

YHDESSÄ VALKEAKOSKELLA

Neuvolan, varhaiskasvatuksen ja seurakunnan työntekijöiden kokemukset moniammatillisesta yhteistyöstä

Hanna Jussila

Opinnäytetyö, Kevät 2017

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK) – Kirkon varhaiskasvatusohjaaja sekä lastentarhanopettajan kelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Jussila, Hanna. Yhdessä Valkeakoskella – Alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä kanssa työskentelevien neuvolan, varhaiskasvatuksen ja seurakunnan työntekijöiden kokemukset moniammatillisesta yhteistyöstä. Kevät 2017. 60 s. 2 Liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK) + varhaiskasvatuksen ohjaaja sekä lastentarhanopettajan kelpoisuus.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaista yhteistyötä Valkeakoskella tekevät neuvolan, varhaiskasvatuksen ja seurakunnan työntekijät, jotka työskentelevät alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli vahvistaa moniammatillista yhteistyötä Valkeakoskella.

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta. Kysely lähetettiin 67 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi 29. Kyselylomake oli samanlainen kaikille työntekijöille. Lomake sisälsi strukturoituja ja avoimia kysymyksiä.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin moniammatillista yhteistyötä, sitä ohjaavia säädöksiä ja lakeja. Opinnäytetyössä esiteltiin lisäksi alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä kanssa tapahtuvaa neuvolatyötä, varhaiskasvatusta ja seurakunnan varhaiskasvatusta sekä näihin liittyviä erikoispiirteitä.

Opinnäytetyön tulosten esittelyssä käytettiin apuna teemoittelua. Opinnäytetyön avulla saatiin selville, että tällä hetkellä moniammatillista yhteistyötä tehdään vaihtelevasti työalojen välillä. Yhteistyötä tehdään lähinnä laajojen ikäkausitar kastusten ja uskontokasvatushetkien osalta. Tulevaisuudessa toivotaan yhteisiä koulutuksia ja tapaamisia työntekijöiden kesken sekä palveluohjauksen kaltaista tuntemusta toisista toimialoista. Lisäksi tulevaisuudessa koettaisiin tarpeelliseksi yhteinen toimintaohje, miten toimia jos lapsesta herää huoli.

Asiasanat: moniammatillinen yhteistyö, neuvola, varhaiskasvatus, kirkon varhaiskasvatus

ABSTRACT

Jussila Hanna. Together in Valkeakoski – Experiences of multiprofessional cooperation between families of children under school age with employees of child health center, early childhood education and Christian parish. Helsinki, spring 2017. 60 pages. Diaconia University of Applied Sciences. Degree programme on Social Services Option on Cristian child and Youth Work. Degree: Bachelor of Social Service, kindergarten teacher.

The objective of this thesis was to research the cooperation between the employees of child health center, early childhood educators and Christian parish who are working with under school age children and their families. The aim of this thesis was to reinforce multiprofessional cooperation in Valkeakoski.

The research material for this qualitative study was collected using electronic questionnaire. It was sent to 67 employees of which 29 replied. The questionnaire was similar to everyone. The form included both structured and open questions.

The theoretical section of the thesis handles multiprofessional cooperation and its directing laws and regulations. This thesis also presents cooperation and special features between children of under school age and their families, child health centers, early childhood educators and Christian parish.

Results of the thesis was visualized using themes. With the study, it became clear what kind of co-operation is currently being done with participants and what they wish multiprofessional co-operation to be in the future. Currently co-operation is done mainly during large scale generation inspections and moments of religious education. In the future participants wished for joined training and meeting sessions between different professionals as well as knowledge of management of services from other groups involved. Also, the knowledge of common practices how to act between the participants were seen necessary, if the concern about the child arises.

Keywords: multiprofessional co-operation, child health center, early childhood education, Christian parish early childhood education.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ LAPSIPERHEIDEN TUKENA	8
2.1 Moniammatillinen yhteistyö	8
2.2 Moniammatillista yhteistyötä ohjaavat lait ja säädökset	11
2.3 Moniammatillinen yhteistyö perheiden parissa	12
2.3.1 Neuvola.....	12
2.3.2 Varhaiskasvatus	16
2.3.3 Kirkon varhaiskasvatus	19
2.3.4 Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma.....	23
3 OPINNÄYTETYÖPROSESSI.....	26
3.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	26
3.2 Toimintaympäristö	26
3.3 Tutkimusmenetelmä	28
3.4 Aineiston keruu.....	30
3.5 Aineiston analysointi.....	31
4 SELVITYKSEN TULOKSET.....	33
4.1 Taustatietoa kyselyyn vastanneista työntekijöistä	33
4.2 Työntekijöiden henkilökohtainen tunteminen ja sen vaikutus työhön	33
4.3 Muiden toimialojen palveluiden tuntemus ja sen vaikutus työhön	35
4.4 Yhteistyö tällä hetkellä.....	37
4.5 Yhteistyö tulevaisuudessa	38
4.6 Selvityksen yhteenveto.....	41
5 POHDINTA	44
5.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	44
5.2 Johtopäätökset	45

5.3 Ammatillinen kehittyminen.....	47
LÄHTEET.....	50
LIITE 1: Saatekirje	56
LIITE 2: Kyselylomake	57

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaista moniammatillista yhteistyötä alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä kanssa työskentelevät neuvolan, varhaiskasvatuksen ja seurakunnan työntekijät tekevät Valkeakoskella. Lisäksi tavoitteena on selvittää moniammatillisen yhteistyön tarvetta sekä ideoita, joilla tulevaisuudessa moniammatillista yhteistyötä voitaisiin vahvistaa.

Opinnäytetyöni on selvitys, jonka aiheeksi valikoitui moniammatillisen yhteistyön selvittäminen, koska moniammatillinen yhteistyö on ajankohtainen aihe. Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma (LAPE) on yksi hallituksen tämän hetken kärkihankkeista, jonka tarkoituksena ovat lapsi- ja perhelähtöiset palvelut, palveluiden sovittaminen lähemmäs toisiaan, tehdä palveluista tarpeenmukaisemmat ja räätälöityjä. Tavoitteena on ennaltaehkäisevien palveluiden lisääminen sekä päästä kohti oikea-aikaisia ja tukevia palveluita. Kun lape-ohjelma päättyy, on tavoitteena muun muassa aiempaa paremmin yhteistyötä tekevät ammattilaiset sekä nykyistä paremmin lapset kohtaavat ammattilaiset, jotka tuntevat lapsen oikeudet. Tavoitteena on uudistaa organisaatorakenteita ja muodostaa matalankynnyksen palveluita kohti perhekeskumallia, johon kuuluvat esimerkiksi neuvola, perhetyö, varhaiskasvatus, seurakunnat ja järjestöt. (LAPE-esite 2016, 2–7.) Moniammatillinen yhteistyö on työntekijöille voimavara, josta saadaan tukea oman työn onnistumiseen ja kehittymiseen, mutta se on myös yksi keino saada perheille paremmin heidän tarpeisiinsa vastaavia palveluita ja työmuotoja. Työntekijöiden on tärkeää tuntea eri työaloja, jotta he pystyvät kokonaisvaltaisesti neuvoamaan ja tukemaan perheitä sekä tarjoamaan perheille oikean tahon, josta saada palveluita ja apua.

Selvityksen toimintaympäristönä on Valkeakosken kaupunki Etelä-Pirkanmaalla. Työskentelen itse Sääksmäen seurakunnan vastaavana lastenohjaajana ja suoritan opinnoissani kolmoistutkintoa, johon kuuluu sosionomin sekä kirkon varhaiskasvatuksenohjaajan ja lastentarhanopettajan pätevyudet. Tästä syystä halusin opinnäytetyössäni tarkastella moniammatillista yhteistyötä kolmen erilaisen työalan kesken.

Opinnäytetyötä varten lähetettiin sähköinen kysely 67:lle neuvolan, varhaiskasvatuksen ja seurakunnan varhaiskasvatuksen työntekijälle syksyllä 2016. Aineiston analysointi tehtiin 2017 vuoden alussa ja apuna analysoinnissa käytettiin teemoittelua. Selvityksen avulla saatiin selville, millaista yhteistyötä eri työalojen työntekijät tekevät nykyisin sekä mitä he toivoisivat moniammatillisen yhteistyön olevan tulevaisuudessa.

2 MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ LAPSIPERHEIDEN TUKENA

2.1 Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillinen yhteistyö on jatkuvasti muokkaantuva käsite. Yksittäisten ryhmien vuorovaikutustilanteissa käsite saa omia tulkintoja, mitä se sisältää ja merkitsee yksittäiselle työryhmälle ja sen jäsenille. Määritelmiä moniammatilliselle yhteistyölle on monia. Useissa näissä korostetaan käsitteen tai toiminnan vuorovaikutuksellisuutta. Jotta käsite palvelee arkityötä selkeämmin, tulisi käsite määritellä tarkasti: mitä tarkoittaa moniammatillinen yhteistyö minun työssäni, tässä organisaatiossa tai hankkeessa. Usein oletetaan kaikkien tietävän, mistä puhutaan, kun puhutaan moniammatillisesta yhteistyöstä – käsitteen paikallinen määrittely on kuitenkin tarpeen, koska suurenevassa määrin tulevaisuuden palvelut pohjautuvat erilaisten yhteistyömuotojen varaan. (Pärnä 2007, 50–51.)

Pärnän (2012, 50) mukaan moniammatillinen yhteistyö yksinkertaisesti sanottuna on sitä, että eri koulutustaustaiset ja eri ammateissa toimivat työntekijät, jotka tulevat eri taustayhteisöistä, tekevät yhteistyötä mahdollisimman hyvin asiakkaan parhaaksi. Työntekijät tuovat tähän yhteistyöhön oman ammatillisen osaamisen ja tiedon. Moniammatillisuus voi terminä kuvata eri ammattiryhmiin kuuluvien työntekijöiden yhteistyötä tai työskentelyä yhdessä (Arponen, Kihlman & Välimäki 2004, 24). Asiakastyössä voidaan puhua moniammatillisesta yhteistyöstä silloin, kun eri alojen asiantuntijat yhteisellä työskentelyllä pyrkivät huomioimaan asiakkaan kokonaisvaltaisesti. Moniammatillisuus tuo useita eri tiedon ja osaamisen näkökulmia mukaan yhteistyöhön, jossa ne asiakaslähtöisesti kootaan yhteen. (Isoherranen 2005, 14.) Moniammatillinen yhteistyö on yhteiselle toiminnalle asetettävien tavoitteiden muodostamista, oman ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden jakamista ja toisilta oppimista sekä vuorovaikutuksellista konkreettista toimintaa (Pärnä 2007, 52). Moniammatillisen yhteistyön suola onkin se, että aina ei tarvitse itse tietää ja osata kaikkea. Vaan voi luottaa siihen, että joukon kaikki osalliset tuovat oman ammatillisen osaamisensa yhteiseen käyttöön. (Marttila 2016, 65–66; Määttä & Rantala 2016, 198.)

Perheiden kanssa työskentelevien työntekijöiden monialainen yhteistyö voidaan eritellä työyhteisön sisäiseen sekä ulkoiseen yhteistyöhön. Sisäinen monialaisuus tarkoittaa jaettua, ammattiryhmien yhteistä toimintaa. Ulkoinen monialaisuus on sitä, kun työntekijä tekee yhteistyötä muiden työyhteisöjen työntekijöiden kanssa, joiden asiakkaina on samoja perheitä. (Määttä & Rantala 2016, 195.) Kaikkien moniammatillista yhteistyötä tekevien tulee saada tunne siitä, että minä olen tässä sekä antava että saava osapuoli. Yhteistyön pitää olla omaa työtä helpottavaa ja siihen pitää kyetä suostumaan avoimesti. (Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vesterbacka 2010, 151.)

Riippumatta millaisessa työympäristössä toimitaan, esille nousee moniammatillisesta yhteistyöstä viisi kohtaa: asiakaslähtöisyys, näkökulmien sekä tiedon yhteen kokoaminen, vuorovaikutus yhteistyö, rajojen ylitys sekä verkostojen huomiointi (Isoherranen 2005, 14). Aidon moniammatillisuuden toteutumiseen tarvitaan yhdenvertaisuutta toimijoiden kesken, moniammatillista työtä sekä luottamusta. Yhdenvertaisuus näkyy kaikkien yhteistyöhön osallistuvien ammatillisuuden, kokemuksen ja näkemyksen arvostamisessa. Moniammatillinen työ on sananmukaisesti moniammatillista, jossa jokaisen asian kannalta keskeisen työntekijän tulee osallistua yhteistyöhön. Luottamuksella tarkoitetaan luottamusta sekä omaan että toisen ammatillisuuteen ja asiantuntijuuteen, kaksisuuntaiseen vuorovaikutukseen sekä toisen työn arvostamiseen. Kaikesta ei tarvitse tietää kaikkea, kun luottamus on syntynyt. (Arponen ym. 2004, 42.)

Varhaiskasvatuksen alalla on nähtävissä nykyperheiden moninaiset ongelmat (köyhyys, lasten ja perheiden pahoinvointi sekä erityisen tuen tarpeen lisääntyminen), perherakenteiden moninaistuminen sekä perheiden kansainvälistyminen (kieli, kulttuuri, uskonto). Aina vain suuremmissa määrin on tarpeen suunnitella ja toteuttaa kasvatustyötä lapsen ja perheen yksilölliset tarpeet huomioiden. Usein tämä edellyttää yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa. (Marttila 2016, 65–66.) Sosiaaliohjaus on asiakkaan elämäntilanteeseen ja arjen huomiointiin perustuvaa. Tavoitteiksi asettuu useimmiten asiakkaan elämänhallinnan, arjen sujuvuuden ja hyvinvoinnin edistäminen. Sosiaaliohjausta toteutetaan monialaisissa ja moniammatillisissa yhteistyöverkostoissa. (Helminen 2016a, 8.) Palveluohjaus

kuuluu sosiaaliohjaukseen. Osana sosiaaliohjausta merkitsee palveluohjaus asiakkaan tilanteeseen sopivien vaihtoehtojen tarkastelua, palveluiden saatavuuden tarkistamista ja niiden tavoittamista. Monialainen ja moniammatillinen yhteistyö sisältyy osaksi sosiaaliohjausta, koska useimmissa tilanteissa onnistunut palveluohjaus edellyttää yhteistyötä eri toimijoiden kesken ja keskinäistä tiedonvaihdamista sekä työntekijältä tietämystä muista palveluista, niiden lainsäädännöistä sekä tukimuodoista. (Helminen 2016b, 20–21.)

Monialainen yhteistyö edellyttää ammattien perustehtävien tuntemista ja määrittelyä ollakseen toimivaa. Jos monialainen työ käsitetään tilanteeksi, jossa kukaan ei ole vastuussa mistään eikä tiedä omaa tai toistensa vastuita, kaikkien toteuttaessa vain kaikkea ilman tarkempaa suunnitelmaa, niin ongelmia kyllä muodostuu. (Määttä & Rantala 2016, 198.) Arponen ym. (2004, 27) mainitsevat tekstissään, että ehkä suurimpana esteenä moniammatillisessa yhteistyössä nähdään salassapitoasiat. Heidän mukaansa vaitiolovelvollisuus lienee myös yleisin tekosyy, jos halutaan vältellä yhteistyötä. Esteen moniammatillisesta tapaamisesta tai toiminnasta kuitenkin poistaa asiakkaalta saatu lupa tai asiakkaan mukaan ottaminen. Työntekijän on kuitenkin syytä harkita, luvasta huolimatta, mitkä asiakkaan asioista ovat sellaisia, joiden tuominen yhteiseen käsittelyyn on tarpeellista.

