mielellisiä tiloja vaikuttaa vuorovaikutukseen.

On hyvin tavanomaista, että tarkastelemme asioita itsellemme tutusta, yksittäisestä näkökulmasta. Myös vuorovaikutustyön ammattilainen voi pitäytyä itselle tutussa ja turvallisessa näkökulmassa ja ei välttämättä huomaakaan, että oma ajatus on urautunut, esimerkiksi ammatilliseen näkökulmaan. Esimerkkinä huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä, vastapuoli voi kokea jonkin tilanteen uhkaavana, jolloin huoltajaa voi auttaa mentalisoimaan tilannetta paremmin, eli näkemään myös muita tulkintoja ja näkökulmia tilanteessa. Tämä edellyttää vuorovaikutustyön ammattilaisilta mielensisäisen dialogin säilyttämistä, eli eri vaihtoehtojen näkemistä ja niiden pohtimista sekä kykyä ymmärtää ja suhteuttaa omat tunteet tilanteeseen sopivalla tavalla. Vuorovaikutustyöhön tuo haasteensa myös se, että tunteet tarttuvat ihmisestä toiseen automaattisesti. (Viinikka, 2014, s. 24–25.)

Laitisen & Ollikaisen (2017, s.145) mukaan vanhemmuutta voidaan tukea monin eri tavoin. Mentalisaatioteoria on osoittautunut lupaavaksi

työskentelytavaksi vanhemmuuden tukemisessa. Kun lapsen ja vanhemman vastavuoroisuudessa on puutteita, on usein kyse siitä, että vanhemmalla on vaikeuksia tavoittaa lapsen tunteita ja tarpeita sekä auttaa lasta säätelemään omia tunteitaan. Vanhemman reflektiivisen kyvyn tukemisen tavoitteena on auttaa vanhempaa näkemään lapsen käytöksen taustalla olevia kokemuksia ja mielen tiloja sekä lapsen tunteita.

Ammatillinen toiminta ihmisläheisessä työssä edellyttää ammattilaisten vahvaa omien tunteiden jäsentelyä ja reaktioiden säätelytaitoa. Asiakkaiden kanssa työskentelyssä on tärkeää, että ilmapiiri on avoin ja luottamuksellinen sekä tilan antaminen erilaisille tunteille. Ajan antaminen, kuunteleminen ja ymmärretyksi tuleminen luovat luottamuksellisen ja rauhallisen ympäristön kokemusten ja tunteiden ilmaisemiselle. (Seppänen, 2021, s. 58.)

4.6 Ratkaisukeskeinen keskustelu ja haastattelu

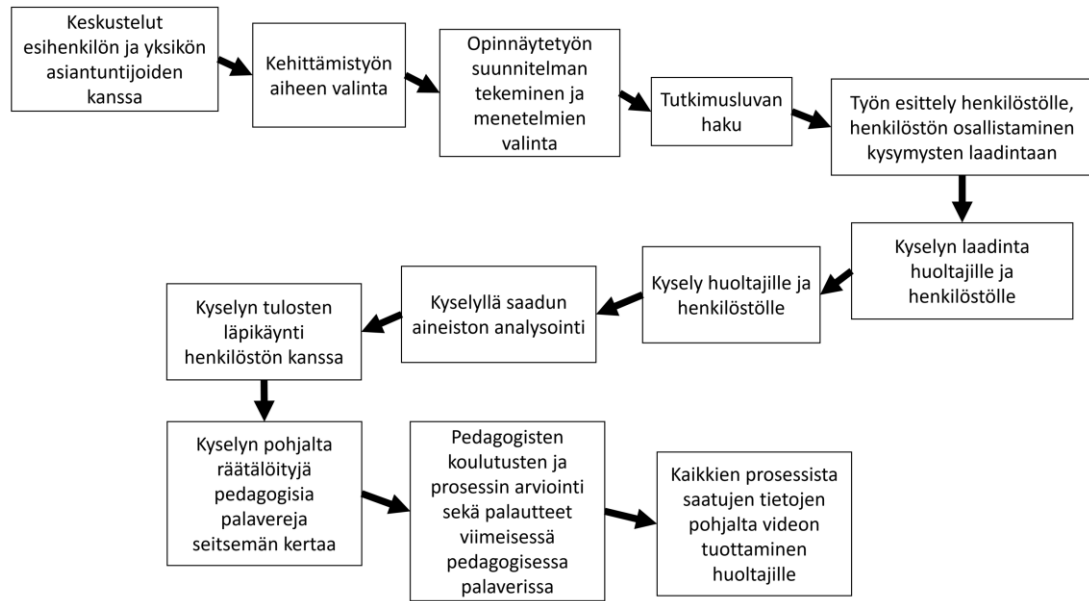
Iso osa oppimisesta tapahtuu keskusteluissa; opimme itsestämme, muista ja maailmasta sekä työstämme. Meistä kaikki ovat opetelleet keskustelutaitoja syntymästä saakka ja tunnemme entuudestaan keskustelun perussäännöt. Me kaikki olemme joutuneet tilanteisiin, joissa syystä tai toisesta emme ole saaneet omaa ääntä kuuluviin tai olemme kokeneet ulkopuolelle jäämistä. Keskusteluihin liittyy vuorottelusäännöt, jonka ansiosta meillä kaikilla on samanlaiset vaikutusmahdollisuudet siihen, millaiseksi keskustelu kehittyy ja muotoutuu. Toisen keskeyttäminen ja puheenaiheen vaihtaminen rikkovat keskustelunkulkua ja keskustelun perussääntöjä. (Iveson ym., 2018, s. 19.)

Ratkaisukeskeisessä keskustelussa suunnataan ajatuksia tulevaisuuteen ja voimavaroihin. Haastattelemisen tavoitteena on auttaa toista huomaamaan ja kuvailemaan sellaisia asioita, jotka ovat tilanteen kannalta merkityksellisiä: esimerkiksi tunnistamaan jo toiminnassa olevia hyödyllisiä strategioita ja onnistumisia, joilla mahdollisia ongelmia on voitu ratkaista ja kannustaa puhumaan sekä asettamaan uusia tavoitteita. (Iveson ym., 2018, s. 26–27, 53, 66.)

5 KEHITTÄMISEN TAVOITTEET JA PROSESSI

Kehittämistyön tavoitteena oli tuottaa ajankohtaista tietoa siitä, miten yhteistyö ja dialogi toteutuvat tällä hetkellä huoltajien kanssa huoltajien ja henkilöstön näkökulmasta. Tavoitteena oli nostaa esiin yhteistyötä tukevia yhteistyön muotoja ja tekijöitä, jotka mahdollistavat tai estävät hyvän yhteistyön ja dialogin toteutumista. Jotta osaamista ja tietoa voidaan jakaa, edellyttää se sellaisia rakenteita, joissa keskusteleminen ja reflektointi mahdollistuu. Kehittämisen prosessin tavoitteena oli keskustella varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa yhteistyöstä ja dialogista huoltajien kanssa. Tavoitteenani oli luoda edellytyksiä keskinäiselle dialogille ja mentoroinnille. Kun ammattilaiset voivat turvallisessa ilmapiirissä tuoda esiin omia kokemuksia ja tunteita, niin itse-reflektiotaidot ja osaaminen kehittyvät. Ammattilaisena on tärkeää tunnistaa omia tunteitaan ja ajatuksiaan suhteessa työhön. Kohdataanko perheet inhimillisesti? Onko itsellä olemassa olevia ennakkoasenteita ja oletuksia?

Kehittämistyön prosessi alkoi syksyllä 2022 aiheen valinnan pohdinnalla. Kävin keskustelua esihenkilöni ja yksikössä toimivien asiantuntijoiden kanssa kehittämistyön tarpeesta. Yhteisten keskustelujen ja havaintojen sekä henkilöstön kanssa käytyjen keskustelujen perusteella päädyimme yksikön esihenkilön kanssa huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön tarkastelemiseen. Aloitin tutkimussuunnitelman laadinnan keväällä 2023 ja sain tutkimusluvan toukokuussa 2023, jolloin myös opinnäytetyösopimus allekirjoitettiin. Toukokuussa 2023 pidin henkilöstölle palaverin, jossa avattiin kehittämistyön prosessia ja pohdittiin yhdessä huoltajille tehtävän kyselyn sisältöä. Koin, että aihe herätti hyvin keskustelua. Kehittämistyön tutkimusosaan liittyi kyselyjen teettäminen huoltajille ja henkilöstölle. Kyselyt tehtiin webropol-kyselyinä, jotka olivat avoinna kesä-heinäkuussa 2023. Syyskuussa 2023 kehittämispäivässä avasin kehittämistyön prosessin koko henkilöstölle ja kävimme kyselyissä saatujen tulosten raportit läpi. Kuvassa 1 on näytetty kehittämisen prosessin kaavio.



Kuva 1. Kehittämisen prosessi

Yksikössä oli jo olemassa olevat rakenteet, pedagogiset palaverit, jotka mahdollistivat erilaisiin teemoihin syventymisen. Pidin pedagogisia palavereja seitsemän kertaa syksyn 2023 aikana ja niiden toteuttamisessa huomioitiin toiminnalliset ja osallistavat menetelmät, kuten toimintatutkimukselle on ominaista. Tavoitteena oli, että henkilöstölle muodostuu yhteisten keskustelujen ja niiden pohjalta luotujen näkemysten sekä ymmärryksen kautta yhteneväinen ajatus ja suunta siitä, mitä on hyvä yhteistyö, kohtaaminen ja dialogi huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Pedagogiset keskustelut henkilöstön kesken sisälsivät mentoroinnin elementtejä. Kehittämistyön tavoitteena oli keskustella ja jakaa näkemyksiä huoltajien kanssa tehtävästä päivittäisestä yhteistyöstä huoltajien kanssa aloitus- ja varhaiskasvatussuunnitelmaa laatiessa. Kuvaan tarkemmin kehittämispäivän ja pedagogisten palaverien sisältöä raportin myöhemmässä vaiheessa.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022, s. 30–31) mukaan johtaja edistää ja rohkaisee työyhteisöä kehittymään ja jakamaan osaamista sekä innovoimaan yhteistä toimintakulttuuria. Johtaja luo rakenteita ammatilliseen keskusteluun ja tukee yhteisön kehittymistä oppivaksi yhteisöksi. Henkilöstöä kannustetaan itsearviointiin sekä tiedon ja osaamisen jakamiseen. Huoltajilta

ja muilta yhteistyökumppaneilta saatu palaute edistävät yhteisön kehittymistä ja oppimista. *”Henkilöstön tavoitteellinen ja suunnitelmallinen itsearviointi on keskeisessä asemassa varhaiskasvatuksen laadun ylläpitämisessä ja kehittämisessä.”* (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 71).

Osaamisen ja tiedon jakaminen edellyttää rakenteita, joissa keskusteleminen ja itsearviointi mahdollistuvat. Yksikössä oli jo olemassa olevat rakenteet, pedagogiset palaverit, jotka mahdollistivat yhteiset keskustelut sekä huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön ja dialogin tarkastelun. Osallistavilla ja toiminnallisilla menetelmillä toivoin saavuttavani sen, että erilaiset näkökulmat tulevat yhteisiin keskusteluihin ja että osaamista sekä kokemuksia jaetaan ja niistä opitaan yhdessä. Vilkan (2015, s. 27) mukaan *”yhteistoiminnassa ja kumppanuudessa on aina kyse osapuolten välille rakentuvasta vuorovaikutuksesta. Osaamisen karttumisen kannalta se on lähes yhtä tärkeää kuin saavutettavat tutkimustulokset”*.

Kehittämistyön toteuttamisen edellytyksenä oli esihenkilön antama tuki. Olen saanut esihenkilöltäni ja yksikön varhaiskasvatuksen erityisopettajalta sekä varhaiskasvatuksen sosionomilta heidän kanssaan käydyistä keskusteluista näkökulmia aiheeseeni. Kehittämistyön tavoitteena oli, että henkilöstön ja huoltajien näkemykset ja ääni tulevat kuuluviin. Huoltajille tehdyn kyselyn vastauksista toivoin saavani arvokasta palautetta yhteistyöstämme ja mahdollisia suuntia yhteistyön kehittämiseen. Kehittämistyössä tarkasteltiin raumalaisen vuoropäiväkodin henkilöstön ja huoltajien välistä yhteistyötä ja dialogia. Kehittämistyön prosessi alkoi määrällisenä tutkimuksena, kyselynä, josta tarkemmin seuraavassa luvussa.

6 MÄÄRÄLLINEN TUTKIMUS

Vilkan (2015, s. 94) mukaan määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytetyin aineistonkeruutapa on kyselylomake. Kyselylomake tehtiin webropol-

kyselynä. Kehittämistyön tavoitteena oli kerätä aineistoa kyselyllä, joka laadittiin lähes samanlaisena molemmille kohderyhmille. Kohderyhmiä oli kaksi, huoltajat ja henkilöstö. Huoltajille tehtiin kysely yhteistyössä henkilöstön kanssa ja henkilöstön kysely tehtiin yhteistyössä yksikön esihenkilön kanssa. Kehittämistyön tutkimusosan kyselyllä haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- *Millaiset tekijät edesauttavat hyvää yhteistyötä ja dialogia huoltajien kanssa*
- *Millaiset tekijät estävät hyvän yhteistyön ja dialogin toteutumista?*

Huoltajien kyselyn laadintaa arvioin kehittämistyön suunnitteluprosessin aikana ja henkilöstöllä oli mahdollisuus vaikuttaa huoltajien kyselyn laadintaan. Päädyin siihen, että huoltajille tehdään myös webropol- kysely, vaikka aiempiin kyselyihin osallistuminen oli ollut vähäistä. Tiedostin, että vastausten määrä saattaa jäädä vähäiseksi, mutta toivoin, että huoltajilla olisi tahtotila kehittää yhteistyötä kanssamme ja että heidän osallisuutensa sekä toiveet tulisivat osaksi kehittämisprosessia.

Kysely huoltajille toteutettiin webropol- kyselynä kesäkuussa 2023. Huoltajille laadittiin saatekirje, jossa kerrottiin kyselyn tarkoitus ja tavoite. Huoltajien saatekirje on liitteenä (LIITE 1). Kyselyyn vastanneiden kesken järjestettiin myös arvonta, jossa oli 50e arvoinen palkinto. Kysely lähetettiin yksikössä toimivien ryhmien kautta ryhmäkohtaisesti, huoltajille luotuihin WhatsApp-ryhmiin. Kyselystä muistutettiin huoltajia kolme kertaa aukioloajan aikana. Henkilöstön kysely laadittiin yksikön esihenkilön kanssa. Yksikön esihenkilö välitti henkilöstölle linkin webropol-kyselyyn sähköpostitse. Henkilöstön kysely oli auki kesäheinäkuussa 2023. Henkilöstöä muistutettiin kyselystä myös kolme kertaa aukioloaikana. Henkilöstön saatekirje on liitteenä (LIITE 2).

Huoltajille tehdyn kyselyn vastausprosentti oli 30 % ja henkilöstön kyselyn vastausprosentti oli 32 %. Vehkalahden (2019, s. 41) mukaan vastausprosentti on yksi tutkimuksen luotettavuuden ilmaisun ja kertoo, kuinka moni kyselyyn on vastannut. Nykyisin tyypillistä on, että kyselyn vastausprosentit jäävät alle 50

%. Jälkikäteen jäin pohtimaan, vaikuttiko kesäaika ja lomat molempien kyselyjen vastausprosentteihin. Isompi vastausprosentti olisi vaikuttanut tutkimuksen reliabiliteettiin (Vilkka, 2015, s. 194). Kyselyn vastausprosenttia voidaan kuitenkin tilastollisia menetelmiä käyttäen pitää suhteellisen luotettavana. Korkeampi vastausprosentti olisi kuitenkin johtanut luotettavampaan tulokseen.