Moniammatilliseen yhteistyöhön sisältyy usein myös haasteita. Kun tehdään yhteistyötä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi, on tärkeää, että ajatuksia voidaan pohtia yhdessä ääneen. Ellei yhteistyöstä, tavoitteista ja eri ammattikuntien tehtävistä olla keskusteltu, voivat työntekijöiden tehtävät olla epäselviä ja voi olla hankalaa tuoda esille omia ajatuksia, näkökulmia ja kysymyksiä. (Kalliola ym. 2010, 149.)

Kalliolan ym. (2010, 149–150) mukaan eri hallinnonaloja säätelevät erilaiset lait ja säädökset asettavat myös moniammatilliselle työlle haasteensa. Lisäksi hallinnonaloilla saattaa olla keskenään hyvinkin erilaisia toimintatapoja. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa työntekijät tapaavat lapsen vanhemmat päivittäin, joskin kohtaamiset ovat kiireisiä. Vapaa-ajan ohjaajat eivät usein tapaa ollenkaan lapsen vanhempia. Tämän vuoksi on tärkeää, että lapsen ja perheen kanssa päivit-

täin tekemisissä oleva työntekijä otetaan mukaan moniammatilliseen yhteistyöryhmään. Työntekijä pystyy tuomaan omat havaintonsa moniammatilliseen työryhmään ja yhtä tärkeää on hänen saada tietoa keskusteluissa sovituista asioista. Näin työntekijä joka lapsen ja perheen kanssa toimii arjessa, saa käyttöönsä tarvittavaa tietoa tueksi työlleen.

2.2 Moniammatillista yhteistyötä ohjaavat lait ja säädökset

Varhaiskasvatuslaissa (580/2015) sanotaan, että varhaiskasvatuksessa on tarkoitus tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve sekä järjestää hänelle tarkoituksenmukaista tukea, tarpeen vaatiessa moniammatillisessa yhteistyössä. Lapsen oman varhaiskasvatussuunnitelman laadintaan voi lapsen ja hänen vanhempiensa lisäksi osallistua muut kehitystä ja oppimista tukevat asiantuntijat, viranomaiset ja muut tarvittavat tahot. Paikallisissa varhaiskasvatussuunnitelmissa on otettava huomioon varhaiskasvatuksen, opetuksen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden yhteistyö sekä mahdollistaa tarpeenmukainen yhteistyö. Kunnan on toimittava yhteistyössä muun muassa opetuksen, liikunnan ja kulttuurin, neuvolan ja muiden tarpeellisten tahojen kanssa varhaiskasvatusta järjestessään.

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) tarkoituksena on parantaa sosiaalihuollon, kunnan eri toimialojen ja muiden toimijoiden yhteistyötä. Kaikissa sosiaalihuollon toimissa, jotka koskevat lasta, on otettava huomioon ensisijaisesti lapsen etu. Lapsi- ja lapsiperheille tarkoitettuja palveluita toteutettaessa sekä kehitettäessä on huomioitava niiden palvelevan ja tukevan vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta sekä kasvusta vastaavia henkilöitä, koskien lapsen kasvatusta.

Kunnallisina sosiaalipalveluina on järjestettävä muun muassa sosiaalityötä, sosiaaliohjausta, perhetyötä sekä kasvatus- ja perheneuvontaa. Sosiaalityöllä tarkoitetaan asiakastyötä, jossa kootaan asiakasta, perhettä tai yhteisön tarpeita vastaava kokonaisuus palveluista ja tuista. Sovelletaan tämä kokonaisuus yhteen muiden tuottajien palveluiden kanssa sekä ohjataan ja seurataan sen toteutusta sekä toimivuutta. Sosiaaliohjauksella tarkoitetaan neuvontaa, ohjausta ja

tukea palveluiden löytämisessä, käytössä sekä yhteistyössä yhteensovittamista. Kasvatus- ja perhetyötä toteutetaan tarpeen mukaan monialaisesti sosiaalityön ja muiden alojen asiantuntijoiden kanssa. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Kunnan on järjestettävä neuvolapalvelut alle kouluikäisille lapsille ja heidän perheilleen, jo odotusaikana. Tällaisiin neuvolapalveluihin kuuluvat esimerkiksi perheen ja vanhemmuuden tukeminen, lapsen ja perheen erityisen tuen tarpeen varhainen tunnistaminen, tukeminen asiassa ja ohjata hoitoon tai tutkimuksiin. Neuvolapalveluita järjestäessään on kunnan toimittava yhteistyössä varhaiskasvatuksen, lastensuojelun, sosiaalihuollon ja muiden tarvittavien tahojen kanssa. (Terveysthuoltolaki 1326/2010.)

Lastensuojelulaki (2007/417) velvoittaa kuntia huolehtimaan, että sosiaalityöntekijällä on käytettävissään tarvittavaa asiantuntemusta, liittyen muun muassa lapsen kasvuun ja kehitykseen, terveydenhuoltoon ja muuhun lastensuojelutyössä tarvittavaan asiantuntijuuteen. Lisäksi kunnan tai useiden kuntien yhdessä tulee asettaa lastensuojelun asiantuntijaryhmä. Asiantuntijaryhmä avustaa sosiaalityöntekijää lastensuojelun toteuttamisessa erinäisillä tavoilla. Asiantuntijaryhmä koostuu sosiaali- ja terveydenhuollon sekä lapsen kasvun ja kehityksen asiantuntijoista sekä muista lastensuojelutyössä tarvittavista asiantuntijoista.

2.3 Moniammatillinen yhteistyö perheiden parissa

2.3.1 Neuvola

Ensisijaisena tavoitteena neuvolassa on jokaisen lapsen mahdollisimman suotuisan kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin turvaaminen. Tämä edellyttää neuvolan työskentelyssä lapsilähtöisyyttä, jossa tarpeen vaatiessa lapsen etu asetetaan vanhempien edun edelle. Neuvoloiden toiminnassa pyritään perhekeskeisyyteen, koska lapsen paras ei voi yleensä toteutua ilman vanhempia, lapsen hyvinvointi riippuu koko perheen hyvinvoinnista. Perhekeskeisyys tarkoittaa vanhempien ja lapsen olevan oman perheensä asiantuntijoita, joiden tieto ja taito

ovat työskentelyn lähtökohtia. Huomioon otetaan perheen elämäntilanne, kulttuurista, tottumukset ja ympäristö. Myös perheiden moninaisuus tänä päivänä on huomioonotettava asia. (Lastenneuvola lapsiperheiden tukena, opas työntekijöille 2004, 22–23; Terveystieteiden tutkimuskeskus i.a.a.)

Neuvola työssä näkyy yksilöllisyys ja asiakaslähtöisyys, niin että kulloisenkin tapaamisen lähtökohdaksi otetaan perheen elämäntilanne, vanhempien kertomat pääasialliset tarpeet tai huolet. Aktiivisesti kuunnellaan asiakasta ja vältetään kaavamaisia ratkaisuja. Tällainen edellyttää neuvolan työntekijältä perheen riittävää tuntemusta, tilanneherkkyyttä, vanhempien oikeuksien ja päätösten kunnioittamista sekä luottamusta. Vanhempien ratkaisut ja elämäntilanne eivät läheskään aina ole optimaalisia neuvolan ja terveyden edistämisen näkökulmasta. Tärkeää on kuitenkin asiakkaan kuunteleminen, hienotunteisuus ja asiakkaan hyväksyminen ihmisenä, vaikka tämän toimintaa ei voisikaan seurauksien vuoksi hyväksyä. On työntekijän ammatillisuuden varassa löytää suhtautumis- ja toimintatapoja, jotka eivät loukkaa, syyllistä, moiti tai hylkää asiakasta tunnetasolla. Koska lapsen etu on toimintaa ohjaava tekijä, joutuu neuvolan henkilökunta nostamaan esille vaikeita ja epämiellyttäviltäkin tuntuvia asioita. (Lastenneuvola lapsiperheiden tukena, opas työntekijöille 2004, 22–23.)

Neuvolassa kiinnitetään huomiota voimavaralähtöiseen työotteeseen. Kiinnitetään huomiota lasten ja vanhempien voimavaroihin sekä niitä suojaaviin, että kuormittaviin tekijöihin. (Lastenneuvola lapsiperheiden tukena, opas työntekijöille 2004, 23.) Keskeisenä toimintatavoitteena neuvolassa on tunnistaa lapsen ja perheen tuen tarve, mahdollisimman varhainen puuttuminen asioihin ja näin ehkäistä ongelmien paheneminen. Lapsiperheiden tuen tarpeet liittyvät pääsääntöisesti vanhemmuuteen liittyviin ongelmiin, lasten kasvatukseen ja hoitoon liittyviin seikkoihin, parisuhteeseen tai elämäntilanteeseen. Perheiden tuen tarpeen tunnistamisessa on vaikeuksia. Perhekohtaisten tuen tarpeiden havaitsemiseksi koetaan työntekijöiden valmiuksien, välineiden ja moniammatillisen yhteistyön kehittäminen tärkeäksi. (Lastenneuvola lapsiperheiden tukena, opas työntekijöille 2004, 98–99; Terveystieteiden tutkimuskeskus i.a.a.)

Lindholm (2007, 26–29) kirjoittaa neuvolan moniammatillisesti verkostotyöstä varhaiskasvatuksen kanssa seuraavaa. Neuvolan työntekijä voi toimia neuvonantajana esimerkiksi päivähoitoon, silloin kun lapsella on perusterveydenhuollossa tai erikoissairaanhoidossa esille tulleita oireita tai sairaus, joiden ohjeistuksesta tietäminen auttaisi päivähoiton työntekijöitä toiminaan lapsen ja perheen parhaaksi. Tällainen toiminta vaatii vanhempien luvan. Myös erilaisten infektioiden ehkäisyssä ja hoidossa neuvolan työntekijät pystyvät antamaan asiantuntija-apua päivähoiton henkilökunnalle, kuten vatsatauti- tai silmätulehdusepidemioiden hoidossa. Lastenneuvolan työntekijä voi myös suositella perheelle lapsen siirtymistä päivähoitoon, jos sen katsotaan edistävän lapsen kehitystä ja kuntoutusta. Yhteistyö liittyen lasten määräaikaistarkastuksiin neuvolassa on käytössä useilla paikkakunnilla.

Laajoja terveystarkastuksia tehdään neuvoloissa, ensimmäinen raskauden aikana ja seuraavat lapsen ollessa 4 kuukauden, 18 kuukauden sekä 4 vuoden ikäinen. Tämän jälkeen tarkastukset tehdään koulussa 1-, 5- ja 8-luokalla. Laajojen terveystarkastuksien tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva lapsen, vanhempien sekä koko perheen terveyden- ja hyvinvoinnin tilasta. Laaja terveystarkastus on terveystarkastus, johon osallistuvat sekä lapsi että vähintään toinen hänen vanhemmistaan. Raskausaikana mukana voi olla myös kumppani. Tarkastuksessa käsitellään lapsen, vanhempien ja koko perheen terveyttä- ja hyvinvointia sekä niihin vaikuttavia tekijöitä hyvässä vuorovaikutuksessa ja toimivassa yhteistyössä eri näkökulmista (perhe ja työntekijät). Tarkastuksen suorittaa terveydenhoitaja yhteistyössä lääkärin kanssa. Tarkastukseen sisältyy huoltajien luvalla päivähoiton henkilökunnan arvio lapsen kehityksestä ja hyvinvoinnista päivähoiton näkökulmasta. Päivähoito onkin suotuisa paikka havainnoida lapsen leikkiä, sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja ryhmässä sekä motorista ja kognitiivista kehitystä. Lapsen kanssa työskentelevien ammattilaisten näkemys on tärkeä osa kokonaisarviointia ja mahdollisten tuen tarpeiden aikaista tunnistamista. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos i.a.a.)

Tarkastuksilla pyritään vahvistamaan perheen voimavaroja, terveyttä sekä hyvinvointia. Lisäksi tavoitteena on tunnistaa tuen tarpeet ajoissa ja edistää tuen saannin oikea-aikaisuutta sekä ehkäistä syrjäytymistä. (Hakulinen-Viitanen, Hietanen-

Peltola, Hastrup, Wallin & Pelkonen 2012, 12–15.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (i.a.a) ohjeistuksessa kerrotaan myös, kuinka tärkeää on lasta hoitaville työntekijöille saada tehdyistä kokonaisarvioista ja mahdollisista jatkosuunnitelmista palautetta. Tämä lisää hyvää yhteistyötä sekä tarvittavien tukitoimien käynnistämistä.

Pääkaupunkiseudulla kehitettiin Hyve-malli vastaamaan päivähoiton ja neuvolan yhteistyön haasteeseen. Päivähoiton ja neuvolan tavoitteena on tukea lasten ja perheiden hyvinvointia, mutta käytännössä tämä helposti voi luisua viranomaisien tiedon siirtelyyn ilman että perheiden osallisuus toteutuu. Hyve-mallin tavoitteena on perheiden hyvinvoinnin lisääminen, perheen-neuvolan-päivähoiton yhteistyön vahvistaminen ja oikea aikaisen tuen tarjoaminen tarpeen vaatiessa. Hyvä-malli koostuu päivähoidossa käytävästä 4-vuotiaan Hyve-varhaiskasvatuskeskustelusta ja neuvolan laajasta terveystarkastuksesta. Hyve-mallin avulla on haluttu nostaa esille vanhempien ääntä omasta lapsestaan sekä edistää kasvatuskumppanuutta. On tärkeää, että vanhemmat ja kasvattajat keskustelevat lapsesta erilaisista näkökulmista tulevilla havainnoilla – näin muodostuu kattava kokonaiskuva lapsen vahvuuksista ja mahdollisista tuen tarpeista. Nämä ovat arvokasta tietoa neuvolan 4-vuotistarkastukseen. (Tarkka, Komi, Nevanen & Tuomi-niemi-Lilja 2013, 4)

Julkisen sektorin lisäksi neuvolassa tehdään yhteistyötä monien muiden tahojen kanssa, joita perheiden palveluverkostossa onkin paljon. Seurakuntien ja muiden kolmannen sektorin toimijoiden kanssa neuvolat tekevät paljon yhteistyötä. Avoinmet päiväkerhot ja perhekerhot ovat sellainen seurakuntien työmuoto, jonne neuvolan terveydenhoitajat voivat suositella osallistumista, jos esimerkiksi perheessä on tarvetta vertaistukeen. Seurakuntien työntekijät voivat toimia erilaisissa neuvolan ryhmissä asiantuntijoina, kuten esimerkiksi perhevalmennuksissa toimiminen osana moniammatillista tiimiä. Kuntien perhepalveluiden ollessa monilla seuduilla ruuhkautuneita, on neuvolan työntekijöiden syytä olla tietoinen myös evankelisluterilaisen kirkon perheasiain keskuksista sekä tarpeen vaatiessa osata ohjata asiakas palvelun piiriin. (Lindholm 2007, 27–28.) Suomen Evankelisluterilaisella kirkolla on noin 40 perheasiainneuvottelukeskusta ympäri suomen. Per-

heasiain keskustusten palvelut ovat maksuttomia ja näihin palveluihin ovat tervetulleita myös evankelisluterilaiseen kirkkoon kuulumattomat ihmiset. Perheasiain keskuksissa selvitetään perheen, parisuhteen ja ihmisen henkilökohtaisen elämän kysymyksiä. Keskuksissa kokoontuu myös erilaisia ryhmiä. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.a.)