Kyselyistä saadut tiedot analysoitiin ja niistä tehtiin johtopäätöksiä raportin muotoon. Molemmissa kyselyssä käytettiin asteikkoa 1–5 (Täysin eri mieltä- eri mieltä- ei samaa eikä eri mieltä- samaa mieltä- täysin samaa mieltä) mukaan seuraavanlaisesti:

Toteutuu *erinomaisesti* = kun vastaajista 76–100 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Toteutuu *hyvin* = kun vastaajista 51–75 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä

Toteutuu *kohtalaisesti* = kun vastaajista 26–50 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Toteutuu *heikosti* = kun vastaajista 0–25 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä tai eivät osanneet sanoa.

Kyselyissä saadut vastaukset on hävitetty joulukuussa 2023. Kyselyjen perusteella laaditut tarkemmat raportit löytyvät liitteinä (LIITE 3 JA LIITE 4.)

6.1.1 Huoltajille tehdyn kyselyn tulokset

Rauman kaupungilla on käytössä pehmeän laskun periaatteet, joka tarkoittaa, että perheille tarjotaan lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksessa pehmeän laskun periaatteiden mukaista tutustumista yksikköön eli huoltajat ovat halutesaan päässeet useampia kertoja tutustumaan ryhmään ja sen toimintaan lapsensa kanssa. Kyselyssä kysyttiin pehmeän laskun periaatteiden toteutumista

ja mahdollisia koettuja esteitä pehmeän laskun periaatteiden mukaiseen tutustumiseen. Lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksen, pidetään aloituskeskustelu, jonka tavoitteena on tutustua lapseen ja perheeseen sekä luoda pohjaa hyvälle yhteistyölle ja luottamukselle. Kyselyn avulla haluttiin myös selvittää, arvostetaanko ja kuunnellaanko huoltajien näkemyksiä ja toiveita varhaiskasvatussuunnitelmaa laatiessa. Kyselyn avulla selvitettiin, onko yhteistyö huoltajien kanssa avointa ja luottamuksellista.

Perhemuotoa kysyttiin, sillä haluttiin tietää, tuleeko yksinhuoltaja, uusperhe, eroperhe/muun perhemuodon yhteistyössä huomioitua tasapuolisesti molemmat huoltajat, esim. onko kumpikin huoltaja kutsuttu aloitus- ja vasukeskusteluihin sekä ryhmän huoltajien WA-ryhmään. Kyselyssä selvitettiin myös, kulkeutuuko tieto lapsen elämään vaikuttavista muutoksista, esim. ero- tai sairastumistilanteista ryhmän työntekijöille ja mitkä tekijät mahdollisesti estävät muutoksista kertomisen.

Yksikössä on yhteistyön muotoina käytössä vanhempainillat, kevät- ja joulujuhlat, äitien- ja isänpäivän aamupalat sekä tärkeän ihmisen päivä, jolloin päiväkotiin pääsee tutustumaan lapselle tärkeitä ihmisiä. Lisäksi ryhmät kokoavat lapselle omaa kasvunkansiota ja kirjoittavat kuukausittain menneen kuukauden toimintaa kuvaavan kuukausikirjeen huoltajille. Talomme hankkeessa työskennellyt työntekijä on myös kirjoittanut huoltajille kuukausikirjeitä, jotka ovat keskittyneet eri teemoihin, kuten kielenkehityksen tukeminen ja lapsi ja mediakasvatus. Kyselyssä kysyttiin, millaisina huoltajat ovat kokeneet nämä yhteistyön muodot. Kyselyn avulla haluttiin myös selvittää, onko lapsen varhaiskasvatuspäivän päivärytmistä ja toiminnasta saatavilla hyvin tietoa.

Kyselyssä selvitettiin myös, onko lapselle saatavilla yksilöllistä tukea ja ohjausta tarpeen vaatiessa ja saavatko huoltajat riittävästi tietoa siitä, miten lapsen päivä on sujunut. Huoltajilla oli myös mahdollisuus kertoa, mitkä tekijät mahdollisesti estävät kuulumisten vaihtoa. Lisäksi halusimme selvittää, koetaanko yhteistyö kasvattajien kanssa haastavampana vuorohoidossa ja millaiset tekijät tekevät yhteistyöstä mahdollisesti haastavaa. Huoltajilla oli mahdollisuus kirjoittaa myös vapaa sana.

Kyselyn mukaan useat yhteistyön muodot ovat yksikössä erinomaisella tasolla. Yhteistyö on pääosin avointa ja luottamuksellista sekä tasapuolista. Yhteistyötä edesauttavat jo erinomaisesti toimivat yhteistyökäytänteet perheiden kanssa sekä aloituskeskustelut ja varhaiskasvatussuunnitelman laadinta. Huoltajien näkemyksiä ja toiveita kuunnellaan ja arvostetaan varhaiskasvatussuunnitelmaa laatiessa erinomaisesti. Varhaiskasvatuksen päivärytmistä ja toiminnasta on saatavilla tietoa erinomaisesti ja yksilöllistä tukea sekä ohjausta saa tarvittaessa erinomaisesti.

Yksikössä on kyselyn mukaan hyvällä tasolla päivittäisten kuulumisten vaihto lapsen päivästä huoltajien kanssa. Kuitenkin mahdollisina esteinä osa kyselyyn vastanneista koki hoitajien vaihtuvuuden ja sen, että hoitajat ovat tulleet eri vuoroon, missä lapsi on päivän ollut sekä kielimuurin. Perheille on tarjottu hyvin pehmeän laskun periaatteiden mukaista tutustumista yksikköön lapsen aloittaessa yksikössä. Esteenä oli mainittu korona-aika, jolloin sai nähdä lähinnä päiväkodin tilat, jotta tiesi, mihin lapsi tuodaan hoidon alkaessa. Kyselyn mukaan yhteistyö kasvattajien kanssa koettiin osittain haastavampana vuorohoidossa kuin päiväkodissa. Vastauksissa oli hajontaa. Vastajien mukaan yhteistyön haastavuuteen vaikuttaa mm. hoitajien suuri määrä ja vaihtuvuus. Esiin nousivat myös haasteet tiedon siirtymisessä vuorojen välillä ja että kaikkien työntekijöiden nimiä ei tiedä. Huoltajilla oli mahdollisuus sanoa myös vapaa sana. Yksikkö sai useita myönteisiä palautteita sitoutuneisuudesta, kiireettömästä ilmapiiristä, hyvästä yhteistyöstä sekä lapsen toiveiden ja tarpeiden huomioimisesta.

6.1.2 Henkilöstölle tehdyn kyselyn tulokset

Päättötyön tutkimusosiossa on teetetty kysely henkilöstölle yhteistyöstä huoltajien kanssa. Kysely on laadittu yhteistyössä esihenkilön kanssa. Kysely laadittiin lähes samansisältöisenä, kuin yksikön lasten huoltajille lähetetty kyselykin.

Kyselyn vastausten perusteella huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö on useilla eri osa-alueilla erinomaisella tasolla. Yhteistyö huoltajien kanssa on pääosin avointa ja luottamuksellista. Huoltajat kuuntelevat ja arvostavat kasvattajien näkemyksiä ja perheille tarjotaan pehmeän laskun periaatteiden mukaista tutustumista yksikköön erinomaisesti. Aloituskeskusteluja pidetään tärkeänä yhteistyön ja luottamuksen syntymisessä ja kuulumisia vaihdetaan lapsen hoitopäivästä, kasvusta ja kehityksestä erinomaisesti. Lapsen varhaiskasvatuspäivän päivärytmistä ja toiminnasta on erinomaisesti saatavilla tietoa. Huoltajat otetaan huomioon tasapuolisesti.

Kyselyn perusteella vastaajat pystyvät tarjoamaan huoltajille tarvittaessa hyvin yksilöllistä tukea ja ohjausta. Kyselyn vastaajien mukaan he saavat kohtalaisesti tietoa huoltajilta lapsen elämäntilanteesta tapahtuvista muutoksista (esim. ero, huoltajien sairastuminen). Kyselyn vastausten mukaan esteinä kertomiselle koettiin asioiden henkilökohtaisuus, mahdollinen luottamuksen puute, huoltajien mahdollinen epäonnistumisen ja häpeän tunne sekä se, että vaikeissa elämäntilanteissa voi olla vaikea nähdä muutosten vaikutusta lapseen. Lisäksi esiin nousi rauhallisen ympäristön puute yksikössä sekä se, että toisinaan esim. kiireen tuntu voi vaikuttaa asioista kertomiseen.

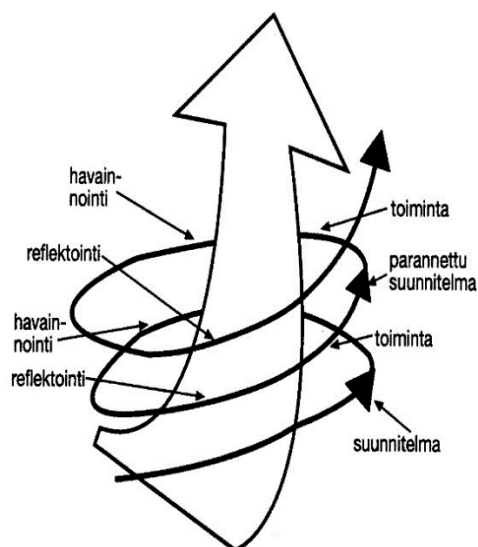
Kyselyssä esitettiin kysymys: luettele mielestäsi viisi tärkeintä yhteistyön muotoa huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Yhteistyön muodot, jotka saivat kyselyssä eniten vastauksia, olivat: päivittäiset keskustelut tuonti- ja hakutilanteissa (ovensuukeskustelut), VASU-keskustelut (varhaiskasvatussuunnitelman laadinta), aloituskeskustelut, WhatsApp viestintä ja vanhempainilta. Vastaajat kokivat oman osaamisen olevan erinomaisella tasolla huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön (esim. puheeksi ottamisen taidot, huoltajien osallisuuden huomioiminen, aloituskeskustelujen pitäminen ja varhaiskasvatussuunnitelman laadinta.)

Kyselyn perustella yhteistyö koetaan haastavampana vuorohoidossa. Useiden vastaajien mukaan yhteistyön haastavuuteen vaikuttaa se, että vuorotyön luonteen takia vanhempia näkee harvemmin ja on tunne siitä, että heillä on kiire. Esiin nostettiin myös, että jos lapsi on päiväkodissa pääosin iltaisin ja

viikonloppuisin, niin opettajan kanssa tehtävä yhteistyö jää vähäiseksi. Vastauksilla oli mahdollisuus sanoa vapaa sana ja kertoa osaamisen lisäämisen toiveistaan. Edellä mainittuihin kysymyksiin ei tullut vastauksia. Tarkemmat raportit löytyvät liitteinä. (LIITE 3 JA LIITE 4.)

7 OSALLISTAVA JA REFLEKTIIVINEN TOIMINTATUTKIMUS

Kehittämistyön prosessi sisälsi paljon toimintatutkimukselle ominaisia piirteitä. Jyrkämän (2021) mukaan toimintatutkimuksen tutkimusstrategiassa pyritään tutkimaan olemassa olevaa todellisuutta ja haetaan siihen muutosta. Toimintatutkimukselle on keskeistä, että sillä pyritään vaikuttamaan sosiaalisiin käytäntöihin, ratkaistaan ongelmia ja haetaan muutosta toimintaan. Toimintatutkimus etenee prosessinomaisesti ja siinä on keskeistä ihmisten osallistuminen ja osallisuus. Toimintatutkimuksessa käytetään monenlaisia menetelmiä ja aineistoa, jota voidaan kerätä niin laadullisesti kuin määrällisestikin. Aineistot voivat olla mm. dokumentteja, kyselyjä, osallistavaa havainnointia tai tilastoja. Olennaista toimintatutkimuksen tekemisessä on prosessin jatkuva havainnointi ja arviointi sekä niiden dokumentointi. Jyrkämän (2021) mukainen toimintatutkimuksen perusmalli on esitetty kuvassa 2.



Kuva 2: Toimintatutkimuksen perusmalli (Heikkinen ja Jyrkämä 1999)

Heikkinen & Kaukko (2023, s.3) mukaan toimintatutkimus on ymmärretty monin tavoin. Yhden tulkinnan mukaan toimintatutkimuksella tarkoitetaan useiden menetelmien kokonaisuutta tai menetelmää, jolla kehitetään yhdessä tekemisen tapoja systemaattisesti, vaihe vaiheelta. Tämänkaltaisessa prosessissa suunnittelu, toteutus, tiedonkeruu ja arvioinnin vaiheet seuraavat johdonmukaisesti toisiaan ja muodostavat näin kokonaisuuden. Toisen tulkinnan mukaan toimintatutkimus on laajempi tutkimusstrateginen lähestymistapa, jossa painottuu toiminnan tutkiminen ja muuttaminen. Yhteistä näissä lähestymistavoissa on, että niitä toteutetaan yhdessä kaikkien niiden ihmisten kanssa, jotka kuuluvat ja osallistuvat yhteisön toimintaan.

Yksi toimintatutkimuksen tärkeä piirre on reflektiivinen ajattelu. Reflektiivisessä ajattelussa ihminen etäännyttää tavanomaisesta ajattelustaan ja rutiineistaan sekä pyrkii ymmärtämään oman ajattelun ja toiminnan takana olevia ajatuksia. Toimintatutkimusta hahmotetaan usein reflektiivisenä kehänä, jossa toiminta, havainnot, reflektointi ja uudelleensuuntaus seuraavat toisiaan. (Heikkinen & Kaukko, 2023, s. 24.)

Kehittämistyössä näkyivät toimintatutkimukselle tyypilliset periaatteet ja sykliisyys monin eri tavoin. Kehittämistyössä käytettiin useita menetelmiä; määrällisiä menetelmiä kyselyn tekemisessä ja analysoinnissa, toiminnallisia ja osallistavia menetelmiä mm. mielipiteiden selvittämisessä, pedagogisissa palaverissa ja huoltajille lähetettävän videon ideoinnissa. Prosessinomaisuus näyttyi suunnitelmallisuutena ja eri vaiheiden pilkkomisena osiin. Opinnäytetyön suunnitelmassa olin kuvannut opinnäytetyön prosessin vaiheina. Ensimmäisessä vaiheessa henkilöstö osallistui huoltajille tehtävän kyselyn laadintaan ja esihenkilön kanssa laadittiin henkilöstön kysely. Tämän jälkeen alkoi kyselyjen laadinta ja teettäminen sekä tulosten analysointi. Tulokset esitettiin kehittämispäivässä ja ajatuksia suunnattiin tuleviin pedagogisiin palaverihin henkilöstön toiveita Kahoot-kyselyn avulla esiin nostamalla.

Syksyn aikana pidin seitsemän pedagogista palaveria eri aiheista. Suunnittelin aiheita kokonaisuudeksi, jossa huomioin reflektiivisen ja osallistavan

työotteen. Omien havaintojeni pohjalta nostin aiheita tai pohdintoja uudelleen esiin tulevissa palavereissa. Pedagogisissa palavereissa tärkeiksi dialogisuutta edistäviksi tekijöiksi koin kiireettömyyden tunteen, avoimuuden ja luottamuksen, joita kokemukseni edistää kaikkien osapuolien ajatusten ja näkökulmien kuunteleminen sekä kaikkien arvostaminen. Olemassa oleviin toimintatapoihin on mahdollista saada muutosta, kun omia ajattelu-, reagointi- ja toimintatapoja tarkastelee uusista näkökulmista. Opimme keskusteluissa toisiltamme.

Kehittämistyön viimeisessä vaiheessa ideoitiin huoltajille ennen vasukeskustelua lähetettävä video, johon koottiin työryhmä yhteisöstä. Asiasta innostuneita osallistujia löytyi hyvin ja heidän kanssaan käytiin aktiivista keskustelua. Teimme yhdessä päätöksiä siitä, millaisia asioita haluamme nostaa esiin. Keskusteluissa nousi esiin myös toive, että huoltajille ennen vasukeskustelua lähetettävä kysymyspatteristo tehtäisiin uudelleen, sillä aiemmin käytössä ollut kysymyspatteristo ei ollut koettu toimivaksi. Huoltajille tehtiin oma kysymyspatteristo ja työntekijöille vasukeskustelujen tueksi erillinen apukysymyspatteristo. Laadimme myös yhdessä kuvausluvan ja suunnittelimme, keitä kuvattavaksi voisi pyytää. Toimintatutkimukselle ominaiset periaatteet, osallisuus ja yhteistoiminta, näkyivät tässä osiossa hyvin.

Kehittämistyö jäi vaiheeseen, jossa selvitetään uudelleen videon teknisen osion toteutusta. Syksyllä 2024 on tavoitteena ottaa kysymyspatteristot käyttöön ja huoltajille ennen vasukeskustelua lähetettävä video, mikäli toteutus on tekniseltä osalta onnistunut. Näiden toimivuutta olisi hyvä arvioida keväällä 2025.

Heikkinen & Kaukko (2023, s. 29–30) mukaan sosiaalisella toiminnalla on tapana muuttua rutiineiksi ja itsestään selviksi käytännöiksi. Yhteisön yhteistoimintaa helpottaa, kun voimme odottaa muiden toimivan samoilla tavoilla. Toimintatavat saattavat kuitenkin edellyttää uudelleen tarkastelua päämäärien muuttuessa. Toimintatutkimuksen tavoitteena on muuttaa toimintaa parempaan suuntaan tehtyjen havaintojen pohjalta. Uudet toimintatavat vakiintuvat

käyttöön ja ovat senhetkisiin päämääriin kehitettyjä malleja, joita on hyvä tarvittaessa kehittää myös uudelleen.

7.1 Kehittämispäivä syyskuussa 2023

Yksikössä oli kehittämispäivä syyskuussa 2023. Kehittämispäivään osallistivat yksikön kaikki työntekijät. Kävin PowerPointia hyödyntämällä opinnäytetyön prosessin läpi henkilöstön kanssa. Kyselyjen tulokset kävin esittämällä raportit läpi. Raportit herättivät keskustelua ja esiin nousi jo hyviä yksikön joissakin ryhmissä olevia vuorojen välillä toimivia tiedonsiirtotapoja. Myös yleistä pohdintaa vuorohoidon järjestämisestä nousi esiin. Kehittämispäivässä hyödynsin Kahoot-kyselyä, jonka kysymyksiin vastattiin tiimeittäin. Kysymyksillä haettiin vastauksia siihen, miten paljon henkilöstöä mietityttävät mm. nykypäivän vanhemmuus, miten vanhemmuus nähdään ja mistä näkökulmista sekä millaisista aihealueista haluttaisiin lisää tietoa.

Vanhemmuus puhututtaa, niin julkisuudessa kuin opetus- ja kasvatusalallakin. Kirjallisuutta lukiessani esiin nousi myös vanhemmuuden muuttuminen erilaisissa yhteiskuntarakenteissa ja vanhemmuuden vaatimukset. Halusin nostaa kehittämispäivässä esiin kysymyksen siitä, millaisena vanhemmuus nähdään, jotta saamme tietoa yksikkömme näkemyksestä. Kahoot-kyselyn avulla halusin myös varmistaa, miten yhteistyö koettiin juuri sillä hetkellä huoltajien kanssa ja mitä dialogisuuden ajatellaan olevan. Dialogisuus nähtiin vastausten perusteella monista eri näkökulmista. Vastauksista kävi myös ilmi, että yksikössämme ajatellaan vanhemmuuden olevan vaikeampaa kuin aiemmin. Ajatuksenani oli, että syksyllä pitämäni pedagogiset palaverit ovat osittain toiminnallisia ja osallistavia, joten halusin myös kysyä, että millaisilla tavoilla uusia asioita haluttiin oppia; keskustellen ja osallistuen, luennoimalla, toiminnallisesti vai monin eri tavoin. Vastauksista sain vahvistuksen, että useat eri tavat olisivat toimivia. Tämä vahvisti suuntaani syksyn pedagogisten palaverien suunnitteluun.

Syksyllä 2022 keskustelin yksikön esihenkilön kanssa eri teemoista, joista valitsimme muutamia vaihtoehtoja jatkoon. Kysyin Kahoot-kyselyn avulla, että mistä vaihtoehtoista olisi kiinnostavaa tietää enemmän; ratkaisukeskeisestä työskentelystä, mentalisaatiosta, huolen puheeksi ottamisesta tai vanhemmuuden osa-alueista. Mentalisaatio ja ratkaisukeskeinen työskentely nousivat vastauksissa eniten esiin. Nostin esiin myös kysymyksen, että onko varhaiskasvatuksen työntekijöiden tunteista tärkeää keskustella. Vastausvaihtoehtoina olivat samaa mieltä/eri mieltä/en osaa sanoa ja että työ tehdään ammattillisesti. Tässä oli jonkin verran hajontaa, mutta pääosin tunteista keskusteleminen pidettiin tärkeänä. Halusin myös tietoa, että mistä näkökulmista perheiden elämäntilanteita tulee luontaisesti ajateltua; lapsen edun, perheiden, työn kuormittavuuden näkökulmasta vai kokonaisvaltaisesti. Lapsen etu ja kokonaisvaltaisuus nousivat eniten vastauksissa esiin.

Dialogin käsite on mielestäni tärkeä yhdessä avata, jotta ymmärrämme, miten paljon se pitää sisällään. Mentalisaatio on ollut myös kasvatus- ja opetusalla paljon esillä. Kuuntelemisen taidossa voi myös kehittyä ja tunteiden merkitys on keskeinen, sillä ne vaikuttavat paljon tapoihimme reagoida. Ammattilaisen on tärkeää tiedostaa omat tunteet, ajatukset ja mahdolliset ennako-oletukset, jotta pystymme olemaan erilaisia vuorovaikutustilanteissa avoimia ja näkemään erilaisia näkökulmia tilanteissa. Kyselyn avulla sain suuntaa tulevien pedagogisten palaverien suunnitteluun ja toteutukseen. Kahoot toimi nähdäkseni hyvin toiminnallisena ja osallistavana menetelmänä ja katkaisi esitystä hyvällä tavalla sekä herätti keskustelua.

7.2 Pedagoginen palaveri vanhemmuudesta 12.9.2023

Ensimmäisen pedagogisen palaverin aiheena oli vanhemmuus. Tilaksi valikoitui päiväkodin liikuntasali, sillä siellä oli mahdollista asettua vapaammin, jonka koin tärkeäksi keskustelujen syntymisen kannalta. Asetuimme piiriin tilassa. Palaveri alkoi rentoutumisharjoituksella, jonka jälkeen laitoin lattialle kuvia. Nämä kuvat on esitetty alla olevassa kuvassa 3.



Kuva 3: kuvat lattialla.

Halkola ym. (2009, s. 13, 95, 176) kirjoittavat, että valokuvien avulla voidaan tuoda esiin asioita, jolle voi olla vaikea löytää sanoja. Kuvien avulla voidaan havainnoida omia ajatuksia ja tunteita, lisätä ymmärrystä ja kuvat voivat myös toimia väylänä muutokseen. Kuvamateriaalina voidaan käyttää esimerkiksi valmiita kuvakorttisarjoja. Symbolisten valokuvien avulla voidaan kuvata ja ilmaista itselle merkityksellisiä asioita, kuten esimerkiksi tunteita, mielikuvia tai pelkoja.

Esitin kaikille kysymyksen: ”Mitä ajatuksia vanhemmuus herättää sinussa?” Jokainen sai valita yhden tai halutessaan kaksi kuvakorttia lattialta ja kertoa vuorotellen ajatuksistaan. Puheissa nousi esiin vanhemmuuden vaatimukset ja odotukset sekä paineet, erilaiset perheet ja myös mahdollisten taloudellisten huolien näkyminen. Esiin nousi myös merkityksellisenä läsnäolo ja läheisyys, jotka ovat vanhemmuuden ytimessä. Pienten lasten vanhemmat ovat erityisesti uuden edessä, joka näkyy tiiviinä keskusteluina hoitajien kanssa varhaiskasvatuksessa. Puhuttiin myös inhimillisestä asenteesta hoitajia kohtaan, sillä hoitajat elävät monien paineiden alla. Kehittämispäivässä henkilöistö kuvaili, että vanhemmuus on näkemysemme mukaan vaikeampaa, kuin ennen.

Seuraavaksi työstimme vanhemmuudentalo-tehtävän. Sain ideoita tekemääni vanhemmuuden taloon (LIITE 5) parisuhteen/vanhemmuuden palikat menetelmästä (Suomen ev.lut. kirkko. n.d.) Sovelsin ideoita kehittämistyöhöni sopivaksi ja ammattilaisen näkökulmaa vahvistavaksi. Taloharjoitus konkretisoi vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön merkityksellisyyttä ja sen eri osa-alueita sekä mahdollisti kasvattajien itsereflektoinnin ja keskusteluiden kautta myös muiden kanssa erilaisten näkökulmien jakamisen.

Jokainen sai itselleen vanhemmuuden talon ja kynän. Ohjasin vastaamaan kysymyksiin kirjoittamalla talossa mainittuun kohtaan omat ajatukset. Aloitimme talon kivijalasta, joka toimii talon vahvana pohjana. Sen jälkeen kerroin talon ovesta, joka kuvasti, että millaisen vastaanoton haluaisimme mahdollistaa. Talon ikkunasta katsoessa mietimme, mitä asioita näkyy ja katto kuvasti taloa suojaavana elementtinä. Talon piipusta tulee ulos höyrypilviä. Niiden tarkoitus oli kuvata tunteita, jotka tulevat ja menevät. Alla kysymykset, jotka esitin vaiheittain.

Kysymys 1: Mitä pidät tärkeänä vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä?

Kysymys 2. Talossa on ovi. Kun talon ovi avataan, millaisen vastaanoton haluaisimme mahdollistaa/tarjota?

Kysymys 3. Talossa on ikkuna. Mitä asioita ikkunasta näkyy? Mitä asioita pitää näkyä, että hyvä vastaanotto toteutuu?

Kysymys 4: Millaiset asiat suojaavat yhteistyötä?

Kysymys 5: Millaisia tunteita yhteistyö herättää?

Paperit kerättiin jokaiselta pois nimettömänä. Harjoitus toistettiin seuraavassa pedagogisessa palaverissa ja saamani vastaukset koostin isoon yhteiseen taloon, joka tuli kaikille nähtäväksi yksikön kokoushuoneeseen. Taloon lisättiin palaverissa syntyneitä tuotoksia ja se toimi täten koko prosessia kuvaavana tuotoksena. Kysyin taloharjoituksen tehtyämme, että miltä se tuntui ja harjoitus sai positiivista palautetta siitä, että oli toiminnallista tekemistä ja visuaalisuudesta. Kävimme myös läpi, millaisia tunteita vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö herättää. Tässä kohdassa nousi esiin mielestäni mentoroinnin

elementtejä, sillä palaverissa oli juuri uransa aloittaneita ja myös pitkään työtä tehneitä kasvattajia. Keskustelua kerrassa heräsi jonkin verran.

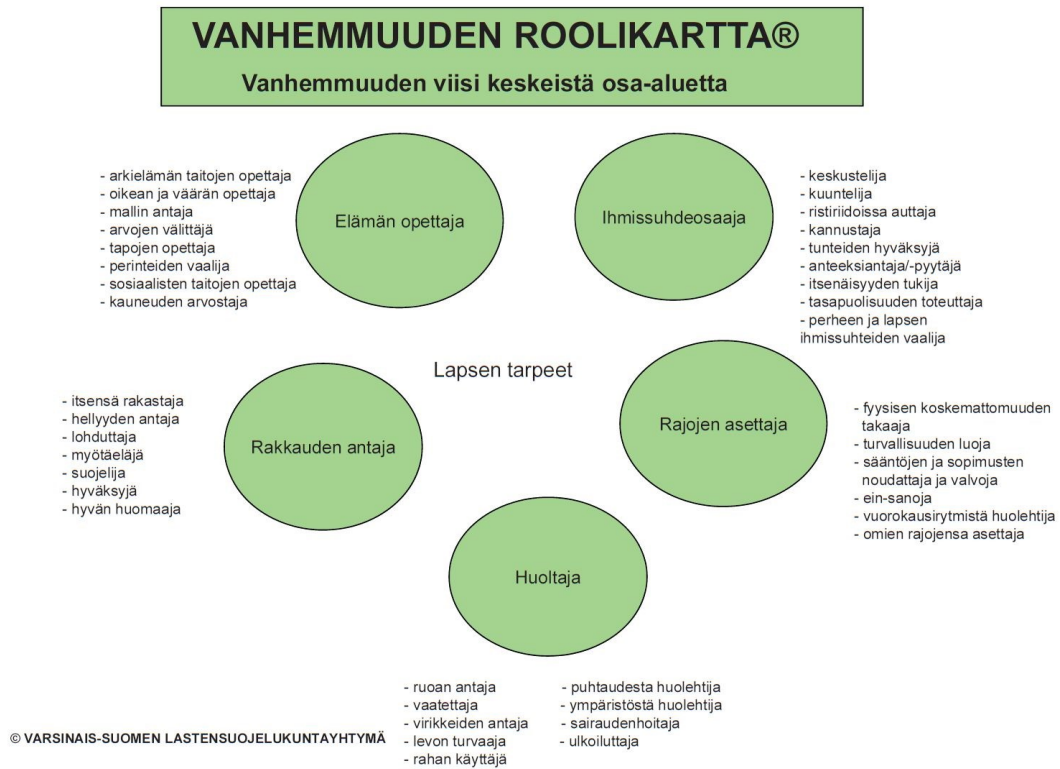
7.3 Pedagoginen palaveri vanhemmuudesta ja vanhemmuuden roolikartasta 26.9.2023

Pedagoginen palaveri toistettiin pääosin samansisältöisenä kuin aiemmin, jotta mahdollisimman moni pääsi osallistumaan palavereihin. Kerta pidettiin päiväkodin liikuntasalissa. Palaveri aloitettiin rentoutumisharjoituksella, jonka jälkeen laitoin lattialle samat kuvat, kuin edellisellä kerralla ja esitin kysymyksen: ”Mitä ajatuksia vanhemmuus herättää sinussa?” Jokainen sai valita kuvan tai halutessaan kaksi kuvaa ja sai kertoa vuorotellen ajatuksistaan. Kerta poikesi aiemmasta kerrasta vanhemmuuden roolikartan osalta. Tavoitteena oli oppia hyödyntämään roolikarttaa, kun pohtii vanhemmuutta tai sen osa-alueita. Vanhemmuuden roolikarttaa voi käyttää monissa eri konteksteissa; sen avulla voi jäsentää omaa vanhemmuuttaan tai tarkastella vanhemmuuden osa-alueita kasvattajan roolista tai yhdessä vanhempien kanssa.

Vanhemmuuden roolikartta on teetetty Varsinais-Suomen lastensuojelun kuntayhtymän kehittämistyönä. (Ylitalo, 2011.) Vanhemmuuden roolikartassa kuvataan vanhemmuutta eri roolien kautta ja ajatellaan vanhemmuuden roolien syntyvän vanhemmuuden myötä sekä lapsen ja vanhemman välisessä vuorovaikutussuhteessa. Vanhemmuuden alkumetreillä on luonnollista, että vanhemmuuden roolit voivat vaihdella, koska vanhemmuustaitoja vasta opetellaan. Vanhemmuuden roolikartta on osoittautunut hyväksi työvälineeksi lasten kasvatuksesta ja kehityksestä sekä vanhemmuudesta kiinnostuneille. Vanhemmuuden roolikartan käyttö ei edellytä laaja-alaista teoretietoa ja sitä voidaan käyttää esim. perhekuntoutuksessa, vanhemman kanssa työskentelyssä ja ohjauksessa, ammattihenkilöiden työn suunnittelussa ja tarkastelussa, lastensuojelussa (mm. lastensuojelun tarpeen selvitys), koulutuksissa ja perheterapiassa. (Ylitalo, 2011, s. 3, 9,10, 15, 22–23.)