Lindholmin (2007, 29) mukaan neuvolan tekemä yhteistyö muiden toimijoiden kanssa on tärkeää, jotta erilainen ammatillinen osaaminen pystytään yhdistämään perheiden tukemiseksi, lasten hyvinvoinnin edistämiseksi ja vanhemmuuden vahvistamiseksi. Yhteistyön syntyminen vaatii aktiivisia toimia kontaktien luomiseksi ja toisten työalojen tuntemisen lisäksi yhteiset koulutukset edesauttavat samansuuntaisten toimintatapojen ja tavoitteiden luomista ja verkostoitumista.

2.3.2 Varhaiskasvatus

Halme (2010, 11) määrittelee varhaiskasvatuksen olevan kasvatuksellista vuorovaikutusta lapsen elinympäristössä, jonka tavoitteena on edistää lapsen tasapainoista kasvua, kehitystä sekä oppimista. Lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista kokonaisuutta, jossa korostuu erityisesti pedagogiikka, kutsutaan varhaiskasvatukseksi. Tavoitteena varhaiskasvatuksessa on edistää lapsen hyvinvointia ja tukea tämän kasvua, kehitystä sekä oppimista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos i.a.c)

Varhaiskasvatussuunnitelma on Opetushallituksen antama valtakunnallinen määräys, jonka pohjalta varhaiskasvatusta toteutetaan ja kuntien paikalliset sekä lasten omat varhaiskasvatussuunnitelmat laaditaan. Tämän valtakunnallisen ohjeistuksen tavoitteena on taata jokaiselle lapselle yhdenvertaiset edellytykset kokonaisvaltaiselle kasvulle, kehitykselle ja oppimiselle. Varhaiskasvatussuunnitelma on kolmiportainen, joka rakentuu valtakunnallisesta varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, paikallisista varhaiskasvatussuunnitelmista ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelmasta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8.)

Varhaiskasvatuksen perustehtäviä ovat hoito, kasvatus, opetus, verkosto yhteistyö, lastensuojelun tukitoimet ja yhteistyö vanhempien kanssa. Hoito, kasvatus ja opetus ovat elementtejä, jotka päivähoidon toiminnassa ovat usein läsnä samaan aikaan. Hoito sisältää sekä perushoidon että hoivan; hoitoon kuuluvat lapsen perustarpeista huolehtiminen, kuten ravinnon saanti, vaatetus, ulkoilu, turvalliset ihmissuhteet ja riittävä uni. Hoiva taas liittyy siihen, miten lasta hoidetaan, annetaan hoitoa hoivaten. Kasvatus sisältää pedagogisia elementtejä ja pedagoginen kasvatuksellisia, selkeimmin pedagogiikka näkyy esiopetuksessa. (Koivunen 2009, 12.)

Varhaiskasvatuksen tyypillisiä yhteistyökumppaneita ovat neuvolat, sosiaalityö, lastensuojelu, perhetyöntekijät, puhe-, toiminta- ja fysioterapeutit, alkuopetuksen opettajat ja tietenkin tärkeimpinä vanhemmat (Koivunen 2009, 13–15). Halme (2010, 12) määrittelee muita yhteistyökumppaneita niin, että näitä ovat ne tahot, jotka liittyvät lapsen ja perheen elämään, kuten kunnalliset toimijat, yksityiset palveluntuottajat, seurakunta ja erilaiset järjestöt. Yhteistyö näiden toimijoiden kesken tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista vuorovaikutusta. Varhaiskasvatussuunnitelma perusteissa (2016, 34) perustellaan kunnan varhaiskasvatuksen yhteistyötä monipuolisesti muiden toimijoiden kanssa sillä, että yhteistyö lisää oppimisympäristöjen monipuolisuutta ja tukee näin varhaiskasvatuksen tavoitteita. Monialaisen yhteistyön tavoitteet, rakenteet ja toimintatavat paikallisella tasolla kuvataan paikalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan.

Varhaiskasvatussuunnitelma perusteissa (2016, 33–34) esitetään yhteistyön merkityksen kasvavan erityisesti silloin, kun huoli lapsen kehityksestä tai hyvinvoinnista herää tai lapselle järjestetään tukea. Huoltajan kirjallisella luvalla annetaan varhaiskasvatuksesta henkilöstön arvio lapsen selviytymisestä ja hyvinvoinnista laajaan terveystarkastukseen. Tämä arvio on tärkeä osa monialaista yhteistyötä lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen ja hyvinvoinnin arvioinnissa sekä erityisen tuen tarpeiden tunnistamisessa.

Ensisijaisesta monialaista yhteistyötä ohjaa lapsen etu. Yhteistyökäytännöt ja periaatteet tulee sopia niihin tilanteisiin, joissa keskustellaan ja neuvotellaan lapsen ja perheen asioista. Monialainen yhteistyö toteutetaan pääsääntöisesti huoltajien

suostumuksella. Tehtäessä yhteistyötä tulee noudattaa tietojen antoa ja salassapitoa koskevia säännöksiä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 53.)

Verkostotyö on osoittautunut tärkeäksi varsinkin lasta koskevissa pulmatilanteissa. Suuri merkitys sillä on päällekkäisen työn ja ristiriitaisten viestien poistumiseksi. Toiseksi näin kaikilla osapuolilla on mahdollisuus oppia toisiltaan ja saada kokonaisvaltainen näkemys lapsesta. Näin mahdollistuu saman lapsen kanssa eri työtä tekevien keskinäinen konsultointi. Verkostoyhteistyössä on muistettava, että lapsesta puhutaan aina vanhempien luvalla ja annetaan myös vanhemmille mahdollisuus osallistua näihin keskusteluihin. Yhteistyö ei aina ole helppoa eikä se aina suju. Verkostoyhteistyön rikkautena tulisi nähdä jokaisen oma käsitys asiasta eikä niin, että se menee taisteluksi oikeassa olemisesta. On hyväksyttävä kaikki osapuolet tasa-arvoisiksi verkostokumppaneiksi ja kunnioittaa toisten näkemyksiä. (Koivunen 2009, 13–15.)

Vanhempien ja kasvattajien välinen yhteistyö varhaiskasvatuksessa sisältää kaikenlaisen vanhempien ja kasvattajien välisen vuorovaikutuksen sekä toiminnan. Osa yhteistyöstä voidaan määritellä kotikasvatuksen tukemiseksi, jossa painotetaan kasvattajien ja vanhempien välistä tavoitteellista keskustelua kasvatuksesta ja periaatteista, arvoista sekä kulttuurista lapsen edun mukaisesti. Kasvattajat kannustavat vanhempia yhteistyöhön osallistavassa yhteistyössä, tämä vaatii kasvattajalta ammattitaitoa nähdä ja ymmärtää perheen tilanne, hienotunteisuutta sekä havaita käytännössä millainen yhteistyö kullekin perheelle sopii. (Koivunen 2009, 151–153.) Jotta jokainen lapsi saa tarvitsemaansa ja omaa kehitystänsä sekä tarpeitansa vastaavaa kasvatusta, hoitoa ja opetusta, järjestetään varhaiskasvatus yhteistyössä lapsen ja huoltajien kanssa. Yhteistyön merkitys huoltajien kanssa kasvaa, jos lapsella on tuen tarvetta. Tukea voi lapselle saada muidenkin lasta ja perhettä koskevien palveluiden, kuten neuvolan, kautta. Tarkoituksenmukaisen kokonaisuuden järjestäminen paikallisten lapsi- ja perhepalveluiden kesken on tärkeää. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 53.)

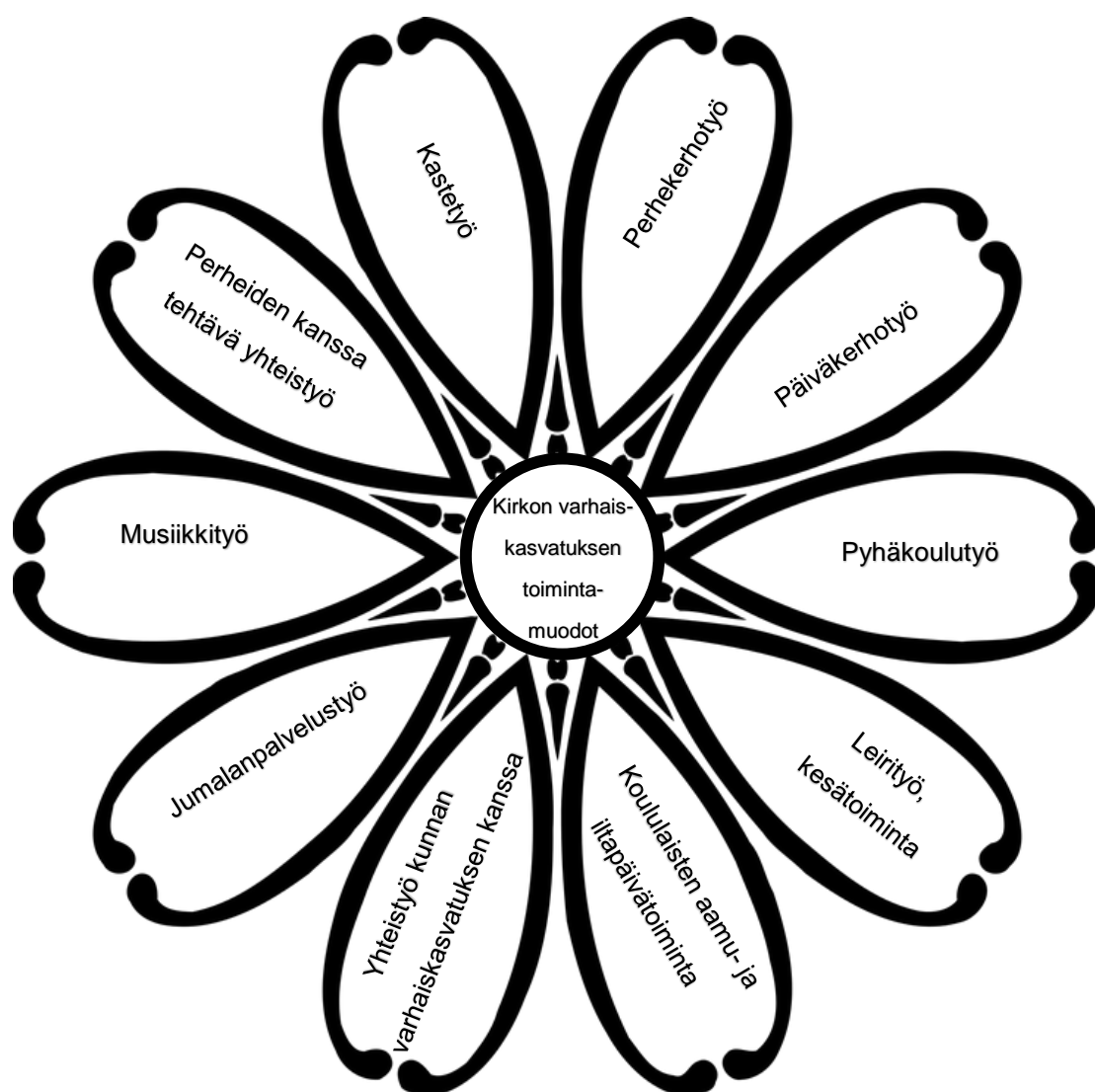
2.3.3 Kirkon varhaiskasvatus

Kirkossa pidetään lapsuutta tärkeänä ja merkityksellisenä elämänvaiheena. Lapsella on oikeus leikkiin, lapsuuden iloon sekä lapsena oloon. Hän saa olla juuri sellainen lapsi kuin hän on, eikä hänen tarvitse olla mitään muuta. Seurakunnissa tapahtuvaa alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä kanssa toteutettavaa toimintaa kutsutaan kirkon varhaiskasvatukseksi. Kristillisestä uskosta ja siihen liittyvistä arvoista nouseva kasvatuksellinen vuorovaikutus on kirkon varhaiskasvatusta. Siihen liittyy tiiviisti yhteistyö, kasvatuskumppanuus ja kastekumppanuus lapsen perheen ja läheisten kanssa. Kumppanuus on kunnioittavaa ja avointa vuorovaikutusta, läsnäoloa ja rinnakkain kulkemista. (Kirkkohallitus 2008, 9.)

Raamatulliset lähtökohdat kirkon varhaiskasvatukselle ovat kaste- ja lähetyskäsky (Matt.28:18–20) sekä lasten evankeliumi (Mark.10:13–16). Kasteessa vanhemmat, kummit sekä seurakunta saavat yhteisen tehtävän pitää huolta kasteesta lapsesta opettamalla ja kasvattamalla häntä yhdessä. Kasteesta ihmisestä tulee kristitty, paitsi oman kotiseurakuntansa jäsen niin myös maailmanlaajuisen kirkon jäsen ja Jumalan lapsi. (Kirkkohallitus 2008, 10–11.) Kirkkojärjestyksessä säädetään, että vanhempien tulee antaa lapselleen kristillistä kasvatusta sekä kirkon tunnustuksen mukaista opetusta ja seurakunnille ja kummeille tehtäväksi tukea perheitä tässä kasvatus- ja opetustyössä. Lisäksi seurakunnan tulee huolehtia eri-ikäisten jäsenten kristillisestä kasvatuksesta ja hengellisen elämän hoitamisesta. (Kirkkojärjestys i.a.)

Kirkon varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea jokaisen lapsen ja hänen perheensä elämää sekä kokonaisvaltaista kasvua. Kokonaisvaltaisen kasvun takana on kristillinen ihmiskäsitys. Kaikki ulottuvuudet ihmisessä ovat Jumalan luomia, siksi ihminen tulee kokonaan ottaa huomioon myös kirkon kasvatuksessa. Kirkon varhaiskasvatus on kasvatuskumppanuutta perheiden kanssa, kirkon varhaiskasvatuksesta lapsi perheineen saa rakennustarpeita omalle uskollaan ja kasvuun. Koti on lapsen tärkein kasvuympäristö, seurakunta kulkee perheen rinnalla tukien ja rohkaisten, mikä edellyttää keskinäistä luottamusta, tasavertaisuutta ja kunnioitusta. (Ojell 2013, 20–21.)

Kirkon toiminnassa ominaista on kokoontuvien toimintojen pysyvyys, säännöllisyys sekä pitkäjänteisyys. Usein monia vuosia kestävä yhteistyön aikana tulee seurakunnan työntekijä tutuksi lapselle ja perheelle. Kirkon varhaiskasvatukselle on lisäksi tyypillistä ajan hermoilla olo – mukaudutaan ja vastataan uusiin haasteisiin. Toimintamuodot ovat vastauksia yhteiskunnan haasteisiin ja perheiden ajankohtaisiin tarpeisiin. Toimintaa järjestetään sinne missä on lapsia ja perheitä, kuunnellen heidän toiveita. Vastaavasti jossain toiminnan vähentyessä, vapautuu resursseja toisaalle, missä niitä kulloinkin tarvitaan. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 27.)