Roolikartan avulla voi antaa myönteistä palautetta onnistumisista, ottaa huolen puheeksi ja peilata sitä vanhemmuuteen. Vanhemmuuden roolikartan

keskiössä on lapsen tarpeet ja lapsen sekä vanhempien yhteinen aika. Vanhemmuuden roolikartan lisäksi on myös parisuhteen ja itsenäistyvän nuoren roolikartta. (Ylitalo, 2011, s. 3–4, 15.) Vanhemmuuden roolikartta on esitetty kuvassa 4.



Kuva 4: kuva vanhemmuuden roolikartasta.

Kävimme läpi vanhemmuuden roolikarttaa. Vanhemmuuden roolikartan keskiössä on lapsen tarpeet ja vanhempien rooli niiden tarpeiden täyttämässä. Roolit voivat näyttäytyä eri tavalla perhemuodon ja lapsen iän eri vaiheissa. Pohdimme, että eri-ikäisten lasten kanssa korostuu eri vanhemmuuden roolit ja perhemuoto vaikuttaa myös rooleihin. Esimerkiksi yksinhuoltajalla tai uusperheessä roolit voivat näyttäytyä eri tavoin ja muutostilanteissa roolit vaihtelevat. Pohdimme myös, että se, millaista vanhemmuutta on itse saanut, voi vaikuttaa vanhemmuuden rooleihin.

Vanhemmuuden roolikartta herätti paljon keskustelua. Pohdimme, että millä tavoin erilaiset haasteet näyttäytyvät vanhemmuuden roolikarttaan peilaten. Kun esimerkiksi huoltajan rooli on vanhemmuuden roolikartassa esitetyn

termistön mukaan alikehittynyt, niin voi näkyä puutteita lapsen perushoidossa: lapsen puhtaudesta, vaatetuksesta ja ravinnosta pidetään niukasti huolta. Puheeksi ottaminen tällaisissa tilanteissa on myös vaikeaa. Keskusteluissa kuvatun laisissa tilanteissa nousi esiin käsitteenä arjen perushallinta, eli lapsen perustarpeista ja rytmistä huolehtiminen.

Keskusteluissa nousi esiin, että on tärkeää asettua toisen asemaan ja pohtia, miten itse toivoisi asioita otettavan esiin. Hienotunteisuus on tärkeää, sillä kyse voi olla tietämättömyydestä, vanhemmuuden haasteista tai esimerkiksi jaksamattomuudesta. Varhaiskasvatuksen työntekijän roolissa on hyvä pohtia vanhemmuuden osa-alueita ja keinoja niistä puhumiseen. Tärkeää on vahvistaa vanhemmuudessa asioita, joissa jo onnistutaan ja osataan. Vanhemmuuden roolikartta löytyy netistä ja sieltä löytyy mm. tukea eri osa-alueiden puheeksi ottoon. Palaverin lopussa täytettiin viime kerralla teetetty vanhemmuuden talo-harjoitus samansisältöisenä, kuin aiemmin.

7.4 Pedagoginen palaveri dialogisuudesta 10.10.2023

Pedagoginen palaveri pidettiin päiväkodin liikuntasalissa, sillä tila mahdollisti asettumisen piiriin ja vapaammin. Palaveri alkoi tuttuun tapaan rentoutumisharjoituksella, joita osallistujat ovat alkaneet jo odottaakin. Aiheenamme oli dialogisuus. Valitsin tähän kertaan kalakortit, joiden avulla jokainen sai valita omasta mielestään dialogisuutta parhaiten kuvaavan kortin ja kävimme niitä yhdessä keskustellen läpi. Nämä kortit on esitetty alla olevassa kuvassa 5.



Kuva 5: kortit lattialla.

Keskusteluissa nousi esiin, että dialogisuus koettiin samaan suuntaan katso-
misena ja menemisenä, samalla puolella olemisena, olevan ymmärrystä puo-
lin ja toisin sekä erilaisten näkökulmien vaihtamista. Esteiksi dialogisille kes-
kusteluille koettiin kiireen tunne ja sen vaikutus esim. puheen rytmiin ja kehon-
kieleen. Myös erilaiset näkemykset, oletukset ja vahvat ennakoajatukset
ja odotukset estävät dialogisuutta. Dialogisuuteen kuuluu vahvasti kunnioituk-
sen ja arvostuksen tunne. Kun kokee tulevansa kuulluksi, tulee tunne, että on
tärkeä.

Teimme myös harjoituksen, jossa pohdimme kokemusta, kun *emme ole tulleet
kuulluksi*. Harjoitus on kirjasta Kuuntelijan käsikirja. Pyysin jokaista miettimään
jotain tilannetta, missä ei ole tullut kuulluksi ja esitin kysymykset:

- Miten toimit tilanteessa?
- Miten toinen toimi tilanteessa?
- Mitä tunteita se herätti?

Tämän jälkeen toistimme harjoituksen, pohtimalla tilannetta, *missä olemme
tulleet kuulluksi* ja toistin samat kysymykset.

- Millaisia tunteita se herätti, kun tuli kuulluksi?

Keskusteluissa nousi esiin, että kun tulee kuulluksi, tulee jopa huojentunut olo. Keskustelujen avulla nousi hyvin esiin, mitä toivomme kuuntelijalta ja millaisia elementtejä hyvä kohtaaminen pitää sisällään. Pohdimme kohtauksia vanhempien kanssa ja tilanteita, joissa keskustellaan arkaluontoisempia asioita, että miten tärkeää yksityisyys on näissä tilanteissa. Kriisitilanteissa on tärkeää myös tiedostaa mm. shokin vaiheet. Kieltämisreaktio on myös hyvin luonnollinen reaktio yllättäviin tilanteisiin. Myös aiemman kokemukset vaikuttavat siihen, miten reagoimme. Arvioimme omaa kuuntelemisen taitoa peukalolla näytämällä: peukalo ylös=toteutuu hyvin, peukalo sivulle=toteutuu kohtalaisesti ja peukalo alas=ei toteudu. Pohdimme lopussa, että mitä enemmän asiaan syventyi, niin sitä enemmän tuntui, että siinä on kehitettävää. Lohdullista on, että myös kirjallisuudessa todetaan, että harva meistä on hyvä kuuntelija. Kuitenkin pysähtymällä ja asiaa pohtimalla, voimme kehittyä paremmiksi kuuntelijoiksi ja siten myös edesauttaa dialogisuuden toteutumista.

7.5 Pedagoginen palaveri mentalisaatiosta 25.10 ja 7.11.2023

Pedagogiset palaverit pidettiin päiväkodin kokoushuoneessa, sillä olin valmistellut kertoihin PowerPoint-esityksen. Palaverit alkoivat tuttuun tapaan rentoutumisharjoituksella ja aiheenamme oli mentalisaatio. Keskustelimme mentalisaatiosta vanhemmuuden, ammattilaisroolin ja lapsen näkökulmasta. Keskustelimme siitä, että mitä mentalisaatio tarkoittaa ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Mentalisaatiolla tarkoitetaan kykyä pitää mielessä oma ja toisen mieli. Mentalisointi on avain itsen ja toisen ymmärtämiseen ja edellyttää taitoa reflektoida omia ajatuksia ja tunteita. Erilaiset tunteet vaikuttavat myös mentalisaatiokykyyn.

Vanhemman mentalisointikykyyn vaikuttavat vanhemman kokemukset, tunteet ja ajatukset, voimavarat ja toimintakyky sekä mahdolliset elämänkriisit (esim. ero, työttömyys, sairastuminen jne.). Kun lapsen aikeista, ajatuksista, tunteista, toiveista ja kokemuksista ollaan kiinnostuneita, kehittyy lapsen sosiaaliset taidot ja mentalisaatiokyky, eli kyky ymmärtää itseään ja muita. Keskusteluissa pohdimme sensitiivisyyttä, joka on tärkeää lapsen kohtaamisessa.

Sensitiivinen kohtaaminen edellyttää kokemuksiemme mukaan herkkyyttä ja hellyyttä, hyvän huomaamista, kannustamista, yksilöllisten tarpeiden huomioimista ja lempeyttä sekä omien reaktioiden havainnointia ja omiin ”tuntosarviin” luottamista.

Nostin esiin keskusteluun varhaisen vuorovaikutuksen ja joitakin kiintymyssuhdemalleja. Viinikan (2014, s. 17–19) mukaan mentalisaatioteoria on kehittynyt vahvasti kiintymyssuhdeteorian pohjalta. Kiintymyssuhdeteoria kuvaa vauvan ja hoivaajan eli vanhemman keskinäistä, tiivistä tunnesuhdetta. Turvallisessa kiintymyssuhteessa lapsen tarpeet on huomioitu ja lapsella on turvallinen sekä luottavainen olo. Lapsen tarpeisiin vastataan sensitiivisesti ja johdonmukaisesti. Turvattomassa kiintymyssuhteessa sen sijaan lapsen tarpeisiin vastaaminen tapahtuu enemmän aikuisen ehdoilla ja lapsi joutuu pärjäämään yksin, omien vahvojen tunteiden ja tarpeiden kanssa. Välttelevässä kiintymyssuhteessa lapsi taas oppii, että omien tunteiden ja tarpeiden ilmaiseminen vaarantaa läheisyyden hoivaajan kanssa.

Viinikan (2014, s. 22) mukaan leikin ja kuvittelemisen vaihe on tärkeä kehityksen vaihe, jossa lapsi oppii kuvittelemalla harjoittelemaan erilaisten tunteiden ja tilanteiden kohtaamista. Leikki on lapselle tärkeää ja leikissä lapsi kuvittelee asioita ja keksii tarinoita, jotka ovat edellytyksiä myös mentalisaatiokyvyn kehittymiselle. Mattila & Rantala (2019, s. 156, 159) mukaan leikki on myös lapselle keino käsitellä tunteita ja leikissä lapsi harjoittelee tunteiden säätelyä. Moni vanhempi saattaa kokea paineita leikkimisestä ja se saatetaan mieltää joksikin erityiseksi suoritukseksi, jolle on määritelty tietyt lelut, paikka ja ominaisuudet. Keskusteluissamme nousi leikin merkitys tärkeänä esiin ja se, miten tärkeää on olla läsnä lapsen leikeissä sekä kannustaa lapsia kuvittelemaan leikeissään.

Mentalisointikyky tukee myös dialogisuutta, kun taas sen sijaan asiantuntijakeskeisessä roolissa korostuu valmiiden ratkaisujen tarjoaminen ja nopeiden johtopäätösten tekeminen. Ihmisläheisemmässä roolissa tärkeäksi nousee vanhemman rooliin asettuminen, yhdessä kulkeminen ja ratkaisujen pohdinta sekä kokemusten ja tunteiden jakaminen.

Keskustelua heräsi paljon myös siitä, miten laaja aihe mentalisaatio on ja miten tärkeää sitä on kehittää. Miten oma jaksaminen ja kiire vaikuttavat omaan mentalisaatiokykyyn ja miten ne vaikuttavat myös siihen, miten pystymme tilanteessa näkemään lapsen käytöksen takana olevia tunteita ja tarpeita. Kohtaamme paljon erilaisissa elämäntilanteissa olevia perheitä ja on tärkeää ymmärtää muutostilanteita ja niiden tuomia tunteita sekä reaktioita. Tärkeänä pidettiin tiimityötä ja sen tukea vaikeissa tilanteissa. Keskusteluissa nousi myös esiin, että millaisilla kysymysasetteluilla vaikeissa tilanteissa voisi toimia. Ammatilaisenakin kohtaa monia uusia tilanteita, joissa toimiminen herättää toisinaan epävarmuutta, vaikka tiedostamme samalla, että kieltämisreaktio voi olla yksi reagoititapa yllättävässä ja vaikeassa tilanteessa. Koin, että ilmapiiri oli suotuisa tunteista keskustelemiseen. Tärkeäksi nousi, että nostetaan vaikeisakin tilanteissa esiin olemassa olevaa hyvää ja perheiden vahvuuksia. Seuraavilla kerroilla aiheenamme on yhteistyö perheiden kanssa aloitus- ja varhaiskasvatuskeskusteluissa.

7.6 Pedagoginen palaveri aloitus- ja varhaiskasvatussuunnitelman keskusteluista 21.11 ja 5.12.2023

Pedagogisten palaverien aiheena olivat aloitus- ja varhaiskasvatuskeskustelut. Palaverit pidettiin päiväkodin liikuntasalissa, jotta pystyimme asettumaan tilaan harjoituksen edellyttämällä tavalla. Kuvassa 6 on esitetty palaveripaikan tila.



Kuva 6: kuva palaveripaikasta.

Kerrat alkoivat tutusti lyhyellä rentoutumisharjoituksella. Keskustelimme aloituskeskusteluista. Niiden tärkeys painottui puheissa pääsääntöisesti pienten ryhmiin. Luontevana ja rentona tapana oli koettu huoltajien haastatteleminen tutustumiskäynnin yhteydessä. Pääsääntöisesti aloituskeskusteluja pitävät yksikössä hoitajat. Varhaiskasvatussuunnitelmien laadinnasta vastaavat opettajat. Yhteistyössä on aina mukana kuitenkin koko tiimi ja tarvittaessa myös muita asiantuntijoita. Aloituskeskustelut koettiin erityisen tärkeänä, kun taloon saapuu uusi lapsi. Huoltajia haastattelemalla saadaan tärkeää tietoa lapsen tavoista ja tottumuksista. Tietoa on tärkeää jakaa koko tiimille, jotta jokainen osaa toimia lapselle tutuilla tavoilla ja ottaa yksilölliset tarpeet huomioon. Esiopetuksessa aloituskeskusteluja ei pidetä, sillä toimintakausi alkaa heti täydellä ryhmällä ja Leops-keskustelut (lapsen esiopetussuunnitelmat) aloitetaan heti syksyn alussa. Yksikön työntekijät kokevat, että tieto siirtyy hyvin talon ryhmien välillä, silloin kun lapsi vaihtaa talon sisällä ryhmää. Ulkomaalaistaustaisten perheiden kanssa kommunikointi on usein haastavampaa, kun yhteistä äidinkieltä ei ole. Pääsääntöisesti kuitenkin selvittää englannin kielellä ja tarvittaessa voidaan myös käyttää tulkkia keskusteluissa.

Keskustelujen jälkeen esitimme kuvitteellisen vasukeskustelutilanteen. Idean kuvitteellisen vasukeskustelun toteuttamistapaan sain forumteatteri-

menetelmästä, jossa luodaan kehystarina ja sen pohjalta laaditaan lyhyehkö teatteriesitys. Forumteatteri suunnitellaan yleensä tietylle yleisölle, jonka kanssa tehdään yhteistyötä. Katsojat voivat ehdottaa erilaisia toimintamalleja näyttelijöille esitettäväksi. Tavoitteena on innostaa yleisöä mukaan ja pohtimaan ja työstämään meneillään olevaa asiaa sekä etsimään ratkaisuja tilanteeseen. (Nivala & Ryytänen, 2022, s. 217–218.) Kerroimme taustatarinan ja etenimme pääosin käsikirjoituksemme mukaan. Käsikirjoitus tehtiin yhdessä yksikön esihenkilön kanssa, sillä hänellä on osaamista ratkaisukeskeisestä työskentelystä viimeaikaisen kouluttautumisensa vuoksi.

Kuvitteellinen keskustelutilanne esitettiin niin, että toinen oli opettajan roolissa ja toinen huoltajan roolissa. Yhdellä kerralla kanssani oli esihenkilö toisessa roolissa ja toisella kertaa yksikön varajohtaja. Kirjoituksessa oli suunniteltuja kohtia, joissa pysähdyimme ja paikalla olijat saivat kertoa ajatuksiaan siitä, miten tarina voisi jatkua ja millaisia kysymyksiä voisi esittää. Keskustelua heräsi hyvin ja esiin nousi hyviä näkökulmia ja ratkaisuehdotuksia. Tavoitteenani oli, että pysähtymisten kohdalla kaikilla oli mahdollisuus jakaa ajatuksiaan ja kokemuksiaan. Keskustelut sisälsivät mentoroinnin elementtejä, sillä paikalla oli eri ammattiryhmistä ja uran eri vaiheissa olevia varhaiskasvatuksen työntekijöitä. Oli hienoa huomata, että keskustelut tarjosivat oivalluksia ja uusia ratkaisuja sekä haastattelun tapoja siellä olleille.

Keskustelua heräsi myös perheiden erotilanteista, jotka voivat herättää vanhemmissa monenlaisia, ikäviäkin tunteita, kuten häpeän ja epäonnistumisen tunteita. Vanhempien kanssa käytävissä keskusteluissa voivat näkyä vanhempien huonot välit ja niihin on tärkeää ammatillisina suhtautua ymmärtäväisesti ja ottaa vanhempien tunteet sekä kokemukset huomioon. Erotilanteissa toimimisessa on hyvä kiinnittää huomiota objektiivisuuteen. Toimimme lapsen parhaaksi, yhdessä huoltajien kanssa ja lapsen etu edellä. Hyvinvoivat vanhemmat ovat myös lapsen etu.

Leikki ja sen merkitys herätti keskustelua käsikirjoituksen edetessä. Monille vanhemmille sana leikki voi tuntua jo joltain, mitä ei osaa ja tuntua vaikealta. Aiemmin tekstissäni viittasin Rantalan kirjaan, josta kirjoitusta mukailen

kuvailin seuraavanlaisesti; moni vanhempi saattaa kokea paineita leikkimissistä ja se saatetaan mieltää joksikin erityiseksi suoritukseksi, jolle on määritetty tietyt lelut, paikka ja ominaisuudet. Pohdimme keskusteluissamme, että läsnäolo voisi olla parempi sana, kun tarkoituksena on, että lapsi ja vanhempi viettäisivät yhdessä aikaa. Yhteinen aika voi olla muutakin kuin leikkiä, esim. kirjan lukemista, värittämistä ja arkisten asioiden yhdessä tekemistä. Jo pienikin aika, 10min., päivittäin riittää, kun lapsi saa jakamattoman huomion vanhemmaltaan siinä hetkessä. Vanhempia on kokemuksemme mukaan hyvä haastatella siitä, mitä he yhdessä tekevät ja kannustaa yhdessä tekemiseen. Vanhemman ja lapsen välistä positiivista vuorovaikutussuhdetta voidaan tukea monin tavoin ja sen tukemiseen nousi keskusteluissa hyviä konkreettisia vinkkejä.

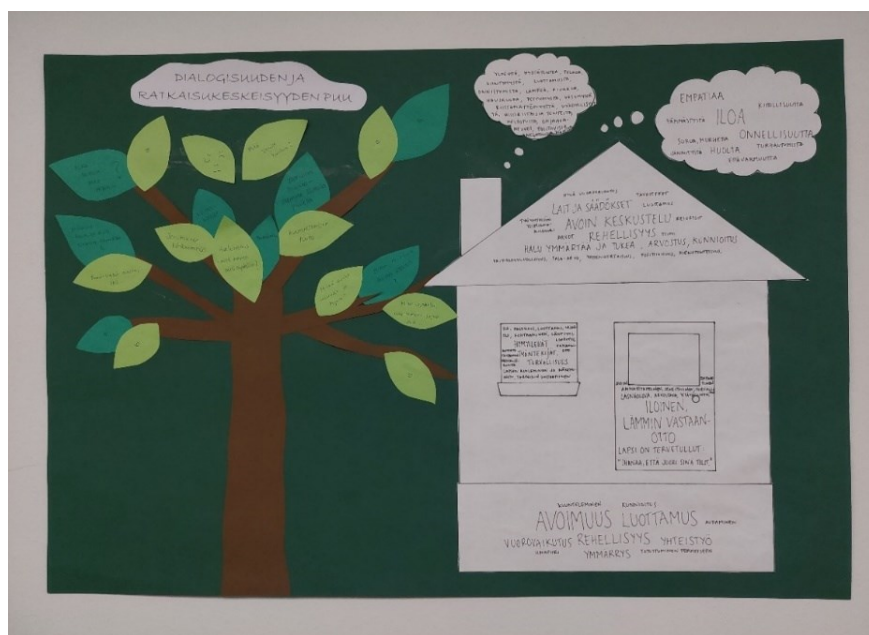
Kuvitteellisen tarinan edetessä nousi keskusteluihin vanhemmuuden haasteita ja paineita. Esimerkiksi iltarutiinit ja ruokailutavat. Keskustelimme, että on tärkeää tehdä tarkentavia kysymyksiä esimerkiksi rutiinien suhteen; *Milloin? Mihin? Mitä? Miksihän? Kuka?* Kuvitteellisessa tarinassa oli pohdittu kysymysasetteluja ratkaisukeskeisesti. Avoimet kysymysasettelut ovat parempia kuin suljetut kysymykset. Suljetuilla kysymyksillä tarkoitetaan kysymyksiä, joihin vastaukseksi riittää kyllä/ei/en tiedä-vastaukset. Kun huoltajilla on mahdollisuus ratkaisujen etsimiseen ja aktiiviseen rooliin keskusteluissa, ovat keskustelut hedelmällisempiä ja myös sitoutuminen yhteisiin toimintatapoihin paranee. Ratkaisukeskeisydessä keskitytään voimavaroihin, tulevaisuuteen ja olemassa oleviin vahvuuksiin: *Mitkä asiat sujuvat jo hyvin...? Miten toivoisit tämän asian olevan...?* Tarkentavilla kysymyksillä voimme varmistaa, että olemmeko ymmärtäneet oikein, esim. *Ymmärsinkö oikein, että...? Mitä ajattelet, voisimmeko sopia että...?*

Lopussa haastattelin osallistujia siitä, että millaisena tämänkaltainen toteutus tapa koettiin ja voisiko tällainen kuvitteellinen tarina olla todellinen tilanne? Osallistujat totesivat, että tarinassa oli paljon meille tuttuja piirteitä ja se voisi olla todellinen. Osallistujien puheissa nousi esiin, että lapsen eri kasvun vaiheisiin voi liittyä monenlaisia haasteita ja monet perheet ovat näiden samojen kysymysten ja mahdollisten haasteiden edessä. Joskus voi myös olla tilanteita,

joissa yhteistyö ei suju toivotusti, mutta tärkeää on ammattilaisen roolissa kantaa vastuuta yhteistyöstä ja nostaa tarvittavia asioita keskusteluihin, sillä ne voivat silti herättää meissä kaikissa ajatuksia. Toimintatapana kuvitteellisen käsikirjoituksen mukaan eteneminen pysähtymisineen ja keskusteluineen koettiin hyvänä ja se sai hyvää palautetta myös jälkikäteen. Tällaista työskentelytapaa voisi hyvin suosia jatkossakin.

7.7 Pedagoginen palaveri päättötyön etenemisestä 19.12.2023

Kävin läpi päättötyön prosessin etenemistä; kirjallisen raportin kirjoitusta ja kerroin, että kenestäkään en ole ottanut aiemman suunnitelmani mukaan kuvia, mutta toimintaympäristöjä sekä menetelmiä olen valokuvannut kirjalliseen raporttiini. Lisäksi kerroin päättötyöhön suunnittelusta huoltajille ennen VASU-keskustelua lähetettävästä WA-videon ideoinnista ja toteutuksesta. Tähän työryhmään löytyi heti innokkaita osallistujia. Kaikilla oli mahdollisuus antaa palautetta nimettömänä kokoushuoneessa olevalle palauteseinälle. Koostin myös dialogisuuden puun seinälle, johon laitoin taloharjoituksesta tekemäni koosteen ja puun lehtiin nostin dialogisuudesta sekä ratkaisukeskeisyydestä nousseita asioita esiin. Kuvassa 7 on esitetty dialogisuuden ja ratkaisukeskeisyyden puu.



Kuva 7: Dialogisuuden ja ratkaisukeskeisyyden puu.

Palautetta sain turvallisesta ilmapiiristä, keskusteleavuudesta, ajatuksia herättäneistä keskusteluista, uskalluksesta kertoa omia ajatuksia ja mielipiteitään ääneen sekä selkeästä esiintymisestä. Tavoitteena oli, että pedagogiset palaverit olisivat avoimia ja dialogisia. Koin, että niiden kanssa, jotka osallistuivat, tämä tavoite onnistui hyvin. Itse kerroin osallistujille, että jännitin ja olin epävarma ensimmäisillä kerroilla. Turvallisen ilmapiirin luomiseen osallistuivat kaikki ja sen vuoksi oli itse myös helppo asettua omaan rooliini. Siitä, miksi kaikki eivät osallistuneet tai syistä, en saanut palautetta, vaikka sitä toivoin. Prosessi jatkuu huoltajille tehtävän WA videon ideointiin ennen vasukeskustelua, josta seuraavaksi.

8 HUOLTAJILLE LÄHETETTÄVÄ WA-VIDEO ENNEN VASUKESKUSTELUA

Sain videon ideointiin koottua työryhmän varhaiskasvatuksen työntekijöistä niin, että jokaisen ikäryhmän parissa työskentelevistä oli yksi työntekijä edustamassa. Ensimmäisen palaverin pidimme 23.2.2024. Koin tärkeäksi, että jokaisen ikäryhmän kanssa työskentelevistä oli yksi työntekijä mukana, jotta eri ikäryhmien kanssa esiintyvät tarpeet ja asiat tulevat huomioiduksi. Videon ideointiryhmässä oli kolme varhaiskasvatuksen työntekijää, yksikön esihenkilö ja minä. Olin ennen palaveria tehnyt jo taustatyötä ja saanut videolle mahdollisen kuvaajan. Kerroin tämän palaverissa ja ajatuksia, että millaisia vaihtoehtoja meillä on ja millaisia asioita on jo noussut esiin, kun tätä asiaa oli sivuttu palaverissa. Koin, että kaikkien osallistuminen oli aktiivista ja videon tekemiseen tuli paljon hyviä näkökulmia. Sovittiin, että alustavasti video kuvataan niin, että haastatteleme eri henkilöitä sekä tarvittaessa voimme käyttää kuvia, joita on jo yksiköstä otettu.

Suunnittelimme, että videossa haastatellaan yksikön opettajia, erityisopettajaa ja lapsia sekä huoltajia varhaiskasvatuskeskustelun teemojen mukaisesti.

Sovittiin, että otan yhteyttä videon kuvaajaan. Sovittiin myös, että huoltajille tehdään tiiviimpi kysymyspatteristo paperisena, joka annetaan heille ennen vasukeskustelua. Tämä nousi esiin henkilöstöltä, sillä yksikköön oli jo aiemmin tehty huoltajille ennen vasukeskustelua annettava kysymyspatteristo. Sovittiin, että se tehdään uudelleen yhdessä, koska esiin nousi tarve päivittää kysely.

Paperinen kysymyspatteristo (LIITE 6) ohjaa huoltajia pohtimaan siinä olevia kysymyksiä ennen vasukeskusteluun tulemistä. Sovimme, että henkilöstölle tehdään oma apukysymyspatteristo, joka on laajempi. Henkilöstölle tehdyt apukysymykset löytyvät liitteenä (LIITE 7). Tavoitteena on, että kaikilla on samanlaiset apukysymykset ja ne toimivat tarvittaessa tukena vasukeskusteluissa. Ajatuksena oli, että huoltajille ennen vasukeskustelua lähetettävä WA video ja paperinen kysymyspatteristo tukevat toisiaan. Video nähtiin hyvällä tavalla, positiivisen mielikuvan tuojana, jonka toivotaan herättävän ja mahdollistavan luottamuksellisen ja dialogisen yhteistyön. Tavoitteena on myös, että vasukeskustelujen laatu olisi näiden avulla tasalaatuisempaa.

Kun huoltajat saavat etukäteen mahdollisuuden pohtia omia ajatuksiaan lapsensa vahvuuksista, mahdollisista tuen tarpeista ja huolista, mahdollistuu dialogisuus. Videon tavoitteena on madaltaa kynnystä kertoa vaikeistakin asioista vasukeskustelussa sekä toiveista yhteistyöltä. Otin yhteyttä videon tekijään ja kuvaajaan, jonka kanssa kävimme videon työstämiseen liittyviä asioita läpi. Saimme sovittua videon kuvaamisen ajankohdaksi pe 19.4.2024. Tein palaverista muistion ja sovittiin vielä yksikön esihenkilön kanssa, että otetaan uusi palaveri aiheesta.

Toisen palaverin pidimme 14.3.2024. Kävimme palaverissa asioita läpi etukäteen lähetetyn muistion avulla, johon olin koostanut edellisellä kerralla nousseisiin kysymyksiin vastauksia sekä toiveita, mistä olisi hyvä vielä keskustella. Palaveriin osallistuivat samat työntekijät, yksikön varajohtaja ja lisäksi myös yhdestä ryhmästä opettaja. Kaikki osallistujat osallistuivat aktiivisesti keskusteluun ja olivat valmistautuneet palaveriin jo etukäteen asioita pohtimalla. Saimme muokattua ennen vasukeskustelua huoltajille annettavan kysymyspatteriston ja työntekijöiden apukysymyspatteriston kysymykset lopulliseen

muotoon. Tärkeäksi keskusteluissa nousi, että videon sisällössä nostetaan esiin ja kannustetaan huoltajia kertomaan myös mahdollisista huolen aiheistaan ja elämässä tapahtuvista muutoksista lapsen ryhmän työntekijöille, sillä ne usein väistämättä vaikuttavat lapsen päivään ja toimintaan.

Videon kuvaajalle kirjasimme tarkennuksia vielä siitä, että miten videon tallennus ja kuvaus onnistuisivat ajattelemallamme tavalla. Kävimme läpi vielä kuvauslupa-asiaa yhdessä. On ollut antoisaa keskustella ajatuksista ja erilaisista näkökulmista. On tuntunut, että kaikki ovat halunneet saada äänensä ja ajatuksensa kuuluviin sekä sitoutuneet yhdessä tekemiseen. Keskustelimme tarkennuksista vielä palaverissa 4.4.2024 ja mietimme yhdessä, että keitä voisimme haastateltavaksi pyytää. Videon kuvaamispäivä siirtyi päiväkodista riippumattomista syistä ja ratkaisimme tilanteen niin, että pyydämme valmiiksi jo kuvauslupia, kunnes kuvauspäivä varmistuu. Seuraavaksi varmistamme yhdessä, keitä pyydämme kuvauslupia ja ketkä talomme opettajista olisivat kuvattavana ja jäämme odottelemaan kuvauspäivän varmistumista. Kuvauslupia ei jaettu, sillä selvisi, että videon tekemiseen sovitun kuvaajan kanssa tuli pidempi este, joten tällä hetkellä kartoitetaan ja selvitetään videon toteutumista kuvauksen ja kustannusten osalta.

9 TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseen liittyvän kyselyn perusteella yksikössä ovat useat yhteistyön muodot erinomaisella tasolla. Yhteistyö on pääosin niin huoltajien kuin yksikön työntekijöidenkin mielestä avointa ja luottamuksellista sekä tasapuolista. Yhteistyötä edesauttaa jo erinomaisesti toimivat yhteistyökäytänteet perheiden kanssa sekä aloituskeskustelut ja varhaiskasvatussuunnitelman laadinta. Yksikön työntekijät ja huoltajat kokivat kyselyn mukaan, että heidän näkemyksiään ja toiveitaan arvostetaan sekä kuunnellaan mm. varhaiskasvatussuunnitelmaa laatiessa.

Kyselyn perusteella huoltajat kokevat, että he saavat yksilöllistä tukea sekä ohjausta tarvittaessa erinomaisesti, kun taas työntekijät pitivät yksilöllisen tuen ja ohjauksen tarjoamista hyvällä tasolla. Päivittäisten kuulumisten vaihto koettiin huoltajien kyselyn perusteella olevan hyvällä tasolla ja yksikön työntekijöiden kyselyn perusteella erinomaisella tasolla. Huoltajat kokivat kyselyn perusteella esteiksi hoitajien vaihtuvuuden ja sen, että hoitajat ovat tulleet usein eri vuoroon, missä lapsi on päivän ollut sekä kielimuurin.