KUVIO 1. Kirkon varhaiskasvatuksen toimintamuodot (mukailtu Kirkkohallitus 2008, 14–17)

Kirkon varhaiskasvatus toteutuu alueellisesti seurakunnan ja kunnan alueella. Samalla alueella on seurakunnan lisäksi muitakin toimijoita, jotka tarjoavat lapsille ja perheille palveluita hyvinvoinnin tukemiseksi. Usein samat perheet osallistuvat useiden eri toimijoiden tuottamiin palveluihin. Siksi verkostoituminen onkin tärkeää eri toimijoiden kesken. Näin edesautetaan perheiden ja lasten palveluiden parantamista sekä yhdessä tukemista. Esimerkkejä seurakuntien verkostotyöstä muiden palveluiden tuottajien kanssa ovat neuvolayhteistyö, yhteistyö perusopetuksen kanssa koululaisten aamu- ja iltapäivähoidon osalta, perhekeskukset joihin on koottu useita eri toimijoita saman katon alle sekä erilaiset hankeyhteistyöt kunnan, seurakunnan ja järjestöjen kanssa. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 27–29.)

Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämissiisakirja Lapsi on osallinen (VaKe) on laadittu vuonna 2008. Tämän rinnalle kehitettiin Lapset seurakuntalaisina – asiakirja, jossa tarkastellaan nimenomaan tämän hetken painotuksia, haasteita ja näkökulmia kirkon varhaiskasvatustyössä. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet – asiakirja (Vasu), koko kirkon strategia 2015 Meidän kirkko – Osallisuuden yhteisö ja kasvatuksen linjaus ”Meidän kirkko – kasvamme yhdessä” ovat kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen taustalla vaikuttaneet asiakirjat. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 4.) Tällä hetkellä seurakunnan toimintaa ohjaa koko kirkon strategia Kohtaamisen kirkko, joka toimii suunnannäyttäjänä Suomen evankelis-luterilaiselle kirkolle aina vuoteen 2020 asti (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.b).

Vanhassa valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 29.) mainitaan sisällöllisissä orientaatioissa uskonnollis-katsomuksellinen orientaatio. Tällä tarkoitetaan lapsen oman uskonnon/katsomuksen, tai häntä lähellä olevien, tapoihin, perinteisiin ja käytäntöihin tutustumista. Lapselle tarjotaan mahdollisuus hiljentymiseen, ihmettelyyn, kyselemiseen sekä pohdintaan. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2016, 43) käytetään nimitystä katsomuskasvatus, jossa yhteisen tutustumisen kohteena ovat lapsiryhmän uskonnot sekä katsomukset. Uskonottomuus on yksi katsomuksista. Lasten kanssa tutustutaan erilaisiin katsomuksiin sekä niihin liittyviin perinteisiin. Huoltajien kanssa tehdään

yhteistyötä kuunnellen ja kunnioittaen kunkin perheen omaa taustaa, katsomusta ja arvoja.

Katsomuskasvatuksen tavoitteena on edistää kunnioitusta ja ymmärrystä katsomuksia kohtaan sekä edistää lasten kulttuurisen ja katsomuksellisen identiteetin kehittymistä. Lapsille annetaan tilaa kysyä ja pohtia. Nykyajan lapset elävät katsomuksellisestikin moninaisessa maailmassa ja toimiva vuorovaikutus erilaisista kulttuureista ja katsomuksista tulevien ihmisten kanssa edellyttää myös oman kulttuurin ja katsomuksen ymmärrystä ja kunnioitusta. Lapsia tuetaan luomaan myönteinen suhde moninaiseen ympäristöön, lapsia hoitavat työntekijät toimivat esimerkkinä lapsille erilaisten ihmisten ja kielellisen, kulttuurisen ja katsomuksellisen moninaisuuden positiivisessa kohtaamisessa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 22–23.)

Seurakunnan ja kuntien varhaiskasvatuksen työntekijöiden välille on perinteisen koulutus- ja materiaaliyhteistyön lisäksi vakiintunut mentorointi yhteistyö. Mentorointi ymmärretään dialogisena työotteena, joka on vastavuoroista keskustelua. Mentoroinnin tavoitteena on, että kunnan varhaiskasvatuksen työntekijät itse toteuttavat tavoitteidensa mukaista uskontokasvatusta, johon seurakunta antaa heille tukea. Mentoroinnin tavoitteena on mahdollisimman monipuolisesti ja rikkaasti yhdessä edistää lapsen uskontokasvatuksen toteutumista. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 29.)

Valtonen ja Sutinen (2016, 170–172) toteavat, että seurakuntien perhetoiminnasta vastaaminen jakautuu tällä hetkellä vain pienellä osalle seurakunnan työntekijöistä. Tulevaisuudessa tulisi seurakunnassa kiinnittää huomiota yhteistyön lisäämiseen työalojen välillä, mutta myös laajemmin paikallisten toimijoiden kanssa. Perhetyön resursseja ei ole syytä tuhjata kapea-alaiseen tai jopa päällekkäiseen toimintaan. Lisäksi monialainen yhteistyö näyttäytyy tällä hetkellä pääsääntöisesti työntekijän omista kiinnostuksen kohteista lähtevänä toimintana. Erilaisten tapahtumien järjestämisessä tehdään yhteistyötä, mutta tällöin toiminta on kertaluontoista, eikä suunnitelmallista ja tavoitteellista pitkän ajan toimintaa. Moniammatillinen, laadukas perhetyö rakentuu toimijoiden välisestä kunnioituk-

sesta, arvostamisesta sekä keskustelusta miten perhetoiminta mahdollistaa osallisuuden ja yhteisöllisyyden tunteen kokemuksen. Onnistunut keskustelu vaatii sen, että kaikki osapuolet puhuvat yhteistä kieltä, tietävät mistä puhutaan, käyttävät samoja käsitteitä ymmärrettävästi.

2.3.4 Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma

Vuosina 2005–2007 oli käynnissä PERHE-hanke. Tämän hankkeen tavoitteena oli luoda perhekeskus- tai perhepalveluverkostomalli, joka perustuisi aiempaa tiiviimpään kumppanuuteen eri toimijoiden välillä. Tavoitteena oli kehittää perhekeskustoimintaa, joka pohjaisi perheiden tarpeisiin ja vahvistaisi perheiden keskinäistä vertaistukea. Hanke toteutettiin kumppanuushankkeena julkisen ja kolmannen sektorin kesken, osana sosiaalialan ja terveydenhuollon kansallisia kehittämishankkeita. (Viitala, Kekkonen & Paavola 2008, 11.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma Kaste-ohjelma aloitettiin vuonna 2008. Kolmivuotisella ohjelmalla oli kolme päätavoitetta: Lisätä osallisuutta - vähentää syrjäytymistä, edistää hyvinvointia ja kaventaa terveyseroja sekä parantaa palvelujen laatua, vaikuttavuutta ja saatavuutta. Tämän ohjelman toimintakenttä oli laaja, kattaen käytännössä koko sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoineen ja asiakkaineen. Monet ohjelman toimenpiteet tähtäsivätkin yhteistyön lisäämiseen toimijoiden kesken tai perustuivat kokonaan yhteistyöhön. Lopullinen kohderyhmä ohjelmassa olikin kansalaiset, lopullisten vaikutusten odotettiin näkyvän heidän hyvinvoinnissaan. Johtopäätöksinä Kaste-ohjelmasta voidaan sanoa, että se osoittautui onnistuneeksi kehittämisen välineeksi. Kaste-ohjelma loi täysin uusia kehittämis- ja yhteistyöverkostoja ja vuorovaikutusta kuntien välille. (Lähteenmäki-Smith & Terävä 2012, 3–32.) Kaste-ohjelma jatkui vuosina 2012–2015 ja tällöin tavoitteina oli kaventaa hyvinvointi- ja terveyseroja sekä järjestää sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ja rakenteet asiakaslähtöisesti (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012, 4).

Moniammatillista yhteistyötä perheiden parissa toteutetaan muun muassa yhdessä neuvolan, varhaiskasvatuksen ja seurakunnan kesken. Parhaillaan on menossa hallituksen kärkihanke, lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma, jonka tavoitteena on kerätä lasten, nuorten ja perheiden palvelut heille suunnatuiksi palveluiden kokonaisuudeksi. Tavoitteena on siirtää palveluiden painopistettä nykyisistä korjaavista palveluista enemmän ennaltaehkäisevään ja kaikille avoimiin palveluihin. Muutosohjelmaa ohjaavia periaatteita ovat lapsen oikeudet ja edut, voimavarojen vahvistaminen, lapsi- ja perhelähtöisyys sekä perheiden monimuotoisuus. (Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma 2016, 2.)

Toisena muutoskokonaisuutena ohjelmassa on lapsi- ja perhelähtöiset palvelut. Siinä maakunnan ja sen alueella toimivien kuntien lasten, nuorten ja perheiden palvelut sovitettaisiin yhdeksi kokonaisuudeksi, näiden palveluiden oikea-aikainen saatavuus parantuu, kun painopiste siirtynyt ennaltaehkäisevään, varhaiseen ja oikea-aikaiseen tukeen, palveluihin sekä hoitoon. Toimivat rakenteet maakunnan ja kuntien sisällä ovat välttämättömiä seurakuntien ja järjestöjen kanssa tehtävälle yhteistyölle, jotta näiden tuottamat palvelut olisivat osa palvelukokonaisuutta. Muutosohjelmassa tulee yhteen sovittaa ne hallintokuntien, Kellan, järjestöjen ja seurakuntien palvelut, jotka edistävät ja tukevat lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointia. Yhteensovittamisen tavoitteena on edistää toisten töiden tuntemusta ja verkostoitumista sekä yhteisesti sovitut toimintaperiaatteet ja tavat. (Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma 2016, 18–19.)

LAPE-muutosohjelmasta saatujen selvitysten mukaan perhekeskustoiminta hyödyttäisi koko yhteiskuntaa aina lapsista ja perheistä palvelujärjestelmään asti. Perheille perhekeskus antaisi arjen tukea ja monipuolistaisi tarjontaa sekä antaisi uusia mahdollisuuksia toimintaan. Tarpeenmukainen avun saanti nopeutuisi ja kohdentuisi ohjatumminkin, myös palveluiden saatavuus paranisi, kun perhe ohjautuisi oikealle työntekijälle suoraan. Palveluverkoston avulla olisi mahdollisuus järjestää aiempaa monipuolisempaa ammattilaisten, vapaaehtoisten ja vertaisten antamaa tukea, apua ja tietoa. Työntekijöiden yhdessä tekemä suunnittelu yhteisistä toimintatavoista parantaisi palveluiden laatua, vähentäisi päällekkäistä työtä, lisäisi toisten työalojen tuntemusta sekä yhdessä toimimalla työntekijöiden oma työssäjaksaminen ja työhyvinvointi lisääntyisivät. (Pelkonen & Hastrup i.a.)

Pirkanmaalla on kehitteillä Pippuri-toimintamalli, joka on monialaisten toimijoiden yhdessä luoma Perhekeskustoimintamalli, jota rakennetaan osana kärkihanke. Pippuri-hankkeen päätavoitteena on tulevaisuudessa tuottaa lasten, nuorten ja perheiden palvelut alueellisina kokonaisuuksina. Siinä sosiaali- ja terveyspalvelut ja kunnan palvelut (kuten varhaiskasvatus, opetustoimi, kulttuuri- ja vapaa-aika, nuorisopalvelut) täydentyvät luontevasti toisen ja kolmannen sektorin toimijoiden avulla. Pippuri-toimintamalli kokoaa yhteen lasten, nuorten ja perheiden kannalta olennaisimmat toimijat ja tärkeimpänä tavoitteena on tulevaisuudessa heille parempi elämänhallinta, johon he matalankynnyksen toimintamallin kautta saavat apua, tukea ja palveluita. (Pippuri-hanke 2017.)

3 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

3.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää millaista moniammatillista yhteistyötä alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä kanssa työskentelevät neuvolan, varhaiskasvatuksen ja seurakunnan työntekijät tekevät Valkeakoskella. Lisäksi tavoitteena on selvittää moniammatillisen yhteistyön tarvetta sekä ideoita, joilla tulevaisuudessa moniammatillista yhteistyötä voitaisiin vahvistaa.

3.2 Toimintaympäristö

Valkeakoski on kaupunki Etelä-Pirkanmaalla. Aukkaita on noin 21300. (Valkeakoski i.a.a) Perheitä Valkeakoskella oli vuonna 2015 yhteensä 5875, joista lapsiperheitä 2272 eli 38,7 prosenttia (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos i.a.b) Vuonna 2014 kunnan kustantamassa päivähoitossa oli Valkeakoskelaisista 3–5-vuotiaista lapsista 64,3 prosenttia, joka on pienempi kuin Pirkanmaan kunnissa keskimäärin. (Valkeakoski 2015.)

Valkeakosken äitiys- ja lastenneuvolassa työskentelee yhteensä kuusi terveydenhoitajaa (Valkeakoski i.a.b). Neuvolapalvelut ovat kuntalaisille vapaaehtoisia ja maksuttomia. Tavoitteena on edistää lapsen ja koko perheen fyysistä ja psyykkistä terveyttä, kehitystä sekä hyvinvointia, niin että koko perheen voimavarat ja jaksaminen huomioidaan. Työ on ennalta ehkäisevää. Moniammatillista yhteistyötä tehdään eri toimijoiden kanssa kokonaisvaltaisen hoidon toteuttamiseksi. (Valkeakoski i.a.c.) Vuonna 2014 Valkeakoskella oli lastenneuvolakäyntejä noin 2.7 vuodessa yhtä 0–7-vuotiasta lasta kohti, mikä on hieman vähemmän kuin Pirkanmaan muissa kunnissa (Valkeakoski 2015).

Valkeakosken kaupunki järjestää varhaiskasvatusta valtakunnallisten linjausten mukaisesti. Tärkeimpinä palveluina kaupungilla ovat päiväkotitoiminta, perhepäi-

vähoito, kerhotoiminta ja perhekerhot. Valkeakosken kaupungilla on oma varhaiskasvatussuunnitelma. Kaupungissa on 10 päiväkotia, joissa jokaisessa lapsiryhmiä vaihtelevasti 1–6 kappaletta. (Valkeakoski i.a.d.)

Sääksmäen seurakunta on Valkeakosken kaupungin alueella toimiva seurakunta, jonka jäsenmäärä on noin 16200. Sääksmäen seurakunnassa on henkilökuntaa lähes 60. (Sääksmäen seurakunta i.a.a.) Sääksmäen seurakunnan varhaiskasvatuksen ja perhetyön pääpaino on perheen kohtaamisessa, vanhemmuuden tukemisessa ja kristillisessä kasvatuksessa. Seurakunnassa toimii useita perhe- ja päiväkerhoja lapsille ja lapsiperheille, vauvakahvila sekä iltapäivätoimintaa ja toimintakerhoja alakouluikäisille. Perhekerhoryhmiä kokoontuu viikossa kuudessa eri paikassa, vauvakahvila kerran viikossa ja päiväkerhoja seitsemässä eri toimipisteessä vähintään kahdesti viikossa. (Sääksmäen seurakunta i.a.b.)

Kynttilähetket ovat olleet osa Valkeakosken varhaiskasvatuksen uskonnollis-katsoimuksellista orientaatiota päiväkodeissa jo pitkään. Kynttilähetkiin lapset osallistuvat oman ja perheensä vakaumuksen mukaisesti. Sääksmäen seurakunnan lastenohjaajat kiertävät päiväkodeissa pitämässä kynttilähetkiä, jotka ovat uskon- tokasvatustuokioita, joissa käsitellään kirkkovuoden keskeisiä juhlia, jotka usein ovat vuoden keskeisiä juhlia kuten pääsiäinen ja jouluku. Lisäksi lapsille kerrotaan raamatunkertomuksia. Usein nämä kertomukset liittyvät juhlapyhiin ja samalla lapset saavat tietoutta siitä, miksi juhlaa vietetään. Lisäksi päivähoiton työntekijöillä on mahdollisuus pyytää apua seurakunnalta uskonto-eettisiin kysymyksiin (Valkeakoski 2014). Sääksmäen seurakunnan lastenohjaajat vierailivat päiväkodeissa vuonna 2016 yhteensä 273 kertaa (Sääksmäen seurakunta. Tilastotiedustelu 2016).

3.3 Tutkimusmenetelmä

Selvitys toteutettiin kyselylomakkeella. Kysely toteutettiin sähköisenä lomakkeena neuvolan, varhaiskasvatuksen ja seurakunnan varhaiskasvatuksen työntekijöille. Kyselyn vastausten perusteella selvitetään yhteistyön tilannetta ja kerätään aineistoa moniammatillisen yhteistyön kehittämiseen. Vilkka (2007, 28) määrittelee kyselylomakkeen aineiston keräämisen tavaksi, jossa kysymykset ovat vakioituja, eli kaikilta vastaajilta kysytään samat kysymykset täysin samassa järjestyksessä. Hänen mukaan kyselylomaketta käytetään esimerkiksi silloin, kun havaintoyksikkönä on henkilö ja häntä koskevat asiat kuten mielipiteet. Aineiston kerääminen kyselyllä on soveltuvaa varsinkin silloin, kun vastaajia on paljon ja hajallaan. Kyselylomakkeeseen vastaaminen vie Vallin (2015b, 44) mukaan usein vähemmän aikaa vastaajalta kuin haastatteluun vastaaminen. Lisäksi kyselylomakkeella pystyy lyhemmässä ajassa kysymään enemmän asioita, varsinkin jos kysymyksissä on valmiit vastausvaihtoehdot. Tässä selvityksessä työntekijät, joille kysely lähetettiin, olivat hyvin hajanaisesti ja työskentelivät lukuisissa eri työpisteissä ja -tehtävissä, joten kysely oli varmin tapa tavoittaa heidät kaikki.

Vallin (2015a, 93–94; 2015b 47) mukaan yksi sähköisen kyselyn eduista on taloudellisuus. Muita sähköisen kyselyn etuja ovat nopeus ja visuaalisuus. Kysely on nopeasti lähetettävissä vastaajille mutta myös takaisin palautettavissa. Kysely voidaan visuaalisesti muokata ulkoasultaan halutun näköiseksi helpolla. Paperiseen kyselyyn verrattuna sähköinen kysely vähentää tutkijan työmäärä, koska vastaukset ovat valmiiksi sähköisessä muodossa, täsmälleen niin kuin vastaaja on vastannut. Näin litterointivaihetta ei tarvita erikseen. (Vallin 2015b, 47–48.)

Vastaustapana sähköinen tapa ei ole kaikille kuitenkaan mieluisin, mikä voi vaikuttaa kyselyn vastaamisprosenttiin (Valli 2015a, 93–94). Tämän lisäksi kyselyn vastausprosenttiin ja onnistumiseen vaikuttavat myös esimerkiksi kyselyn kohde-ryhmä, aihe, lomakkeen pituus, kysymysten määrä ja niiden tyyppi sekä saatekirje (Valli 2015b, 45–46). Kyselyn vastausten luotettavuutta Vallin (2015b, 44) mukaan parantaa se, että kaikki kysymykset tulevat esitetyiksi jokaiselle vastaajalle samalla tavalla, eivätkä vastauksiin vaikuta kysymysten esittäjän sanojen vivahteet, ilmeet tai äänenpainot. Saatekirje on kuin kyselyn mainos, josta käy

ilmi tutkimuksen perustiedot. Saatekirje kertoo vastaajalle, mistä tässä kyselyssä on kyse, kuka tutkimusta tekee, miten on valittu vastaajat ja minne kyselyn tuloksia tullaan käyttämään. Saatekirjeen perusteella vastaaja valitsee, avaako hän koko kyselyä vastaamista varten vai jättääkö kyselyn sikseen. Voi siis olla, että huonon saatekirjeen vuoksi vastaaja hylkää koko kyselyyn vastaamisen. Hyvällä saatekirjeellä voi motivoida vastaajaa vastaamaan, vaikka aihe ei valmiiksi vastaajaa kiinnostaisikaan. (Vehkalahti 2014, 47–48.) Laitoin itse kyselyyn mukaan yhden sivun mittaisen saatekirjeen (Liite 1), jossa kerroin kuka olen, mitä kyselyllä haluan selvittää, miksi ja miten vastauksia aiotaan käyttää. Lisäksi saatekirjeessä selitin, mitä eri työalojen nimitykset kyselyssä tarkoittavat. Käytin kyselyssä varhaiskasvatuksesta nimeä päivähoito, jottei tulisi sekaannusta seurakunnan varhaiskasvatuksen kanssa. Opinnäytetyössäni varhaiskasvatus kuvaa nimenomaan kaupungin järjestämää varhaiskasvatusta.

Kyselylomakkeessa voidaan käyttää avoimia tai suljettuja kysymyksiä. Avoimiin kysymyksiin vastataan vapaamuotoisesti, spontaanisti eikä vastauksia ole rajattu (Vilkkä 2007, 68). Vehkalahden (2014, 24–25) mukaan avoimet kysymykset ovat varsin käyttökelpoisia silloin, kun vastausvaihtoehtoja ei pystytä määrittelemään etukäteen tai niitä olisi liikaa. Suljetuissa, strukturoiduissa, kysymyksissä ovat valmiit vastausvaihtoehdot lueteltu lomakkeessa. Tällaisten valmiiden vaihtoehtojen on oltava toisiaan poissulkevat, eivätkä ne saa mennä päällekkäin (Vilkkä 2007, 71; Vehkalahti 2014, 24). Vilkkä (2007, 69) mainitsee vielä sekamuotoiset kysymykset, joissa on annettu osa vastausvaihtoehdoista, jonka jälkeen tavallisimmin on yksi avoin kysymys. Tällainen kysymys on toimiva, kun epäillään ettei kaikkia vastausvaihtoehtoja olla tunnettu niin, että ne olisi osattu laittaa vastausvaihtoehdoiksi.

Laadin kyselyn (Liite 2) kysymykset niin, että niistä nousisi mahdollisimman paljon tietoa selvityksen tavoitteita ajatellen. Käytin monivalintaisia kysymyksiä selkälaisissa kysymyksissä, joissa pystyin ennalta määrittelemään mahdollisia vastausvaihtoehtoja, esimerkiksi vastaajan työvuosien määrä ja työpaikka. Lisäksi kyselyssä oli useita avoimia kysymyksiä, jotta saisin mahdollisimman kuvaavia vastauksia työntekijöiden tietämyksestä ja ajatuksista. Kysely oli kaikille työntekijöille sama, riippumatta työpaikasta.

3.4 Aineiston keruu

Selvityksen kysely lähetettiin työntekijöille, jotka työskentelevät alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä parissa neuvolassa, varhaiskasvatuksessa ja seurakunnan varhaiskasvatuksessa. Selvitys rajattiin vielä koskemaan Valkeakosken kaupungin varhaiskasvatuksen jokaisesta lapsiryhmästä yhtä lastentarhanopettajaa. Varhaiskasvatuksesta rajasin kohderyhmää henkilöstön suuren määrän vuoksi, verraten neuvolan ja seurakunnan työntekijämääriin. Näin sain rajattua, ettei varhaiskasvatuksen vastausten määrä ole niin suuri. Rajaukseen vaikutti myös lastentarhanopettajien pedagoginen vastuu varhaiskasvatuksen lapsiryhmistä, siksi koen heidän vastauksillaan varhaiskasvatuksesta olevan suuri merkitys. Lastentarhanopettajalla on Järvisen, Laineen ja Hellman-Suomisen (2009, 95) mukaan vastuu opetuksesta ja sen suunnittelusta päiväkodissa, tämä onkin selkein eroavaisuus lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan työnkuvien välillä päiväkodeissa. Yleensä lastentarhanopettaja vastaa ryhmän toiminnasta, olleen pedagoginen asiantuntija lapsen opetuksessa, kasvatuksessa ja hoidossa. Neuvolasta kysely lähetettiin sekä äitiys- että lastenneuvolan terveydenhoitajille ja Sääksmäen seurakunnasta kaikille lastenohjaajille.

Tutkimusluvan myönsi päivähoidon osalta kaupungin varhaiskasvatuspäällikkö, neuvolan osalta kaupungin sosiaali- ja terveystoiminnan johtaja ja seurakunnan osalta kasvatuksen toimialajohtaja. Kysely lähetettiin vastaajille sähköpostilla käyttäen wepropol-ohjelmaa. Neuvolasta minulle vastaajien sähköpostiosoitteet ja nimet antoi osastonhoitaja, varhaiskasvatuksesta sain listat päiväkotien johtajilta ja seurakunnan työntekijät tunnen itse henkilökohtaisesti. Kyselyyn vastaaminen tapahtui nimettömänä.

Kyselyt lähetettiin työntekijöille marraskuun 2016 puolivälissä. Vastausaikaa oli 2,5 viikkoa. Kyselystä lähetettiin kolme muistutusviestiä niille työntekijöille, jotka eivät olleet vielä kyselyyn vastanneet. Tämän mahdollisti wepropol-ohjelma, jossa on toiminto, jonka kautta pystyy lähettämään muistutusviestejä niille henkilöille, jotka eivät vielä olleet vastanneet. Viimeisessä muistutusviestissä kerroin, että vastausaikaa jatkettiin kahdella päivällä. Kysely lähetettiin 7:lle neuvolan

työntekijälle, 48:lle varhaiskasvatuksen työntekijälle sekä 12:lle seurakunnan työntekijälle. Yhteensä kysely lähetettiin 67 työntekijälle.

3.5 Aineiston analysointi

Laadullinen analyysi voidaan jakaa useampaan eri työvaiheeseen. On myös olemassa monenlaisia erilaisia kuvauksia analyysin vaiheista. Itse toteutin työni mukailleen Tuomi & Sarajärven (2009) jäsentelyä, jossa ensin tehdään päätös siitä, mikä aineistossa kiinnostaa. Se, mistä tässä selvityksessä ollaan kiinnostuneita. Tämän jälkeen siirryin käymään läpi aineistoa, erottelemaan ja merkitsemään ne asiat, jotka liittyvät kiinnostukseni kohteeseen eli työntekijöiden kokemuksiin moniammatillisesta yhteistyöstä. Keräsin nämä asiat yhteen. Tämän jälkeen teemoittelin aineistoa ja lopuksi kirjoitin yhteenvedon. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–92.)

Eskolan (2010, 189–198) määrittelyn mukaan, teemoittelussa aineisto ryhmitellään teemoittain ja nostetaan tutkimuskysymyksiä valaisevista teemoista käsin mielenkiintoisia sitaatteja tulkittavaksi. Aineistoa siis pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten teemojen eli aiheiden mukaan, tarkoituksena on etsiä aineistosta teemoja kuvaavia näkemyksiä ja tietoja (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–92). Tämän jälkeen alkaa analyysivaihe, jossa tutkija tekee omaa tulkintaa, kirjaten siitä omat muistiinpanot, joihin liittyy ihmettelyjä, ideoita sekä pohdintaa ja teoreettisia kytkentöjä. Analyysi vaiheessa aineistoa tiivistetään niin, ettei mitään olennaista jätetä pois mutta tiivistämällä, järjestämällä ja jäsentämällä aineistoa kasvatetaan sen informatiivista sisältöä. (Eskola 2010, 189–198.) Hirsjärvi & Hurme (2004, 173) määrittelevät teemoittelun analyysivaiheen olevan vaihe, jossa tarkastellaan aineistosta esille nousevia piirteitä, jotka esiintyvät useamman vastaajan vastauksissa.

Seuraavassa vaiheessa poimitaan tärkeimmät asiat aineistosta. Tutkija kirjaa omin sanoin omat tulkinnat aineiston sisällöstä ja yhdistäen nämä aineistoesimerkkeihin. (Eskola 2010, 189–198.) Aineiston analyysistä tutkijan nostamat teemat pohjautuvat hänen omiin tulkintoihin haastateltavien sanomisista. On hyvin

epätodennäköistä, että kaksi vastaajaa vastaisi aivan samoilla sanoilla kysymykseen, mutta tutkija luokittelee ne samaan luokkaan kuuluviksi. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 173.) Aineiston analyysi ei kuitenkaan saa jäädä tähän, vaan analyysiin on tuotava mukaan viittaukset ja kytkennät teorioihin sekä aikaisempiin tutkimuksiin. Viimeisenä teksti hiotaan lopulliseksi tekstiksi. (Eskola 2010, 189–198.)

Kyselyn vastausajan päätyttyä keräsin vastaukset työaloittain. Tein joka työalasta oman koosteen, johon kirjasin vastaukset kyselyistä kokonaan ja sanatarkasti kopioiden. Tämän jälkeen aloitin aineiston teemoittelun Eskolaa (2010, 189–199) mukaillen. Aloitin järjestämällä aineistoa teemoittain, säilyttäen kuitenkin työmuodot erillään. Teemat, joiden pohjalta lähdin aineistoa jäsentämään, olivat:

- Miten vastaajat tuntevat muiden alojen työntekijöitä.
- Miten vastaajat kertovat tuntevansa muiden työalojen palvelut.
- Vastanneiden moniammatillinen yhteistyö tällä hetkellä toisten työntekijöiden ja työalojen kanssa.
- Vastanneiden ajatukset yhteistyön tarpeesta tulevaisuudessa. Mikä koetaan tulevaisuudessa tarpeellisena.
- Vastaajien ammatillinen osaaminen.
- Muut vastauksista nousseet huomiot.

Aineiston järjestelyssä nostin esille asioita, jotka valaisivat ja toivat esille vastauksia, huomioita ja ajatuksia selvitykseni tarkoitukseen liittyen. Tämän jälkeen tein muistiinpanoja, kirjasin ylös esille tulleita ihmettelyjä, pohdintoja sekä teoreettisia kytkentöjä. Kokosin omat muistiinpanot minp map- kaltaiseksi kuvaksi. Tästä oli luontevaa jatkaa tärkeimpien asioiden poiminnan jälkeen aineiston yhdistämistä teoriaan ja aikaisempiin tutkimuksiin sekä kirjoittaa lopulliseksi omaksi tekstiksi.

4 SELVITYKSEN TULOKSET

4.1 Taustatietoa kyselyyn vastanneista työntekijöistä

Kysely lähetettiin 67 työntekijälle, joista 29 vastasi. Koko kyselyn vastausprosentti oli noin 43 prosenttia. Neuvolan työntekijöistä vastasi kaksi seitsemästä, eli vastausprosentti oli noin 29 prosenttia. Varhaiskasvatuksen työntekijöistä vastasi seitsemäntoista lähetetystä 48 kyselystä. Vastausprosentti varhaiskasvatuksen osalta oli siis reilu 35 prosenttia. Seurakunnan työntekijöistä kyselyyn vastasi kymmenen, kyselyitä lähetettiin heille 12. Vastausprosentti seurakunnan osalta oli reilu 83 prosenttia. Koska neuvolasta vastauksia tuli vain kaksi, neuvolan työalaa ei ole eritelty yhtä tarkoin tuloksissa, kuin muita työaloja, joista vastauksia oli enemmän.