Kyselyn mukaan yhteistyö koetaan niin huoltajien kuin työntekijöidenkin vastausten perusteella haastavampana vuorohoidossa. Huoltajien mukaan yhteistyön haastavuuteen vaikuttaa mm. hoitajien suuri määrä ja vaihtuvuus. Esiin nousi myös, että tieto ei siirry vuorojen välillä ja että kaikkien työntekijöiden nimiä ei tiedä. Työntekijöiden kyselyn vastausten mukaan yhteistyön haastavuuteen vaikuttaa se, että vuorotyön luonteen takia vanhempia näkee harvemmin ja on tunne siitä, että heillä on kiire.

Huoltajien kyselyn perusteella he kertovat lapsen elämään vaikuttavista tekijöistä lapsen ryhmän kasvattajille erinomaisesti, kun taas työntekijöiden kyselyn perusteella tietoa saadaan kohtalaisesti. Työntekijöiden kyselyn vastausten mukaan esteinä kertomiselle koettiin asioiden henkilökohtaisuus, mahdollinen luottamuksen puute, huoltajien mahdollinen epäonnistumisen ja häpeän tunne sekä, että vaikeissa elämäntilanteissa voi olla vaikea nähdä muutosten vaikutusta lapseen. Esiin nousi myös se, että yksikössä ei ole rauhallista ympäristöä ja toisinaan esim. kiireen tuntu voi myös vaikuttaa asioista kertomiseen. Yksikkö sai kyselyssä useita myönteisiä palautteita sitoutuneisuudesta, kiireettömästä ilmapiiristä, hyvästä yhteistyöstä sekä lapsen toiveiden ja tarpeiden huomioimisesta.

Kirjallisuuteen perehtyessä hyvän yhteistyön ja dialogin edellytyksiä olivat useissa lähteissä: positiivisuus, avoimuus, luottamus, kunnioitus, sitoutuminen, sensitiivisyys, kiireettömyys sekä aito kiinnostus ihmistä ja hänen elämäntilannettaan kohtaan. Ammattilaisen roolissa on tärkeää kiinnittää huomioita omiin arvoihin, ihmiskäsitykseen ja tapaan ajatella, jotta dialogiselle kohtaamiselle on hyvät edellytykset.

Pedagogisissa palavereissa nousi esiin tärkeitä hyvän yhteistyön ja dialogin edellytyksiä: ymmärrys vanhemmuuden haasteista ja paineista, vanhemmuuden kokonaisvaltaisuudesta ja sen eri rooleista, inhimillisestä ja sensitiivisestä kohtaamisesta sekä kiireettömästä ilmapiiristä. Dialogisuus koettiin samaan suuntaan katsomisena ja menemisenä, samalla puolella olemisena, olevan ymmärrystä puolin ja toisin sekä erilaisten näkökulmien vaihtamista. Esteiksi dialogisille keskusteluille koettiin kiireen tunne ja sen vaikutus esim. puheen rytmiin ja kehonkieleen. Myös erilaiset näkemykset, olettamukset ja vahvat ennakkooajatukset ja odotukset estävät dialogisuutta. Dialogisuuteen kuuluu vahvasti kunnioituksen ja arvostuksen tunne. Kun kokee tulevansa kuulluksi, tulee tunne, että on tärkeä. Tärkeäksi nousi, että nostetaan myös vaikeissa tilanteissa esiin jo olemassa olevaa hyvää ja perheiden vahvuuksia.

10 TULOKSET JA JATKOKEHITYS

Kehittämistyön aikana henkilökunnan ajatuksia ja olemassa olevia toimintatapoja tarkasteltiin pedagogisten palavereiden avulla. Tämän tuloksena henkilökunta on saanut mahdollisuuden reflektoida tekemistään ja kasvaa ammattilaisena. Lisäksi haastaviin tilanteisiin on löydetty uusia toimintamalleja oman toiminnan aktiivisen reflektoinnin seurauksena.

Kehittämistyön tuotoksena ideoitiin huoltajille ennen varhaiskasvatuskeskustelua lähetettävä video ja kysymyspatteristo. Lisäksi varhaiskasvatuksen työntekijöille tehtiin apukysymyspatteristo vasukeskustelun tueksi. Tavoitteena on lisätä huoltajien osallisuutta ja luoda edellytyksiä dialogille. Video on helppo ja ajanmukainen yhteistyön väline huoltajien ja henkilöstön välillä. Video lähetetään huoltajille ennen varhaiskasvatuskeskustelua ja se toimii parhaimmillaan dialogisen keskustelun avaajana. Huoltajille lähetettävän videon tavoitteena on avata varhaiskasvatussuunnitelman sisältöä sekä lisätä huoltajien osallisuutta ja tukea dialogia varhaiskasvatuksen henkilöstön ja huoltajien välillä.

Video ja huoltajille ennen vasukeskustelua lähetettävä kysymyspatteristo otetaan käyttöön syksyllä 2024. Videon osalta aikataulu on toistaiseksi avoin, koska jo sovittu kuvausprosessi päättyi ennalta arvaamattomasti. Tätä ennen sovimme esihenkilön kanssa, että missä käymme nämä koko henkilöstön kanssa läpi, jotta kaikki tietävät ottaa ne samaan aikaan käyttöön. Tuloksista hyötyy Rauman kaupunki, yksikön johtaja johtamisessaan sekä varhaiskasvatuksen työntekijät ja perheet.

Tämä on yksittäinen tutkimus ja lisää tutkimusta olisi hyvä tuottaa vielä vuoropäiväkotien erityistarpeista. Vuorohoidon yhteistyön haasteena voi näyttäytyä kulttuuritaustat ja niistä johtuvat kulttuurierot. Henkilöstön perehdytystavat näiden erojen ymmärtämiseen voisi olla hedelmällinen tutkimuskohde. Olisi hyvä myös tutkia, miten perehdytyksessä voisi ottaa huomioon vuorohoidolle tyypillisen sirpaleisen tiimirakenteen ja tiedonkulun. Perehdytystä voisi myös miettiä ajanmukaisemmaksi ja tutkia, miten nykyteknologiaa voisi siinä hyödyntää.

11 ARVIOINTI

11.1 Tutkimusprosessin arviointi

Toimintatutkimus oli itselleni täysin uusi asia ja siihen perehtyessäni koin sen olevan laaja ja monimuotoinen tutkimuksen muoto. Toimintatutkimukselle ominaiset elementit; prosessinomaisuus, yhteistyö ja osallisuus ja havainnot, olivat keskeisessä asemassa päättötyötäni. Oivalluksia syntyi tietoon perehtyen, erilaisten keskustelujen ja havaintojen myötä. Koin, että toimintatutkimukselle ominaiset eettiset näkökulmat nousivat hyvin esiin päättötyön eri vaiheissa. Pyrin koko prosessin ajan kiinnittämään paljon huomiota tekemiseni ja työni läpinäkyvyyteen. Hienoa myös oli se, että sain kysymyksiä opintoihini liittyen ja niistä oltiin kiinnostuneita.

Koko kehittämistyön prosessi avattiin ensin keväällä 2023 henkilöstölle ja se kerrattiin vielä uudelleen kyselyjen tulosten raportoinnin yhteydessä syyskuun kehittämispäivässä. Prosessin avauksessa tärkeää oli, että kerroin, mitä, milloin ja miksi teen. Henkilöstön anonyymiyden huomioin niin, että pyysin heiltä etukäteen suostumuksen kirjallisena, että saako heidän kuvansa näkyä päättötyön kirjallisessa raportissa. Nostin esiin myös, että kirjallisessa raportissa ei ole kenenkään nimiä, mutta ajatuksiamme ja sisältöjä aukikirjoitan raporttiini.

Kyselyt niin huoltajille kuin henkilöstöllekin teetettiin anonyymeina. Webropolliin tehtiin asetukset niin, ettei vastaajien tietoja ollut näkyvillä. Huoltajien kesken arvottu palkinto vastaajien kesken toteutettiin arvontalipukkeilla, jotka kyselyyn vastanneet vanhemmat saivat laittaa omatuntonsa mukaan. Arvontalipukkeen nosti toisen ryhmän työntekijä ja lipukkeet menivät silppuriin, niitä katsomatta. Saatekirjeissä nostettiin esiin, että vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisina. Saatekirjeessä kerrottiin myös, että yksikkö tulee päättötyön raportissa tunnistettavaksi ja yksittäisiä päättötyön näkökulmasta merkittäviä kommentteja nostetaan nimettöminä esiin. Saatekirjeessä kerrottiin, että päättötyö julkaistaan sen valmistuttua Theseuksessa.

Eettistä pohdintaa kävin koko kehittämisprosessin aikana. Tärkeänä pidin koko kehittämisprosessin läpinäkyvyyttä ja sitä, että huomioin kaikki osapuolet sekä toimin eettisesti. Eettisyys edellyttää kokemukseni mukaan jatkuvaa oman toiminnan reflektointia ja moraalista pohdintaa siitä, mikä on oikein. Yhteisössä työskentelemisessä ja kehittämisessä nousee tärkeäksi mielestäni se, että ymmärtää, että pohdinnat ja keskustelut vaikuttavat ajatuksiimme ja sitä kautta toimintaamme. Tärkeäksi kehittämistyön eri vaiheissa nousi se, että tiedosti käynnistävänsä edellä mainittuja asioita. Itse pidin tärkeänä myös sitä, että ilmapiiri on turvallinen kaikkien ajatuksille, kokemuksille ja ehdotuksille.

Päättötyön etenemiseen vaikuttivat useat aikataulut ja niiden sovittaminen yhteen sujui yksikön esihenkilön kanssa hyvin. Oma kokoaikatyö ja päättötyön yhdistäminen toi välillä haasteita omiin ennalta suunniteltuihin aikatauluihin, mutta pysyin pääosin suunnitellussa aikataulussa ja yksikön kanssa sovitut aikataulut pitivät. Päättötyön alussa teetin kyselyn, jonka laadintaan sain apua

yksikön esihenkilöltä. Tekniseen osaan sain apua ja tukea kaupungin IT-henkilöltä. Kyselyn laadinnassa oli tärkeää miettiä, millaisella asteikolla ja kysymysasetteluilla kysymyksen kysytään ja mitä halutaan tietää. Kyselyjen vastausprosentit olivat 30 % ja 32 %. Vastausprosenttiin saattoi vaikuttaa lomaaika. Kyselyihin vastaaminen on toisaalta ollut myös aiemmin alhaista. Mietin, että jatkossa tällaista toteuttamistapaa pitäisi miettiä vielä tarkemmin.

Päättötyöprosessi eteni suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti eteenpäin, mutta kokemukseni mukaan eri henkilöt saivat siihen monissa eri vaiheissa vaikuttaa ja osallisuus toteutui hyvin. Jälkikäteen jäin miettimään, että osittain rajauksessa varmaan onnistuin, mutta myös, että olisiko joihinkin aiheisiin päässyt paljon syvemmälle, jos aiheet eivät olisi niin paljon vaihtuneet. Ilman osallistuneiden aktiivista ja avointa suhtautumista tämä kokonaisuus ei olisi onnistunut.

Prosessin edetessä pidemmälle, oli hienoa huomata, että keskustelut aiheesta nousivat myös arkisissa tilanteissa esiin ja yhteistyötä pohdittiin. Oli hienoa kokea ja oivaltaa, että vaikka päättötyö oli oma koulun suorittamiseen liittyvä osa, niin sen eri vaiheissa sain tukea ja oivalluksia siihen osallistuneilta. Kirjoitustyö on välillä tuntunut vaikealta ja se on vaatinut sinnikästä jatkuvaa kirjoittamista koko prosessin ajan. Organisoitaitaidot ovat olleet välillä koulun ja työn yhdistämisessä haasteena, mutta luottamus itseeni on parantunut. Päättötyön tekemisessä opin, että on hyvä pilkkoa koko työ pieniin osa-alueisiin ja edetä riittävän johdonmukaisesti eteenpäin, mutta muistaa avoimuus ja muutosten mahdollisuudet. Monia pieniä, mutta tärkeitä asioita tuli pohdintaan työn eri vaiheissa. Esimerkiksi se, että miten asetetaan tilaan ja millainen ympäristö sekä toimintatavat kannustavat keskusteluihin, mutta että kerrat olisivat samalla myös riittävän rentoja. Koin, että irtaantuminen tilasta, jossa yleensä palaverit pidetään, oli hyvä ratkaisu ja myös rentoutumisharjoitukset jokaisen kerran alkuun. Kerrat tarjosivat mahdollisuuden pysähtyä ja irtaantua hektisestä arjesta.

Yksikön henkilöstöstä useampi tekee vuorotyötä, joka osaltaan haastoi osallistumista. Tämän huomioin niin, että osa pedagogisista palavereista pidettiin

samansisältöisinä kaksi kertaa. Myös materiaalit ja käytyjen palaverien aiheet lähetettiin kaikille jälkikäteen sähköpostitse. Henkilöstön ajatuksia ja näkökulmia otin huomioon toimintaa suunniteltaessa mm. Kahoot-kyselyn avulla ja kuuntelemalla palautteita.

11.2 Oman oppimisen arviointi

Päättötyön eri vaiheissa oma osaaminen on karttunut ja myös omat reflektointitaidot ovat kehittyneet. Päättötyön tekeminen alkoi idean pohdinnalla ja tiedon etsimisellä. Koulun opintojaksot ja muiden tuki, auttoivat monissa vaiheissa eteenpäin ja toivat hyviä näkökulmia toteuttamisen tapoihin. Itselleni päättötyössä olevat toimintatavat olivat monilta osin uusia, joten heittäytymistä vaadittiin ja epävarmuuksia piti ylittää kokeilemalla. Koin saavani uusia oivalluksia uusia tapoja käyttäessäni ja ne saivat myös positiivista palautetta. Kokemukseni mukaan on hyvä rohkeasti kokeilla myös uudenlaisia toimintatapoja.

Osallistavat ja toiminnalliset toimintatavat toimivat tässä työssä mielestäni hyvin. Heittäytymistä ja osallistumista vaativat toimintatavat edellyttävät kokemukseni mukaan luottamuksellista ja avointa ilmapiiriä, jonka koin prosessiin osallistuneiden kanssa onnistuneen. Siitä, miksi kaikki eivät osallistuneet, en saanut tietoa tai palautetta. Itselleni osallistavat ja toiminnalliset tavat olivat palkitsevia ja koin keskustelut, oivallukset ja erilaisten näkökulmien esiin tuomisen merkityksellisenä. Mentoroinnin elementit ja tunteista puhuminen koettiin havaintojeni mukaan tärkeänä. Vanhemmuus aiheena herätti paljon keskusteluja ja pohdintaa. Uusia näkökulmia saatiin jakaa yhdessä ihmetellen, keskustellen ja kysymyksiä esittäen.

Dialogisuus toimi itselleni punaisena lankana koko prosessin ajan ja toivon, että omat oivallukseni näkyivät toiminnassani ja välittyivät muille. Dialogisuuden ja siihen liittyvään kuuntelemisen taitoon koin saavani paljon uutta tietoa siihen perehtyessäni ja myös konkreettisia keinoja, miten keskusteluissa dialogisuutta voidaan edesauttaa omalla toiminnalla. Dialogisuus edellyttää

kokemukseni mukaan kiireetöntä, turvallista ja avointa mielentilaa, jossa jokaisella on mahdollisuus osallistua keskustelun kulkuun ja tuoda omia tunteitaan sekä ajatuksiaan esiin. Oman toiminnan ja sen taustalla olevien ajatusten ja oletusten tunnistaminen sekä kyseenalaistaminen on reflektoinnissa keskeistä. Omia reflektointitaitoja on tärkeää kehittää. Kuuntelemisen taidossa meillä jokaisella on varmasti kehitettävää ja hienoa on, että me kaikki voimme oivaltaa ja oppia uusia asioita. Oivalluksia syntyi yhteisissä keskusteluissa, jotka tulivat esiin suorina kommentteina ja kysymyksinä toisilta. Aiheisiin pysähdyttiin kokemukseni mukaan aidosti ja se välittyi keskittymisenä ja osallistumisena.