Varhaiskasvatuksen työntekijöistä yli puolet olivat vastanneet koulutustaustakseen Sosionomi (AMK) tai lastentarhanopettaja. Seurakunnan työntekijöistä kahdeksan ilmoitti koulutustaustakseen lastenohjaaja. Työntekijöiden työvuosien määrä alalla jakaantui melko tasaisesti. Työvuosia oli suurimmalla osalla vastaajista 10 vuotta tai vähemmän. Selkeä eroavaisuus oli ainoastaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden osalta, joista yli puolet vastanneista olivat olleet alalla yli 15 vuotta.

4.2 Työntekijöiden henkilökohtainen tunteminen ja sen vaikutus työhön

Kyselyn vastauksissa nousi jokaiselta työalalta vahvasti esille, että yhteistyö helpottaa ja nopeuttaa omaa työtä, kun tuntee toisensa.

Se että tuntee eri alojen ihmisiä helpottaa, nopeuttaa ja selkeyttää omaa työtä. Osaa neuvoa lapsiperheitä kääntymään oikeiden tahojen puoleen tarpeen vaatiessa. Lisäksi itse tietoa tarvitessaan tietää, mistä sitä etsii.

Yhteyden ottaminen on helpompaa kun työntekijät ovat tuttuja edes hiukan.

Mitä enemmän ihmisiä tuntee, sitä helpompi on työskennellä.

Työntekijöiden tunteminen sujuvoittaa työtä ja yhteistyötä.

Yhteistyötä helpottaa se, että tuntee toiset työntekijät sekä sen, mitä heidän työkuvaansa kuuluu. Kynnys kysyä neuvoa tai ottaa yhteyttä on matalampi, kun tuntee toisen työalan työntekijöitä.

Yhteiset asiakkaat ja heidän tarpeisiinsa vastaaminen luontevan yhteistyö kautta on mielestäni tärkeää. Yhteiset koulutukset lisäävät toisten toimialojen ja toimintatapojen tuntemista. Yhteydenotot puolin ja toisin tärkeitä tarvittaessa.

Tulee tunne, että tarvittaessa voi tehdä yhteistyötä tuntemieni neuvolan ja päiväkodin työntekijöiden kanssa.

Yhteistyö, konsultointi, tiedon jakaminen helpottuu...

Kyselyn vastauksissa selvisi, että varhaiskasvatuksen ja seurakunnan työntekijät tuntevat neuvolan työntekijät osittain. Vain seitsemän vastaaja vastasi, ettei tunne ketään neuvolan työntekijää. Neuvolan molemmat vastaajat kertoivat tuntevansa kaikki neuvolan työntekijät.

Varhaiskasvatus on iso työala, jossa Valkeakoskellakin työskentelee paljon henkilökuntaa. Kyselyyn vastanneista varhaiskasvatuksen työntekijöistä 10 kertoi tuntevansa yli puolet varhaiskasvatuksen työntekijöistä, 6 vastasi tuntevansa alle puolet ja yksi vastasi tuntevansa kaikki työntekijät. Seurakunnan työntekijöistä lähes kaikki vastasivat, että tuntevat varhaiskasvatuksen työntekijöistä alle puolet. Vain yksi kaikista kyselyyn vastanneista vastasi, ettei tunne ketään varhaiskasvatuksen työntekijää.

Seurakunnan työntekijöistä puolet vastasi tuntevansa kaikki seurakunnan työntekijät ja puolet tuntevansa yli puolet. Varhaiskasvatuksen työntekijöistä lähes kaikki, eli yhteensä 15 vastaajaa vastasi tuntevan alle puolet seurakunnan työntekijöistä. Kaikista kyselyyn vastanneista kaksi vastasi, ettei tunne ketään seurakunnan työntekijää.

Kaiken kaikkiaan toisten toimialojen työntekijöiden henkilökohtainen tunteminen on hyvin vaihtelevaa. Lähes kaikissa vastauksissa kuitenkin painotetaan toisten työntekijöiden tuntemista, koska se edesauttaa omassa työssä toimimista, ammatillisen yhteistyön tekeminen on helpompaa ja perhe saa tarvitsemaansa apua.

Alentaa kynnystä olla yhteydessä esim. muiden tahojen kanssa, jotka tekevät saman perheen kanssa työtä. Tietysti vanhemmilta pitää olla lupa tähän.

Paljon helpompi tehdä yhteistyötä kun tuntee ihmiset.

4.3 Muiden toimialojen palveluiden tuntemus ja sen vaikutus työhön

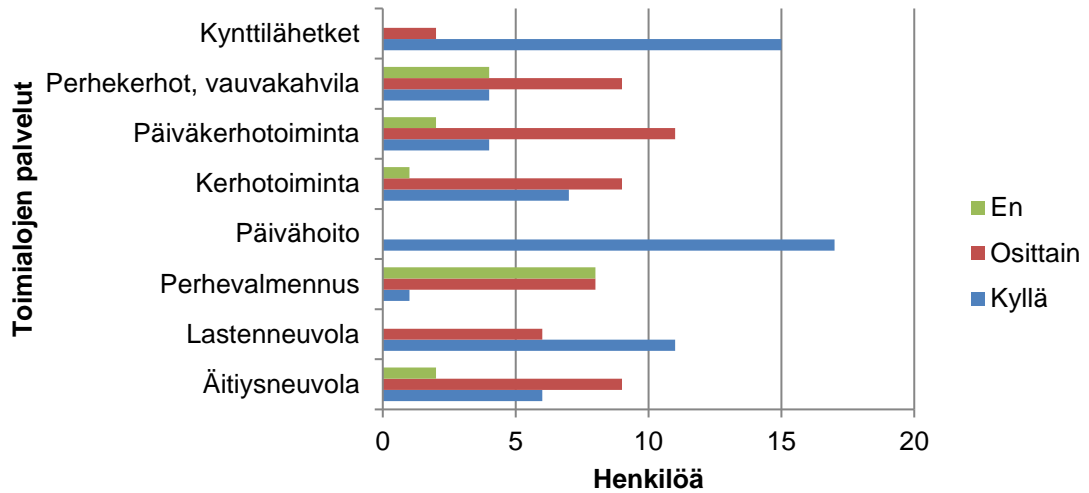
Vastauksissa nousi eniten esille muiden palveluiden tuntemisen yhteydessä tarve palveluohjauksen kaltaiseen tietouteen. Työntekijät kokevat, että tietous muista palveluista on tärkeää eritoten siksi, että osaa tarpeen vaatiessa ohjata perheen oikean palvelun piiriin.

Lisää tietoutta, jota pystyy tarvittaessa välittämään perheille.

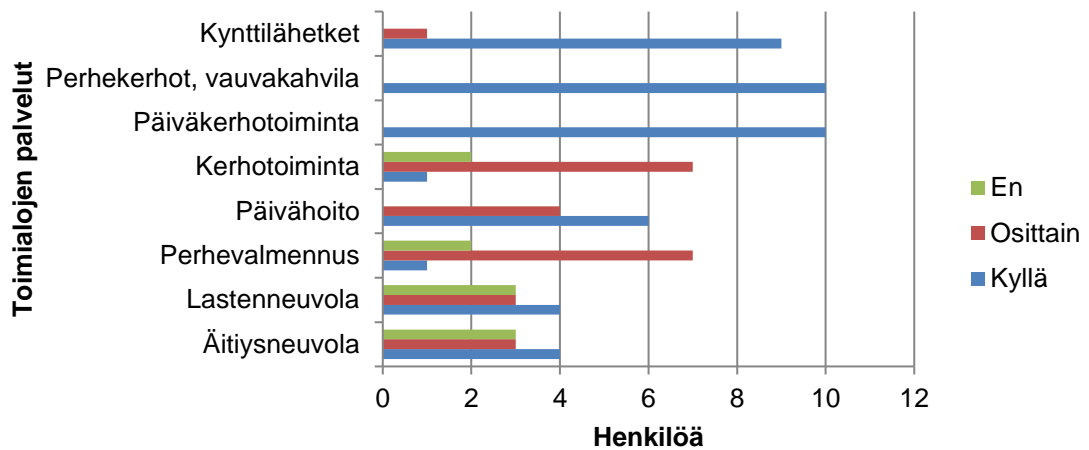
Helpottaa tietenkin yhteistyötä jos tietää mitä toisten työ pitää sisälleen.

Ohjaan neuvolasta asiakkaita päivähoidon ja seurakunnan palveluihin, joten niiden tunteminen on tärkeää.

Kaikkien työalojen kesken on suuria vaihteluita eri toimialojen palveluiden tuntemisessa. Valtaosa tietää oman työalansa työmuodot kokonaan. Varhaiskasvatuksen ja seurakunnan työntekijöiden tuntemus toisten toimialojen palveluista on hyvin vaihtelevaa. Vastauksista käy esille, että toiselta toimialalta ei välttämättä tunneta kaikkia palveluita, vain ainoastaan osa. Kyselyyn vastanneet neuvolan työntekijät tietävät kattavasti myös muiden toimialojen työmuotoja.



KUVIO 2. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden palveluiden tuntemus



KUVIO 3. Seurakunnan työntekijöiden palveluiden tuntemus

Tämän lisäksi vastauksissa kävi esille, että muiden toimialojen toiminnan tuntemisen koetaan antavan eväitä myös oman työn kehittämiseen ja arviointiin.

Tekee työstäni monipuolisempaa, antaa pohjaa mihin verrata omia työtapoja.

Omaan toimintaan saa paljon enemmän ideoita, ajatuksia sekä avartaa omaa näkökulmaa.

4.4 Yhteistyö tällä hetkellä

Neuvola tekee tällä hetkellä varhaiskasvatuksen kanssa yhteistyötä enimmäkseen liittyen laajoihin ikäkausitarkastuksiin. Tarpeen vaatiessa neuvolan työntekijä osallistuu yksittäistä lasta koskeviin keskusteluihin, kuten esimerkiksi vasu-keskustelut, päiväkodeissa.

Päivähoidosta tulee palaute neuvolaan 3-, 4- ja 5-vuotiaista ja annamme palautteen käynnistä heille päin. Lisäksi osallistumme päiväkotien Vartu-ryhmiin, jossa käsitellään yksittäisen asiakkaan ongelmia. Osallistumme tarpeen mukaan myös Vasu-keskusteluihin, mikä lapsella on erityistä tuen tarvetta.

Neuvolan ja seurakunnan välisestä yhteistyöstä neuvolan työntekijä oli kirjoittanut kommentin, joka kertoo paljon tämän hetkisestä yhteistyöstä, mutta myös tulevaisuudesta.

vielä ei ole yhteistyötä, toivottavasti tulossa :)

Yhteensä kolmetoista varhaiskasvatuksen työntekijää oli maininnut tämän hetkisen yhteistyön neuvolan kanssa liittyvän enimmäkseen laajoihin ikäkausitarkastuksiin, eli näihin neivolankin mainitsemiin 3-, 4- ja 5-vuotiaiden tarkastuksiin tehtävät lausunnot. Muita varhaiskasvatuksen vastauksissa mainittuja yhteistyön muotoja neuvolan kanssa olivat neuvolan työntekijöiden vierailu varhaiskasvatuksen vanhempainillassa ja lääkehoidon suunnitelmien teko.

Neurolassa vaihtuu väki tai vähintään tehtävänkuvat melko usein. Yhteistyö lähes kasvotosta, koska täytämme päivähoidon osalta ikävuoteen liittyviä havainnointi- ja tutkimuslomakkeita lapsista. Tarvittaessa puhelinyhteys neuvolan puolelta yksittäisen lapsen asioissa tämän neivolakäynnin jälkeen. Palautelomake tulee päivähoidosta neuvolaan.

Seurakunnan kanssa tehtävästä yhteistyöstä noin 75 prosenttia varhaiskasvatuksesta vastanneista työntekijöistä mainitsi yhteistyönmuodoksi päiväkodeissa pidettävät kynttilähetket. Lisäksi mainittiin muita seurakunnan tilaisuuksia kuten pääsiäispolku sekä joulu- ja kevätkirKKo.

Seurakunnalta tutuin on kuukausittain päiväkodilla vieraileva ohjaaja, joka pitää kynttilähetken.

Seurakunnan työntekijöiden vastauksissa mainittiin seurakunnan työntekijöiden vierailu neuvolan perhevalmennuksessa, jossa työntekijät käyvät kertomassa seurakunnan toiminnasta ja esimerkiksi lapsen kastamisesta. Noin kolmasosa seurakunnan työntekijöistä vastasi neuvolan kanssa tehtävästä yhteistyöstä, etteivät he tee mitään yhteistyötä neuvolan kanssa. Muutamat vastaajat kertoivat tekevänsä yhteistyötä liittyen seurakunnan vauvakahvilatoimintaan. Neuvolaan on toimitettu mainoksia tästä kahvilatoiminnasta, mitä neuvolassa on sitten jaettu ja neuvolasta on käyty myös vieraana vauvakahvilassa.

Seurakunnan ja varhaiskasvatuksen välisestä yhteistyöstä tällä hetkellä, tuli kahdenlaisia vastauksia seurakunnan lastenohjaajilta: ei mitään yhteistyötä tai kynttilähetket. Sääksmäen seurakunnan työntekijöistä kolme vastasi vierailevansa pitämässä kynttilähetkiä päiväkodeissa.

4.5 Yhteistyö tulevaisuudessa

Useissa kyselyiden vastauksissa nousi esille, että yhdessä laadittu toimintaohje olisi tarpeellinen, jos lapsesta nousee huoli. Miten toimia, mikä on oikea reitti?

Avoimuus kun kyse on huolestunut lapsen asioissa ja on huoltajan lupa moniammatilliseen konsultaatioon. Yhteinen toimintamalli lapsen asioissa ja tukemisessa. Yhteisen ymmärryksen rakentaminen; huoli -> puuttumiskynnys ja siihen vaikuttavat seikat (vanhempien näkemys, lapsi ja hänestä tehdyt havainnot, käsitys lapsen edusta).

Tulevaisuudessa yhteistyön lisääminen koetaan kaikkien vastanneiden mukaan tarpeelliseksi sen vuoksi, että ammatillisen tuen saanti helpottuisi.

Kun on tehty yhteistyötä yhdessä ja opittu tuntemaan toisiamme,
niin kaikenlaisia asioita on helpompi hoitaa.

Tämän lisäksi lähes kaikissa vastauksista kannatetaan, että työyhteisöissä olisi yhdyshenkilö, joka hoitaisi yhteydenpitoa sekä edustaisi työyhteisöä erilaisissa palaverissa. Näin vastasi 23 vastaajaa. Työyhteisöjen toivoi tapaavan kokonaisuudessaan vuosittain 21 vastaajaa.

Neuvolan työntekijät kokevat, että nykyinen yhteistyö on riittävä varhaiskasvatuksen kanssa. Neuvolan ja seurakunnan tulevasta yhteistyöstä nousi esille palaute päiväkerhoista laajoihin 4-vuotistarkastuksiin.

Varhaiskasvatuksen työntekijät toivovat pysyvyyttä neuvolan työntekijöihin. Vastaajista useampi kokee viime vuosina työntekijävaihtuvuuden olleen neuvolassa suurta. Tämän lisäksi varhaiskasvatuksen työntekijät toivoisivat kauden alkuun keskustelua käytänteistä sekä työntekijöiden esittelyä.

Kerran vuodessa on ollut hyvä keskustella käytänteistä. Henkilöstö-
vaihtuvuus on ollut ainakin näinä vuosina suurta neuvolassa.

Varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat hyväksi ja tärkeäksi palautteen, jonka saavat neuvolaan toimittamastaan ikäkausitarkastuksen kaavakkeesta.

Palautteen saaminen lähettämiimme 3-5v –syntymäpäiväkaavak-
keisiin on hyvä asia.

Yhteistyöhön varhaiskasvatuksen ja seurakunnan välillä useat varhaiskasvatuksen työntekijöistä vastaavat nykyisen yhteistyön olevan riittävää. Useissa vastauksissa nousee kuitenkin pohdintaa seurakunnan kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Esille nousee ajatuksia siitä, miten uusi varhaiskasvatussuunnitelma tulee vaikuttamaan seurakunnan ja päivähoidon väliseen yhteistyöhön.

Seurakunta on hivenen ristiriitainen yhteistyötaho, koska lainsäädännön tasolla päivähoidon tulisi olla mahdollisimman neutraali vaakaumuksellisissa asioissa. Koen, että seurakunta edustaa myös suomalaista kulttuuria ja tuo sitä kautta kristillistä perimää lasten tietosuuteen.

On mielenkiintoista nähdä, miten uutta Vasua tulkitaan seurakuntayhteistyön kannalta.

Seurakunnan tarjoama toiminta tulee todennäköisesti selvästi supistumaan uuden VASUn myötä.

Seurakunnan työntekijät toivovat tulevaisuudelta muita työaloja selvemmin moniammatillista yhteistyötä nykyistä enemmän. Yhteistyötä toivotaan erilaisten tapahtumien muodossa, koulutuksia sekä tapaamisia.

Tutustuminen työntekijöihin ja yhteisiä mahdollisia koulutuksia esim. erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa toimimiseen tms.

Tiivimpää yhteistyötä, tapaamisia, yhteisiä koulutuksia.

Tänä päivänä hyvä aika tarttua moniammatilliseen yhteistyöhön vielä paremmin kuin ennen.

Seurakunnan työntekijöiden vastauksissa nousee neuvolan kanssa tehtävästä yhteistyöstä esille tulevaisuudessa neuvolan toiminnan avaaminen, päiväkerhoikäisten lasten kehitysvaiheiden kertominen – jotta tunnistaisi ajoissa mahdollisen tuen tarpeen sekä koulutukset sairauksien hoitoon ja tunnistamiseen. Näiden lisäksi toivotaan konsultointiapua, jos lapsen tilanteessa jokin huolettaa.

Useammassa seurakunnan työntekijän vastauksessa nousi esille, että vuoden 2017 alusta alkaen seurakunta ja neuvola tekevät yhteistyötä laajaan 4-vuotistarkastukseen liittyen. Seurakunnan lastenohjaajat täyttävät päiväkerhoissa olevista lapsista lausunnon 4-vuotisneuvolaan, saaden sieltä sitten palautteen myös takaisin. Eli samankaltainen toimintamalli seurakunnan varhaiskasvatuksen ja neuvolan välille lausuntojen tekemisessä, kuin mikä on neuvolan ja varhaiskasvatuksen välillä.

Esimerkiksi mainostavat mm. vauvakahvilaa ja viemme sinne mainoksiamme. Ensi vuoden alussa 2017 alkaa yhteistyö 4-vuotiaiden osalta.

Seurakunnan työntekijät toivovat yhdessä varhaiskasvatuksen kanssa tulevaisuudessa enemmän yhteisiä tapahtumia, kuten lystilauantai, sekä yhteistä toiminnan suunnittelua ja koulutusten järjestämistä.

4.6 Selvityksen yhteenveto

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millaista moniammatillista yhteistyötä alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä kanssa työskentelevät neuvolan, varhaiskasvatuksen ja seurakunnan työntekijät tekevät Valkeakoskella. Lisäksi tavoitteena oli selvittää moniammatillisen yhteistyön tarvetta sekä ideoita, joilla tulevaisuudessa moniammatillista yhteistyötä voitaisiin vahvistaa.

Vastausten perusteella moniammatillinen yhteistyö koetaan tärkeäksi, koska se edesauttaa omassa työssä onnistumista ja antaa uusia näkökulmia omaan työhön. Moniammatillinen yhteistyö nähdäänkin Isoherrasen (2005, 14) ja Pärnan (2007, 52) mukaan yhteisenä toimintana, jossa korostuvat eri tiedon, taitojen ja ammatillisen osaamisen jakaminen. Selvityksen mukaan kynnys pyytää apua muiden toimialojen työntekijöiltä tai olla heihin muuten yhteydessä alentuu, kun tuntee henkilökohtaisesti toisia työntekijöitä. Henkilökohtainen toisten työntekijöiden tunteminen koetaan tärkeäksi.

Vastauksissa nousi esille, kuinka työntekijöiden mielestä olisi tärkeää tuntea toisten toimialojen palveluita, jotta osaisi asiakasperheille neuvoa ja ohjata oikeanlaista apua sekä tukea heidän tarvitsemiinsa asioihin. Selvityksessä siis nousi samanlaisia ajatuksia kuin Marttilan (2016, 65–66) sekä Helmisen (2016b, 20–21) artikkeleissa, joissa molemmat nostivat esille, kuinka aina vain suuremmissa määrin pitää palveluita suunnitella ja toteuttaa perheille heidän räätälöidyt tarpeensa huomioon ottaen. Eikä tällainen onnistu ilman palveluohjausta, jossa työntekijä yhteistyössä toisten työntekijöiden kanssa etsii tarpeellisia palveluita, yhdessä perheen kanssa.

Selvityksessä kävi ilmi, että työntekijät kokevat muiden toimialojen tuntemisen myös antavan eväitä oman työn kehittämiseen sekä arviointiin. Kuten Koivunen (2009, 13–15) kirjoittaa, on verkostoyhteistyön yksi parhaista puolista se, että kaikilla osapuolilla on mahdollisuus oppia toisiltaan.

Vastauksissa nousi esille tämän hetkisestä yhteistyöstä laajoihin ikäkausitarkastuksiin täytettävät arvioinnit lapsesta. Neuvola kokee nämä arvioinnit tärkeiksi, kuten toisetkin työntekijät. Lisäksi varhaiskasvatuksen työntekijät olivat tyytyväisiä, kun saavat palautetta myös takaisin neuvolasta. Tällainen yhteistyö onkin hyvin tärkeää sekä perheille että työntekijöille, koska näiden päivähoidon täyttämien arvioiden kautta voidaan lapsen ja perheen tuen tarpeet tunnistaa ajoissa ja näin edistää tuen saannin oikea-aikaisuutta (Hakulinen-Viitanen ym. 2012, 12–15.) Laajojen ikäkausitarkastusten lisäksi useissa vastauksissa mainittiin kynttilähetket yhteistyön muotona. Muuten ei juuri noussut esille tämän hetkisiä, jo olemassa olevia yhteistyömuotoja.

Lindholm (2007, 29) kirjoittaa, että toisten työalojen tuntemisen lisäksi yhteiset koulutukset edesauttavat samankaltaisten toimintatapojen syntymistä sekä verkostoitumista. Selvitys osoittaa, että kyselyyn vastanneet työntekijät toivovat tulevaisuudessa lisää yhteisiä koulutuksia, esimerkiksi erityistä tukea tarvitsevien lasten kohdalla tai yhteistyössä toteutettuja tapahtumia. Etenkin seurakunnan työntekijät toivovat lisää yhteisiä koulutuksia, tapahtumia ja tapaamisia.

Tärkeänä tulevaisuuden näkemyksenä nousi selvityksessä esille, että työntekijät kokevat yhteisen toimintamallin ja -ohjeistuksen tärkeäksi. Esimerkiksi miten toimia, kun huoli lapsesta herää. Työntekijöiden tehtävät saattavat olla epäselviä, ellei yhteistyöstä, sen tavoitteista ja eri ammattien tehtävistä olla keskusteltu – yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi on tärkeää pohtia ääneen asioita (Kalliola ym. 2010, 149).

Tässä selvityksessä kaikki toivat esille, että moniammatillinen yhteistyö koetaan tulevaisuudessa tärkeäksi, jotta ammatillisen tuen saanti helpottuisi. Kalliola ym.

(2010, 151) kirjoittavat, että yhteistyön pitää olla omaa työtä helpottavaa ja kaikkien tulee tuntee olevansa yhteistyössä sekä saava että antava osapuoli. Selvityksen mukaan työntekijät myös toivoisivat, että työalojen työntekijät tapaisivat toisiaan vuosittain ja heillä olisi yhteyshenkilöt, jotka pitäisivät yhteistyökanavia auki.

5 POHDINTA

5.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Muodostin kyselylomakkeen niin, että siihen pystyi vastaamaan anonyymisti. Siinä ei kysytty henkilökohtaisia tietoja joista vastaajat voisi tunnistaa, kuten toimipisteitä. Työntekijöillä oli myös mahdollisuus olla vastaamatta kyselyyn ja kyselyssä ei ollut pakko vastata kaikkiin kysymyksiin. Selvityksen valmistuttua kyselyjen vastaukset tuhoetaan.

Pyrin tekemään selkeät ja yksinkertaiset kysymykset, joiden analysointi ja käsitteleminen olisivat selkeää. Kyselyyn vastaamisprosenttia edesauttaa, kun kysymykset eivät ole liian vaikeita. Tässä en kuitenkaan täysin onnistunut. Jälkikäteen prosessin edetessä huomasin, kuinka joissain kysymyksissä eivät sanavalinnat olleet sopivia. Kysyin esimerkiksi muiden työntekijöiden tuntemista. Sana tunteminen on epämääräinen ja se voidaan ymmärtää hyvin monella tavalla. Minun olisi myös pitänyt tarkemmin pohtia kysymysten muotoa, että olisin saanut selkeämmin vastauksia niihin kysymyksiin, joita selvityksessä halusin selvittää.

Kyselyn olisi voinut helposti levittää laajemmalle verkostolle. Esimerkiksi perhepäivähoitajat ja järjestöt, kuten Mannerheimin lastensuojeluliitto ja 4H. Näin olisi saatu kokonaisvaltaisempi näkemys Valkeakosken alueen toimijoiden yhteistyöstä, mutta itse halusin rajata näihin kolmeen suurimpaan toimijaan. Näin vastausten määrä oli myös helposti hallittavissa.

Koen, että kyselylomake oli näissä verkostoissa luotettava aineistonkeruumenetelmä. Varsinkin kun kysely oli sähköinen, pystyi siihen vastaamaan oman aika-aulun mukaan. Lisäksi nimettömänä vastaaminen edesauttaa rehellisen mielipiteen kertomista. Neuvolasta vastauksia tuli vain kaksi, joten se herättää kysymyksiä, miksi näin? Oliko kysymykset huonosti aseteltuja, eikö heillä ollut aikaa vastata, onko työntekijöissä ollut paljon vaihtuvuutta vai eikö aihe ollut kiinnostava. Joka tapauksessa neuvolan vastausten vähäinen määrä hankaloittaa heidän vastausten suoraan vertaamista toisiin työaloihin.

5.2 Johtopäätökset

Valkeakoskella oli varhaiskasvatuksessa vuonna 2014 3-5-vuotiaista lapsista vajaa 65 prosenttia. Valkeakoskella on laaja avointen varhaiskasvatuspalveluiden verkosto. Tällaisia toimijoita ovat kunnan kerhotoiminta, seurakunta, Mannerheimin lastensuojeluliitto ja 4H. Kun iso osa leikki-ikäisistä lapsista, noin 35 prosenttia, ei ole kunnan varhaiskasvatuksessa, voidaan pohtia missä he sitten ovat? Todennäköistä on, että kaupungin alueella, jossa on tarjolla erilaisia avoimia varhaiskasvatuspalveluita, perheet myös näitä käyttävät. Ja onkin työntekijöillä tiedossa, että samat perheet käyvät useiden eri toimijoiden järjestämässä palveluissa. Siksi on erityisen tärkeää, että tehdään yhteistyötä palveluiden suunnittelussa ja toteutuksessa.

Selvityksessä nousi esille moniammatillisen yhteistyön tärkeys, niin Valkeakoskella kuin muuallakin Suomessa. Yhteistyö lisää perheille suunnattujen palveluiden tarpeenmukaisuutta, vähentää niiden päällekkäisyyttä ja antaa työntekijöille erilaisia näkökulmia ja keinoja tehdä omaa työtä. Hyvin toteutuva yhteistyö on myös voimavara työntekijöille. Itse pidän erittäin tärkeänä, etteivät eri toimijoiden työntekijät olisi toisilleen kasvottomia. On tärkeää, että on jonkinlainen henkilökohtainen kontakti eri työalojen työntekijöiden kanssa.

Työntekijät vastasivat toivovansa tapaamisia muiden työalojen työntekijöiden kanssa. Tämä alentaisi kynnystä pyytää ammatillista apua tai tukea, yhteydenottoa tai esimerkiksi tilannetta jossa lapsi siirtyy päiväkerhosta päiväkotiin. Toisaalta työntekijät toivoivat eri työaloilta yhteyshenkilöä, jonka kautta pidettäisiin yhteyttä auki toisiin työaloihin. Mielestäni nämä ovat sellaisia kehitysehdotuksia, joihin olisi tarpeen vastata.

Toisten työntekijöiden tapaaminen voitaisiin sisällyttää osaksi koulutuspäivää, jonka koulutuksen sisällöstä voisi vastata eri työalojen työntekijät. Koulutus voisi olla työpaja tyyppinen, jota ennen voisi olla työalainen työntekijöiden esittely. Työpajoissa voitaisiin myös esitellä eri toimijoiden toimintamuotoja, jotta työntekijöiden tietoisuus muiden toimialojen työmuodoista lisääntyisi. Työskentely voisi

vastata myös työntekijöiden tarpeeseen ”miten toimia, kun huoli herää” – toimintamallista. Tästä voisi innostunut opiskelija tehdä esimerkiksi opinnäytetyönä ohjeistuksen.

Itse olen ollut käynnistämässä seurakunnan ja neuvolan välistä yhteistyötä, jo selvityksessä mainittujen 4-vuotis tarkastusten tiimoilta, kuin myös uuden, syksyllä 2017 käynnistyvät neuvolan perhevalmennuksen jatkoryhmän osalta. Ajatus yhteistyön lisäämisestä neuvolan kanssa tuli heti opinnäytetyöprosessin alussa. Sen jälkeen ideani perhevalmennuksen jatkoryhmästä vietiin heti käytännön toteutuksen suunnitteluun ja ideointiin. Syksyllä käynnistyvän Helmi-ryhmän tarkoituksena on jatkaa neuvolan aloittamaa perhevalmennusta suljettuna ryhmänä seurakunnan lastenohjaajien ohjaamana. Helmi-ryhmän tarkoitus on tarjota tuoreille vanhemmille vertaistukea vauva-arkeen sekä lisätä lapsen ja vanhempien välistä vuorovaikutusta. Seurakunnan ja neuvolan välinen yhteistyö on käynnistynyt erinomaisesti opinnäytetyöprosessini aikana.