Alkuun huomasin, että uudet toimintatavat jännittivät ja nostivat esiin epävarmuuden tunteita. Luotin siihen, mitä olin aiheesta ja erilaisista toimintatavoista ja kokemuksista lukenut, että se vie eteenpäin. Muiden, opettajan, esihenkilön ja koulukavereiden sekä myöhemmin myös päättötyöhön osallistuneiden tuki ja kannustus sekä palaute oli tärkeää, jotta usko omaan tekemiseen säilyi. Pitkä prosessi on vaatinut pitkäjänteisyyttä ja muiden näkökulmat ovat hyvällä tavalla välillä herättäneet ja vieneet eteenpäin. Keskustelut ja osallisuus heräsivätkin prosessin myötä aktiivisemmaksi. Keskustelut ovat olleet kokemukseni mukaan aktiivisia ja välillä niissä on tuntunut aika loppuvan keskenkin. Hyvää palautetta on tullut konkreettisista vinkeistä ja prosessin aikana on välillä tultu kysymään, että mitä seuraavalla kerralla on palaverissa. Palautetta sain myös turvallisesta ilmapiiristä, jossa voi ilmaista mielipiteitään. Tämän palautteen koin erittäin merkityksellisenä.

Yhdessä tehden ja yhteistyössä on enemmän, kuin mihin yksin pystymme.

LÄHTEET

Alanen, M. (2016). Kontekstina vuorohoito- lastentarhanopettajien ja lasten vanhempien näkökulmat tarkastelussa. [pro gradu-työ, Tampereen Yliopisto.] Trepo. [GRADU-1472823761.pdf \(tuni.fi\)](#)

Gothoni, R. (2020). Kuuntelijan käsikirja. PS-Kustannus.

Halkola, U., Mannermaa, L., Koffert, T. & Koulu, L. (2009). Valokuvan terapeuttinen voima. Otavan kirjapaino Oy.

Heikkinen, H.L.T. & Kaukko, M. (toim.). (2023). Toimintatutkimus. Käytännön opas. Vastapaino.

Iveson, C., Evan, G. & Harvey, R. (2018). Brief coaching: ratkaisukeskeinen lähestymistapa. Otavan kirjapaino.

Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. (2012). Perheen parhaaksi. Perhetyön arkea. Bookwell Oy.

Jyrkämä, J. (2021). Toimintatutkimus. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu 20.4.2024 osoitteesta [Toimintatutkimus - Tietoarkisto \(tuni.fi\)](#)

Kekkonen, M. (2012). Kasvatuskumppanuus puheena. [väitöskirja, Tampereen Yliopisto]. Trepo. [978-951-44-8708-8.pdf \(tuni.fi\)](#)

Koivula, M., Räikkönen, E., Turja, L., Poikonen, P-L. & Laakso M-L. (2023). Family and work-related risk factors in childrens social-emotional well-being and parent-educator cooperation in flexibly scheduled early childhood education and care. International Journal of Social Welfare, 32, 334–351. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12585>.

Kosonen, P. (2018). "Nää päivittäiset kohtaamiset- ne on ilman muuta tärkeimmät": vuorohoidon työntekijöiden kuvauksia yhteistyöstä lasten vanhempien kanssa. [pro gradu-työ, Jyväskylän Yliopisto.] Jyx. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/57215>

Laitinen, I. & Ollikainen, S. (2017). Mentalisaatio. Teoriasta käytäntöön. Kirjapaino Hermes Oy.

Lämsä, A-L. (2013). Verkosto vahvaksi. Toimiva vuorovaikutus perheiden kanssa. PS-Kustannus.

Mattila, L. & Rantala, J. (2019). Mitä ihmettä? Opi ymmärtämään lapsesi mieltä. Gummerus Kustannus Oy.

Määttä, P. (2022). Tavallisen erityinen lapsi: kasvun ja hyvinvoinnin tukeminen yhdessä. PS-Kustannus.

Mönkkönen, K. (2018). Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Printon Trükikoda.

Nivala, E. & Ryyänen, S. (2022). Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Gaudeamus Oy.

Opetushallitus. (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Haettu 22.3.2024 lähteestä [Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022 \(oph.fi\)](#)

Opetushallitus. (2024). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet pähkinäkuoressa. Haettu 14.4.2024 lähteestä [Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet pähkinäkuoressa | Opetushallitus \(oph.fi\)](#)

Peltoperä, K. (2021). Vanhempien ja päiväkodin työntekijöiden rakentamat merkitykset varhaiskasvatuksen vuorohoidolle. [väitöskirja, Jyväskylän Yliopisto]. Jyx. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/77515>

Rauman kaupunki. (2022). Lapsi kasvun polulla 2022. Haettu 22.3.2024 osoitteesta [Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet \(rauma.fi\)](#)

Salonen, E. (2020). Pienet lapset varhaiskasvatuksen vuorohoidossa: Epätyypillisten varhaiskasvatusaikojen merkitys kuulumisen neuvottelulle ja rakentumiselle. [väitöskirja, Jyväskylän Yliopisto]. Jyx. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71224>

Seppänen, M. (2021). Tunnetaidot voimavarana: opas sosiaali- ja terveysalalle. PS-Kustannus.

Suomen ev.lut kirkko. (n.d.). Vanhemmuuden palikat – Parisuhteen palikat. Haettu 29.5.2024 lähteestä <https://parisuhteenpalikat.fi/vanhemmuuden-palikat/>

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Haettu 30.5.2024 osoitteesta [Varhaiskasvatuslaki 540/2018 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#)

Vehkalahti, K. (2014). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura.

Vilka, H. (2015). Tutki ja kehitä. PS-kustannus.

Viinikka, A. (2014). Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa. Hämeen kirjapaino Oy.

Ylitalo, P. (2011). Roolikartta. Vanhemmuuden, parisuhteen ja itsenäistymisen tueksi. Suomen Kuntaliitto.

LIITE 1

SAATEKIRJE

1.6.2023

Hei, opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa sosionomi YAMK- tutkintoa, jossa syvennyttään lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointiin. Päättötyöni teen XXXXXXXXXXXX vuoropäiväkotiin. Tavoitteenani on kehittää yhteistyötä huoltajien kanssa varhaiskasvatuksen vuorohoidossa. Päättötyön tutkimusosa sisältää huoltajille ja henkilöstölle tehtävän webropol- kyselyn, jonka tulosten avulla kehitetään yhteistyötä. Kyselystä saaduista vastauksista saamme arvokasta tietoa yhteistyöstämme ja suuntia sen kehittämiseksi. Kyselyn vastaukset kootaan ja niistä tehdään johtopäätöksiä, jotka käydään syksyn 2023 aikana henkilöstön kanssa läpi ja niiden pohjalta kehitämme syksyn 2023 aikana yhteistyötä. Kyselyyn ja päättötyölle on tarvittavat luvat. Webropol- kyselyn kautta saadut tiedot hävitetään syksyn 2023 aikana.

Kutsun teidät vastaamaan kyselyyn ja vaikuttamaan yhteistyömme kehittämiseen. Osallistumaan pääset seuraavan linkin kautta (poistettu). Samassa taloudessa asuvat voivat täyttää kyselyn yhdessä. Kysely sisältää 12 kysymystä ja kyselyyn vastaaminen vie noin 10–15 minuuttia aikaa. Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan 7.7.2023 palkinto, joka on voittajan toiveiden mukaan Iirolandian 10 kortti (arvo 50e) tai lahjakortti Leos leikkimaahan (arvo 50e). Kun olet vastannut kyselyyn, voit laittaa nimesi lapsesi ryhmän eteisessä olevaan laatikkoon. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksista. Yksikkö tulee päättötyön raportissa tunnistettavaksi ja yksittäisiä, päättötyön näkökulmasta merkittäviä kommentteja, nostetaan nimettömänä esiin. Päättötyö julkaistaan sen valmistuttua theseukseen (theseus.fi) ja lisäksi kirjoitan päättötyöstäni artikkelin, jonka Satakunnan ammattikorkeakoulu julkaisee ja jota hyödynnetään tulevien opiskelijoiden opiskeluissa.

Kyselyyn on aikaa vastata 30.6 asti. Nyt on mahdollisuus vaikuttaa 😊

Ystävällisin terveisin: Sanna Kuusisto, XXXXXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXX

Halutessanne, voitte ottaa yhteyttä, jos jokin mietityttää kyselyn tai päättötyöni suhteen. Opinnäytetyön ohjaajani toimii lehtori Satu Vaininen, p. XXXXXXXXXXXXXXX

LIITE 2

SAATEKIRJE

1.6.2023

Hei,

opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa sosionomi YAMK- tutkintoa, jossa syvennyttään lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointiin. Päättötyöni teen XXXXXXXXXX ja aiheenani on *yhteistyö ja dialogi huoltajien kanssa varhaiskasvatuksen vuorohoidossa*. Päättötyön tutkimusosa sisältää huoltajille ja henkilöstölle tehtävän webropol- kyselyn, jonka vastauksista saamme arvokasta tietoa yhteistyöstämme ja suuntia sen kehittämiseksi. Kyselyn vastaukset kootaan ja niistä tehdään johtopäätöksiä, jotka käydään syksyn 2023 aikana kanssanne yksikön kehittämispäivässä läpi. Kyselyyn ja päättötyölle on tarvittavat luvat. Webropol- kyselyn kautta saadut tiedot hävitetään syksyn 2023 aikana. Olemme sopineet, että pidän syksyn 2023 aikana pedagogisia palavereja, joissa syvennyttään alustavasti vanhemmuuden, dialogin, puheeksi ottamisen ja kasvattajan roolin sekä varhaiskasvatuksessa käytävien keskusteluiden teemoihin.

Kutsun teidät vastaamaan kyselyyn ja vaikuttamaan kehittämiseen. Osallistumaan pääset seuraavan linkin kautta (poistettu). Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tulokista. Yksikkö tulee päättötyön raportissa tunnistettavaksi ja yksittäisiä, päättötyön näkökulmasta merkittäviä kommentteja, nostetaan nimettömänä esiin. Päättötyö julkaistaan sen valmistuttua Theseukseen (theseus.fi) ja lisäksi kirjoitan päättötyöstäni artikkelin, jonka Satakunnan ammattikorkeakoulu julkaisee ja jota hyödynnetään tulevien opiskelijoiden opiskeluissa.

Kyselyyn on aikaa vastata 14.7.2023 asti. Nyt on mahdollisuus vaikuttaa 😊 Tulettehan rohkeasti juttelemaan, jos jokin askarruttaa tai haluat vaihtaa ajatuksia!

Ystävällisin terveisin:

Sanna Kuusisto, XXXXXXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXX

LIITE 3

RAPORTTI

Sanna Kuusisto, 8/2023

KYSELY YHTEISTYÖSTÄ HUOLTAJIEN KANSSA

Päättötyön tutkimusosiossa on teetetty kysely yhteistyöstä huoltajille. Kysely on laadittu yhteistyössä henkilöstön kanssa yhteisessä palaverissa, ja henkilöstöllä on ollut sen jälkeen mahdollisuus vielä vaikuttaa kyselyn laadintaan. Kysely on teetetty webropol-kyselynä ja huoltajat ovat saaneet saatekirjeen luettavaksi, kun kyselyn linkkiä on jaettu ryhmäkohtaisten huoltajien WhatsApp-ryhmässä. Kysely oli auki 8.6-30.6.2023. Huoltajille lähetettiin muistutuksia kolme kertaa kyselyn aukioloaikana. Kyselyn vastausprosentti oli 30 %. Vastausprosentin laskennassa on otettu huomioon kahden talouden perheet ja sisarukset muissa yksikön ryhmissä. Vastajia on saatekirjeessä pyydetty vastaamaan yhdessä, mikäli asuu samassa taloudessa. Kaikki vastausluvut on pyöristetty lähimpään prosenttiin.

Raportissa tulosten esityksessä käytetty asteikko on:

Toteutuu erinomaisesti = kun vastaajista 76–100 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Toteutuu hyvin = kun vastaajista 51–75 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä

Toteutuu kohtalaisesti = kun vastaajista 26–50 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Toteutuu heikosti = kun vastaajista 0–25 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä tai eivät osanneet sanoa.

Vastaajista 56 % on ydinperheestä ja 44 % yksinhuoltaja, -uusperhe, - tai eroperheestä. Kyselyn mukaan yksikössä toteutuu *erinomaisesti* (94 %) avoin ja luottamuksellinen yhteistyö huoltajien kanssa. 6 % vastaajista oli täysin eri mieltä tai eri mieltä avoimen

ja luottamuksellisen yhteistyön toteutumisesta. Esteinä koettiin mahdolliset osapuolten kokemukset stressistä ja syyllisyydestä sekä huono kommunikointi.

Lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksen on kyselyn mukaan tarjottu *hyvin* (72 %) pehmeän laskun periaatteiden mukaista tutustumista yksikköön. 22 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 6 % oli eri mieltä. Esteenä oli mainittu korona-aika, jolloin sai nähdä lähinnä päiväkodin tilat, jotta tiesi, mihin lapsi tuodaan hoidon alkaessa. Aloituskeskustelua pidettiin kyselyn mukaan *erinomaisen* (94 %) tärkeänä tekijänä yhteistyön ja luottamuksen syntymisessä. 3 % vastaajista oli eri mieltä ja 3 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Lapsen varhaiskasvatuspäivän päivärytmistä ja toiminnasta on kyselyn mukaan *erinomaisesti* (89 %) saatavilla tietoa. 3 % vastaajista oli eri mieltä ja 8 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kyselyn mukaan yksilöllistä tukea ja ohjausta on saatavilla tarvittaessa *erinomaisesti* (86 %). Vastaajista 6 % oli eri mieltä ja 8 % ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Kyselyn mukaan huoltajat saavat *hyvin* (75 %) päivittäin tietoa siitä, miten lapsen päivä on sujunut. Vastaajista 8 % oli eri mieltä ja 17 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Esteinä kyselyn mukaan koettiin hoitajien vaihtuvuus ja se, että hoitajat kuvailevat usein tullessa eri vuoroon, missä lapsi on päivän ollut sekä kielimuuri. Kyselyn mukaan yksikössä toteutuu *erinomaisesti* (77 %) tasapuolinen molempien huoltajien huomiointi (esim. kumpikin huoltaja on kutsuttu aloitus- ja vasukeskusteluihin sekä ryhmän huoltajien WhatsApp ryhmään). Vastaajista 8 % oli täysin eri mieltä ja 15 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kysymys koski vain niitä, jotka vastasivat olevansa muista perhemuodoista kuin ydinperheestä. Kyselyn mukaan huoltajat kertovat lapsen elämään vaikuttavista muutoksista (esim. ero, huoltajan sairastuminen) *erinomaisesti* (97 %) lapsen ryhmän kasvattajille. Vastaajista 3 % oli täysin eri mieltä.

Kyselyn mukaan yksikössä toteutuu *erinomaisesti* (89 %) huoltajien näkemyksien ja toiveiden kuunteleminen ja arvostaminen lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa laatiessa. 6 % vastaajista oli täysin eri mieltä tai eri mieltä ja 5 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kyselyn mukaan väitteeseen, *että yhteistyö kasvattajien kanssa on haastavampaa vuorohoidossa*, vastauksissa oli paljon hajontaa. Täysin eri mieltä ja eri mieltä oli 58 % vastaajista, ei samaa eikä eri mieltä oli 17 % vastaajista ja 25 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä. Vastaajien mukaan yhteistyön haastavuuteen vaikuttaa mm.

hoitajien suuri määrä ja vaihtuvuus. Esiin nousi myös, että tieto ei siirry vuorojen välillä ja että kaikkien työntekijöiden nimiä ei tiedä. Kyselyssä kysyttiin jo olemassa olevien yhteistyön muodoista, että koettiin ne hyvinä. Vastaajien mukaan kaikki yhteistyön muodot koettiin erinomaisen hyvinä: tärkeän ihmisen päivä (100 %), kevät- ja joulujuhlat (97 %), lapsen oma kasvun kansio (97 %), ryhmän kirjoittama kuukausikirje, jossa kerrotaan mitä on kuluneen kuukauden aikana tehty (97 %), äitien- ja isänpäivän aamupalat (94 %), vanhempainillat (92 %) ja kuukausittaiset kuukausikirjeet huoltajille eri sisällöin (86 %) esim. aiheesta lapsi ja media. Yhteistyön muotoihin vastattiin kyllä/ei vastauksin.

Yhteenveto:

Yksikössä on kyselyn mukaan useat yhteistyön muodot erinomaisella tasolla. Yhteistyö on pääosin avointa ja luottamuksellista sekä tasapuolista. Yhteistyötä edesauttaa jo erinomaisesti toimivat yhteistyökäytänteet perheiden kanssa sekä aloituskeskustelut ja varhaiskasvatussuunnitelman laadinta. Huoltajien näkemyksiä ja toiveita kuunnellaan ja arvostetaan varhaiskasvatussuunnitelmaa laatiessa erinomaisesti. Varhaiskasvatuksen päivärytmistä ja toiminnasta on saatavilla tietoa erinomaisesti ja yksilöllistä tukea sekä ohjausta saa tarvittaessa erinomaisesti.

Yksikössä on kyselyn mukaan hyvällä tasolla päivittäisten kuulumisten vaihto lapsen päivästä huoltajien kanssa. Esteinä kyselyn mukaan koettiin hoitajien vaihtuvuus ja se, että hoitajat kuvailevat usein tullessa eri vuoroon, missä lapsi on päivän ollut sekä kielimuuri. Perheille on tarjottu hyvin pehmeän laskun periaatteiden mukaista tutustumista yksikköön lapsen aloittaessa yksikössä. Esteenä oli mainittu korona-aika, jolloin sai nähdä lähinnä päiväkodin tilat, jotta tiesi, mihin lapsi tuodaan hoidon alkaessa. Kyselyn mukaan yhteistyö kasvattajien kanssa on haastavampaa vuorohoidossa. Vastaajien mukaan yhteistyön haastavuuteen vaikuttaa mm. hoitajien suuri määrä ja vaihtuvuus. Esiin nousi myös, että tieto ei siirry vuorojen välillä ja että kaikkien työntekijöiden nimiä ei tiedä. Huoltajilla oli mahdollisuus sanoa myös vapaa sana. Yksikkö sai useita myönteisiä palautteita sitoutuneisuudesta, kiireettömästä ilmapiiristä, hyvästä yhteistyöstä sekä lapsen toiveiden ja tarpeiden huomioimisesta.

Kehittämisehdotukset raportin perusteella:

Vuorohoidolle ominaista on yhteistyö laajemman henkilöstön kanssa. Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttaa monet tekijät. Yksikössä voisi pohtia, miten päivittäisten kuumisten vaihto lapsen päivästä toteutuisi paremmin. Uusien työntekijöiden perehdytyksessä on hyvä muistuttaa esittelystä vanhempien suhteen ja pohtia, olisiko vuorohoidossa yksikössä työskentelevien työntekijöiden nimikylttien käyttö aiheellista yhteistyön kannalta. Kielimuuri nousi myös kyselyssä esiin. Yksikössä voisi kartoittaa henkilöstön tietotaitoa eri kulttuurien huomioimisessa ja heidän kanssaan kommunikoinnissa. Rauman varhaiskasvatuksessa on tehty materiaalia S2 lapsien ja heidän perheiden kanssa työskentelyn tueksi. Henkilöstön kanssa voisi olla hyvä myös kerrata, mistä materiaalia on saatavilla.

LIITE 4

RAPORTTI

Sanna Kuusisto, 8/2023

KYSELY HENKILÖSTÖLLE YHTEISTYÖSTÄ HUOLTAJIEN KANSSA

Päättötyön tutkimusosiossa on teetetty kysely henkilöstölle yhteistyöstä huoltajien kanssa. Kysely on laadittu yhteistyössä esihenkilön kanssa. Kysely on teetetty webropol-kyselynä, jonka yksikön esihenkilö on henkilöstölle saatekirjeen kanssa sähköpostitse välittänyt. Kysely oli auki 8.6-21.7.2023. Henkilöstöä on muistutettu kyselyn täyttämistä kolme kertaa aukioloaikana. Kyselyn sai 32 kasvattajaa ja vastausprosentti oli 32 %. Kaikki vastausluvut on pyöristetty lähimpään prosenttiin.

Raportissa tulosten esityksessä käytetty asteikko on:

Toteutuu erinomaisesti = kun vastaajista 76–100 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Toteutuu hyvin = kun vastaajista 51–75 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä

Toteutuu kohtalaisesti = kun vastaajista 26–50 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä.

Toteutuu heikosti = kun vastaajista 0–25 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä tai eivät osanneet sanoa.

Kyselyn vastaajien mukaan yksikössä toteutuu *erinomaisesti* (83 %) avoin ja luottamuksellinen yhteistyö huoltajien kanssa. 17 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Kyselyn vastausten mukaan huoltajat kuuntelevat ja arvostavat kasvattajan näkemyksiä *erinomaisesti* (92 %). 8 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Lapsen aloittaessa varhaiskasvatukseen on kyselyn mukaan tarjottu *erinomaisesti* (100 %) pehmeän laskun periaatteiden mukaista tutustumista yksikköön. Aloituskeskustelua pidettiin kyselyn mukaan *erinomaisen* (92 %) tärkeänä tekijänä yhteistyön ja luottamuksen syntymisessä. 8 % vastaajista ei ollut samaa eikä eri mieltä. Lapsen varhaiskasvatuspäivän päivärytmistä ja toiminnasta on kyselyn mukaan *erinomaisesti* (100 %) saatavilla tietoa. Kyselyn mukaan vastaajat pystyvät tarjoamaan huoltajille *hyvin* (86 %) tarvittaessa yksilöllistä tukea ja ohjausta. Vastaajista 25 % ei ollut samaa eikä eri mieltä.

Kyselyn mukaan huoltajien kanssa vaihdetaan kuulumisia lapsen hoitopäivästä ja kasvusta sekä kehityksestä *erinomaisesti* (100 %). Kyselyn vastaajien mukaan yksikössä toteutuu *erinomaisesti* (100 %) tasapuolinen molempien huoltajien huomiointi (esim. kumpikin huoltaja on kutsuttu aloitus- ja vasukeskusteluihin sekä ryhmän huoltajien WhatsApp ryhmään).

Kyselyn vastaajien mukaan huoltajilta saadaan *kohtalaisesti* (33 %) riittävästi tietoa lapsen elämäntilanteesta tapahtuvista muutoksista (esim. ero, huoltajien sairastuminen). Kyselyn vastausten mukaan esteinä kertomiselle koettiin asioiden henkilökohtaisuus, mahdollinen luottamuksen puute, huoltajien epäonnistumisen ja häpeän tunteet sekä, että vaikeissa elämäntilanteissa voi olla vaikea nähdä muutosten vaikutusta lapseen. Esiin nousi myös se, että yksikössä ei ole rauhallista ympäristöä ja toisinaan esim. kiireen tuntu voi myös vaikuttaa asioista kertomiseen.

Kyselyn mukaan väitteeseen, *että yhteistyö huoltajien kanssa on haastavampaa vuorohoidossa*, vastauksissa eri mieltä oli 8 % vastaajista, ei samaa eikä eri mieltä oli 17 % vastaajista ja 75 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Useiden vastaajien mukaan yhteistyön haastavuuteen vaikuttaa se, että vuorotyön luonteen takia vanhempia näkee harvemmin ja on tunne siitä, että heillä on kiire. Esiin nostettiin myös, että jos lapsi on päiväkodissa pääosin iltaisin ja viikonloppuisin, niin opettajan kanssa tehtävä yhteistyö jää vähäiseksi.

Kyselyssä oli kysymys: *luettele mielestäsi viisi tärkeintä yhteistyön muotoa huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä*. Yhteistyön muodot, jotka saivat kyselyssä eniten vastauksia, olivat: päivittäiset keskustelut tuonti- ja hakutilanteissa (ovensuokeskustelut), VASU-keskustelut (varhaiskasvatussuunnitelman laadinta), aloituskeskustelut, WhatsApp viestintä ja vanhempainilta. Vastaajat kokivat oman osaamisen olevan *erinomaisella* tasolla (100 %) huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön (esim. puheeksi ottamisen taidot, huoltajien osallisuuden huomioiminen, aloituskeskustelujen pitäminen ja varhaiskasvatussuunnitelman laadinta.)

Johtopäätökset:

Kyselyn vastausten perusteella huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö on useilla eri osaluilla erinomaisella tasolla. Yhteistyö huoltajien kanssa on pääosin avointa ja

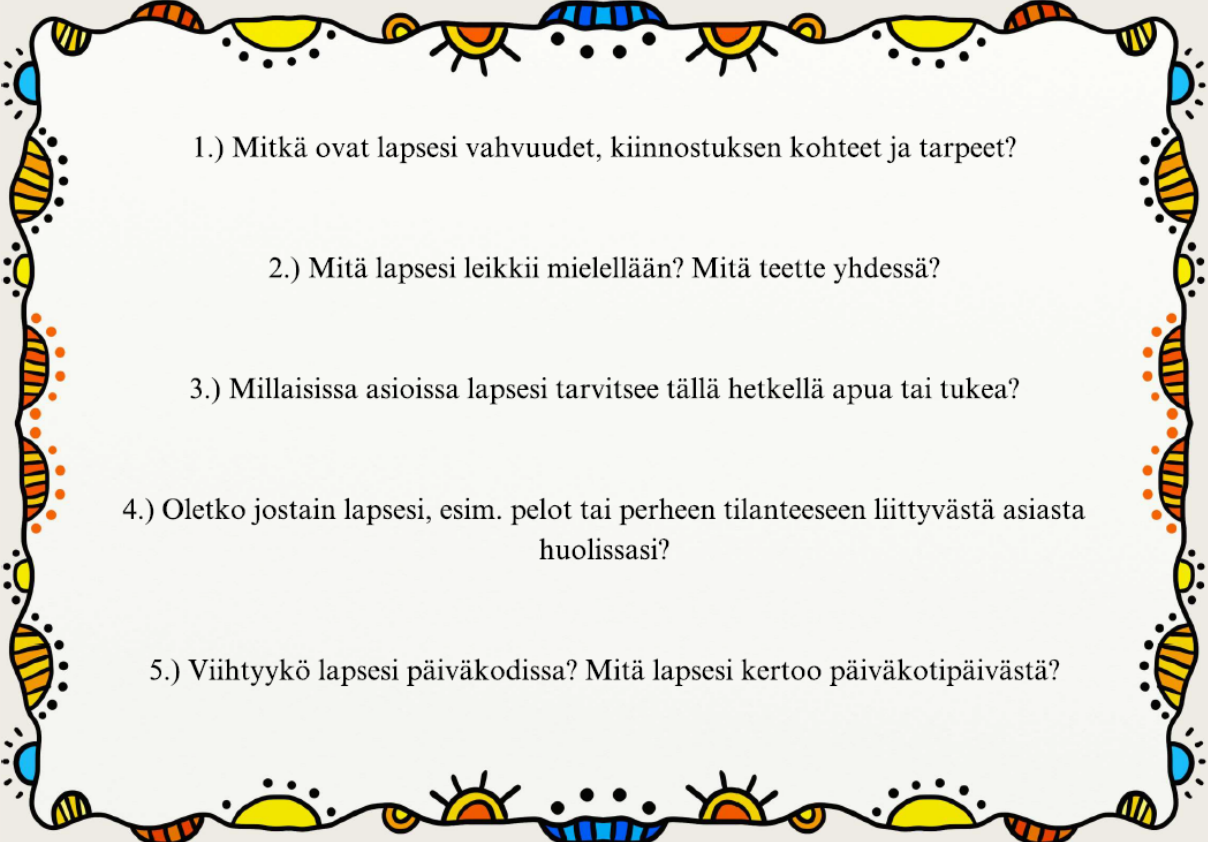
luottamuksellista. Huoltajat kuuntelevat ja arvostavat kasvattajien näkemyksiä ja perheille tarjotaan pehmeän laskun periaatteiden mukaista tutustumista yksikköön erinomaisesti. Lapsen varhaiskasvatuspäivän päivärytmistä ja toiminnasta on erinomaisesti saatavilla tietoa. Aloituskeskusteluja pidetään tärkeänä yhteistyön ja luottamuksen syntymisessä ja kuulumisia vaihdetaan lapsen hoitopäivästä, kasvusta ja kehityksestä erinomaisesti. Huoltajat otetaan huomioon tasapuolisesti. Vastaajat kokivat oman osaamisen olevan erinomaisella tasolla huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön

Kyselyn mukaan vastaajat pystyvät tarjoamaan huoltajille tarvittaessa hyvin yksilöllistä tukea ja ohjausta. Kyselyn vastaajien mukaan he saavat kohtalaisesti tietoa huoltajilta lapsen elämäntilanteessa tapahtuvista muutoksista (esim. ero, huoltajien sairastuminen). Kyselyn vastausten mukaan esteinä kertomiselle koettiin asioiden henkilökohtaisuus, mahdollinen luottamuksen puute, huoltajien epäonnistumisen ja häpeän tunteet sekä, että vaikeissa elämäntilanteissa voi olla vaikea nähdä muutosten vaikutusta lapseen. Esiin nousi myös se, että yksikössä ei ole rauhallista ympäristöä ja toisinaan esim. kiireen tuntu voi myös vaikuttaa asioista kertomiseen. Kyselyn perustella yhteistyö koetaan haastavampana vuorohoidoissa. Useiden vastaajien mukaan yhteistyön haastavuuteen vaikuttaa se, että vuorotyön luonteen takia vanhempia näkee harvemmin ja on tunne siitä, että heillä on kiire. Esiin nostettiin myös, että jos lapsi on päiväkodissa pääosin iltaisin ja viikonloppuisin, niin opettajan kanssa tehtävä yhteistyö jää vähäiseksi. Vastaajilla oli mahdollisuus sanoa vapaa sana ja kertoa osaamisen lisäämisen toiveistaan. Edellä mainittuihin kysymyksiin ei tullut vastauksia.

LIITE 5



LIITE 6



1.) Mitkä ovat lapsesi vahvuudet, kiinnostuksen kohteet ja tarpeet?

2.) Mitä lapsesi leikkii mielellään? Mitä teette yhdessä?

3.) Millaisissa asioissa lapsesi tarvitsee tällä hetkellä apua tai tukea?

4.) Oletko jostain lapsesi, esim. pelot tai perheen tilanteeseen liittyvästä asiasta huolissasi?

5.) Viihtyykö lapsesi päiväkodissa? Mitä lapsesi kertoo päiväkotipäivästä?

LIITE 7

Apukysymykset vasukeskustelun tueksi:

- 1.) Mitä teille kuuluu?
- 2.) Miten teidän arkenne sujuu tällä hetkellä?
- 3.) Mitä piirrettä, ominaisuutta tai taitoa pidät lapsesi vahvuutena ja voimavarana? Millaiset asiat lastanne kiinnostavat tällä hetkellä?
- 4.) Mitä hän leikkii, touhuu tai tekee mielellään? Mistä hän tykkää erityisesti?
- 5.) Millaisista asioista hän ei tykkää, mitä hän pelkää tai varoo?
- 6.) Oletko jostain huolissasi? Mitä toivoisit asialle tehtävän?
- 7.) Millaisissa asioissa lapsesi tarvitsee tällä hetkellä apua/tukea?
- 8.) Miten lapsesi viihtyy päiväkodissa? Mitä hän kertoo päivästänsä?
- 9.) Mitä teette mielellänne yhdessä?
- 10.) Oletko lapsesi kanssa tekemisissä muiden lapsiperheiden kanssa harrastusten tms. kautta?
- 11.) Onko lapsesi kokenut kiusaamisesta?
- 12.) Kuulisimme mielellämme palautetta. Millaista palautetta haluat antaa?

Palautetta voi myös aina antaa suoraan johtajallemme.