Valkeakoskella on käytössä kerhotarjotin internetissä, jonne on merkitty seurakunnan, kunnan ja Mannerheimin lastensuojeluliiton kerhot viikkolukujärjestyksen muotoon. Joka vuosi pidetään palaveri, jossa päivitetään mitä kerhoja, kelle, kuka ja minä aikana järjestää. Palaveriin osallistuu työryhmä, joka koostuu eri toimijoiden edustajista. Tällaisella työskentelyllä pyritään siihen, ettei päällekkäisyyttä olisi. Tällaista yhteistä kerhotarjotin palaveria voisi laajentaa vuosikelloksi, jota päivitetäisiin vuosi eteenpäin tulevien tapahtumien, tärkeiden päivämäärien, loma-aikojen toiminnan ja muiden perhepalveluiden osalta. Laajennettaisiin näkökulmaa kerhotarjottimesta suuremmaksi kokonaisuudeksi. Tällöin työryhmän kokoontumisia tulisi olla useampia vuodessa.

Selvitystä varten tehdyissä kyselyissä nousi esiin pohdintaa siitä, millaisena seurakunnan ja kunnan varhaiskasvatuksen yhteistyö tulee tulevaisuudessa näyttäytymään. Tässä viitataan uuteen varhaiskasvatussuunnitelmaan ja sen katsomuskasvatukseen. Itse en näe asiaa niin, että uusi varhaiskasvatussuunnitelma poistaisi kaiken sen yhteistyön, jota seurakunta ja kunnan varhaiskasvatus Valkeakoskella ovat tehneet. Uusi varhaiskasvatussuunnitelma kuitenkin painottaa kas-

vatuskatsomuksen olevan sitä, että tutustutaan lapsiryhmässä läsnä oleviin uskontoihin ja katsomuksiin. Helppoja keinoja tutustumiseen ovat esimerkiksi vuoden kiertoon kuuluvat juhlat. On kuitenkin mielenkiintoista nähdä, miten Valkeakosken uuteen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjataan seurakunnan kanssa tehtävä yhteistyö. Seurakunta on omalta osalta mukana Valkeakosken varhaiskasvatussuunnitelman teossa, suunnitelmaa tehdään parhaillaan.

Tarkoitukseni on esitellä selvityksen keskeiset tulokset yhteistyökumppaneilleni seuraavassa yhteistyöpalaverissa. Tulosten lisäksi tuon esille erilaisia kehitysehdotuksia siitä, miten moniammatillista yhteistyötä Valkeakoskella toimijoiden välillä voitaisiin tulevaisuudessa kehittää tämän selvityksen pohjalta. Keskeisinä esimerkkeinä tällaisesta ovat Helmi-ryhmä, yhteinen koulutus- tai tapaamispäivä ja varhaiskasvatuksen toimialojen yhteinen vuosikello.

Tällä hetkellä eletään Valkeakoskella, kuten monilla muillakin paikkakunnilla murroksen aikaa. Ollaan siirtymässä uuteen valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan ja sen myötä kuntien omiin varhaiskasvatussuunnitelmiin, mutta myös tämän hetken hallituksen kärkihanke lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma tuo mukanaan keskustelua tulevaisuudesta. Selvää on, että moniammatillisen yhteistyön tarve ei ainakaan vähene tulevaisuudessa. Myöskään lasten ja perheiden tuen tarpeet eivät ole häviämässä. Siksi meiltä ammattilaisilta vaaditaan työpanosten yhdistämistä, jotta pystymme paremmin vastaamaan tulevaisuuden tuomiin haasteisiin ja tarjoamaan perheille mahdollisimman hyvät ja oikea aikaiset palvelut, jotka tukevat lasten fyysistä, psyykkistä ja hengellistä kasvua omaksi, vahvaksi persoonaksi.

5.3 Ammatillinen kehittyminen

Suorittaessani kolmoistutkintoa Sosionomi – kirkon varhaiskasvatusohjaaja sekä lastentarhanopettaja, huomioin tämän jo opinnäytetyö aihetta valikoidessani. Moniammatillisuus on ajankohtainen aihe, mutta tämä on myös aihe, jossa kaikki kolme tutkintoni osa-aluetta ovat vahvasti esillä. Halusin, että opinnäytetyöni palvelee omaa ammatillista kehittymistäni jokaiselta tutkinnon osalta. Ymmärtäen

kuitenkin, että kaikki kolme ovat itsenäisiä ja laajoja kokonaisuuksia, joten rajauksia piti tehdä.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseista (2016) opinnäytetyöprosessissa keskeisinä esiintyvät sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä joissain määrin työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen. Sosionomin tulee osata edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä asettua yhteiskunnallisesti haavoittuvassa asemassa olevien puolelle. Hänen tulee luoda ammatillinen vuorovaikutus- ja yhteistyösuhde asiakkaaseen, osata tukea yksilön kasvua ja kehitystä sekä tukea perheen arkea ja heidän keskinäisiä suhteita. Sosionomi tuntee sosiaalialan palvelujärjestelmän julkiselle, yksityisellä ja kolmannella sektorilla, tietää niitä ohjaavat keskeiset lait, osaa yhteen sovittaa palveluita sekä kehittää niitä eteenpäin, toimii moniammatillisessa ja monialaisessa yhteistyössä aktiivisena ammattilaisena ja asiakkaan etua ajavana. Sosionomi osaa tuottaa ja arvioida tietoa hyvinvoinnin edistämiseksi ja toimii yhteistyökykyisesti monialaisessa tiimissä. (Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit i.a.) Kiinnitin huomiota opinnäytetyöprosessin aikana edellä mainittuihin asioihin, kun etsin tietoa lähteistä, aineistoa analysoidessani sekä koko selvitystä kirjoittaessani ja tehdessäni.

Saadessani myös lastentarhanopettajan kelpoisuuden, olen tutustunut Diakonia ammattikorkeakoulun sosionomin (amk) + kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan tutkintoon sisältyviin varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opintoihin (Diakonia ammattikorkeakoulu i.a.a.) liittyvään säädöspohjaan. Nämä opinnot koostuvat teoriaopiskelusta, harjoitteluista ja opinnäytetyöstä. Opinnäytetyöstä sanotaan säädöksessä seuraavaa:

Opinnäytetyö, joka liittyy varhaiskasvatuksen ja/tai sosiaalipedagogiikan teoriaan ja/tai toimintaympäristöön ja, jossa opiskelija syventää sisällöllistä ja metodista osaamistaan. Opinnäytetyössä käsitellään lapsuutta, perhettä tai vanhemmuutta. (Diakonia ammattikorkeakoulu i.a.a.)

Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja kelpoisuus antaa mahdollisuuden hakea varhaiskasvatuksen ohjaajan virkoja seurakunnissa, usein virat ovat vielä nimikkeellä lapsityönohjaaja. Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan työn keskiössä ovat lapset ja perheet seurakunnan varhaiskasvatustyössä. Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan tehtäviä ovat usein organisoida, ohjata ja kehittää seurakunnan varhaiskasvatusta sekä toimia varhaiskasvatuksen asiantuntijana seurakuntatyön kokonaisuudessa ja toimia yhteistyössä muiden varhaiskasvatuksen toimijoiden ja järjestöjen kanssa. (Diakonia ammattikorkeakoulu i.a.b)

Ammatillisesti tämä opinnäytetyö prosessi on ollut opettavainen. Jälkikäteen mietin, mitä olisi pitänyt tehdä toisin, mitä seuraavalla kerralla tekisinkin toisin. Mitä tekisin samalla tavalla, missä onnistuin. Lähdekirjallisuuteen, lakeihin ja säädöksiin perehtyessä opin koko ajan uutta. Koko ajan, kun tieto kasvoi moniammatillisen työn eduista ja haasteista, kasvoi halu päästä itse kehittämään omassa työssäni moniammatillista yhteistyötä muiden Valkeakosken toimijoiden kanssa. Ja myös tietoisuus tämän hetken muutoksista, varhaiskasvatussuunnitelma ja Lape-hanke, innostivat tutkimaan lisää.

Opinnäytetyöprosessi on ollut myös haastava minulle. Olen ”viime tippaan” jätävä ihminen, eikä tällainen pitkä prosessimainen työskentely ole minulle ominaista. Matkan varrella olen saanut hyviä ohjeita ja vinkkejä sekä tsemppiä ohjaavilta opettajilta, opiskelukavereilta ja esimieheltäni. Toivon että tämä selvitys auttaa minua ja muita Valkeakosken lapsiperheiden kanssa työskenteleviä kehittämään yhteistyötä tulevaisuudessa.

LÄHTEET

- Arponen, Aino; Kihlman, Eila & Välimäki, Sari 2004. Matkalla moniammatillisuudesta moniasiantuntijuuteen. Teoksessa Markus Anttila ja Sirkka Rousu (toim.) Haravalla kootut. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto & Suomen kuntaliitto, 17–46.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu i.a.a. Sosionomi (amk) + kirkon varhaiskasvatuksen ohjaajan tutkintoon sisältyvät varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opinnot Diakonia-ammattikorkeakoulussa. 2010. Viitattu 1.4.2017. http://www.diak.fi/opiskelu/ops/Documents/LTOpolkuDiakinhallituksenhyvksym642011_VKO_281112_PL.doc
- Diakonia ammattikorkeakoulu i.a.b. Sosionomi (amk), kirkon varhaiskasvatus. Viitattu 1.4.2017. <http://www.diak.fi/opiskelu/ops/Koulutusohjelmat/Sivut/Sosionomi-AMK--kirkon-varhaiskasvatuksen-ohjaaja.aspx>
- Eskola, Jari 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Jyväskylä: PS-kustannus, 179–203.
- Hakulinen-Viitanen, Tuovi; Hietanen-Peltola, Marke; Hastrup, Arja; Wallin, Mervi & Pelkonen, Marjaana 2012. Laaja terveystarkastus. Ohjeistus äitiys- ja lastenneuvolatoimintaan sekä kouluterveydenhuoltoon. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90831/URN_ISBN_978-952-245-708-0.pdf?sequence=1
- Halme, Lasse 2010. Lapsen parhaaksi. Uskontokasvatus kokonaisvaltaisen ihmiskuvan valossa. Helsinki: Lasten keskus.
- Helminen, Jari 2016a. Kolme näkökulmaa sosiaaliohjaukseen – lukijalle. Teoksessa Jari Helminen (toim.) Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita, 5–12.
- Helminen, Jari 2016b. Sosiaaliohjauksen lähtökohtia ja käytäntöjä. Teoksessa Jari Helminen (toim.) Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita, 14–28.

- Hirsjärvi Sirkka & Hurme, Helena 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Järvinen, Mervi; Laine, Anne & Hellman-Suominen, Kirsi 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Helsinki: Kirjapaja.
- Kalliola, Tiina; Kurki, Arja; Salmi, Marjaana & Tamminen-Vesterbacka, Tutta 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kirjapaja.
- Kirkkohallitus 2008. Lapsi on osallinen – Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämissiisakirja. Kirkon kasvatusta ja nuorisotyö.
- Kirkkojärjestys 1055/1993. 8.11.1991. Viitattu 20.2.2017 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055#L3>
- Koivunen, Pirjo-Leena 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma 2016. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 10.1.2017. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74904>
- LAPE-esite. Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma 2016. Viitattu 10.1.2017. <http://stm.fi/documents/1271139/1953486/LAPE-esite-verkko.pdf/68a59997-cc83-406d-ac8a-3dd8fbb5f3ba>
- Lapset seurakuntalaisina 2013. Suomen evankelisluterilaisen kirkon kirkkohallituksen julkaisu 2013:1. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Lastenneuvola lapsiperheiden tukena, opas työntekijöille 2004. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 11.5.2016. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114371/Opp200414.pdf?sequence=1>
- Lastensuojelulaki 2007/417. Viitattu 10.3.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lastensuojelulaki#L3P14>
- Lindholm, Marja 2007. Neuvola osana perusterveydenhuoltoa. Teoksessa Annukka Armanto ja Paula Koistinen (toim.) Neuvolan käsikirja. Helsinki: Tammi, 19–30.

- Lähteenmäki-Smith, Kaisa & Terävä, Eeva 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisen kehittämisohjelman (KASTE) 2008-2011 arviointi. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Viitattu 25.4.2017.
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73326/URN%3aNBN%3afi-fe201504224195.pdf?sequence=1>
- Marttila, Marjaana 2016. Sosiaaliohjaus varhaiskasvatustyössä. Teoksessa Jari Helminen (toim.) Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita, 56–70.
- Määttä, Paula & Rantala, Anja 2016. Tavallisen erityinen lapsi. Onnistuneen yhteistyön arvoitusta ratkaisemassa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ojell, Raija 2013. Varhaiskasvatus seurakunnassa. Teoksessa Seija Saarinen (toim.) Tää olis keskellä. Lapsi seurakunnan varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Lasten keskus ja Kirjapaja, 17–31.
- Pelkonen, Marjaana & Hastrup, Arja i.a. Matalan kynnyksen palveluiden verkostoiminen – Perhekeskustoimintamalli. Viitattu 10.1.2017.
<https://verkkojulkaisut.valtioneuvosto.fi/stm/zine/19/article-567>
- Pippuri-hanke 2017. Hankesuunnitelma. Viitattu 30.3.2017. <http://www.pikasos.fi/aineistot/finish/47-ajankohtaiset-ja-tapahtumakalenterin-materiaalit/1024-pippuri-pirkanmaan-lape-karkihanke-hankesuunnitelma-31-1-2017>
- Pärnä, Katariina 2012. Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Väitöskirja. Turun yliopisto. Turku. <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/77506/AnnalesC341Parna.pdf>
- Pärnä, Katariina 2007. Moniammatillisen yhteistyön mahdollisuudet varhaisen tuen työssä. Teoksessa Niina Remsu ja Maritta Törrönen (toim.) Varhainen vastuunotto. Helsinki: Mannerheimin Lastensuojeluliiton Lasten ja Nuorten Kuntoutussäätiö, 48–61.
- Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Helsinki: Kirjapaja.
- Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2016. Viitattu 1.4.2017.
<https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>

- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. 30.12.2014. Viitattu 8.1.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki%201301>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012-2015. Viitattu 25.4.2017. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112146/STM_2012_%20KASTE_FI_uusi.pdf?sequence=3
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.a. Apua ja tukea. Viitattu 30.3.2017. <http://evl.fi/apua-ja-tukea/ihmissuhteet/kirkon-perheneuvonta-auttaa-maksutta>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.b. Kirkon strategiat. Viitattu 30.3.2017. <http://evl.fi/tietoa-kirkosta/strategiat>
- Sääksmäen seurakunta i.a.a. Info ja asiointi. Viitattu 11.5.2016. <http://www.saaksmaenseurakunta.fi/info-ja-asiointi>
- Sääksmäen seurakunta i.a.b. Toimintaa lapsille ja lapsiperheille. Viitattu 11.5.2016. <http://www.saaksmaenseurakunta.fi/lapset-ja-perheet>
- Sääksmäen seurakunta. Tilastotiedustelu 2016. Suomen evankelisluterilainen kirkko, kirkkohallitus.
- Tarkka, Kirsi; Komi, Aulikki; Nevanen, Saila & Tuominiemi-Lilja, Terhi (toim.) 2013. Hyve hallussa. Opas vanhempien, päivähoiton ja neuvolan yhteistyön vahvistamiseen lapsen laajan 4-vuotistarkastuksen yhteydessä. http://www.socca.fi/files/3130/Hyve_hallussa_opas.pdf
- Terveydenhuoltolaki 1326/2010. 30.12.2010. Viitattu 23.2.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2010/20101326?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=neuvol%2A#L1>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos i.a.a. Lastenneuvola käsikirja. Viitattu 11.1.2017. <https://www.thl.fi/fi/web/lastenneuvolakasikirja>
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos i.a.b. Sotkanet – Tulostaulukko. Viitattu 14.2.2017. <https://www.sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko?indicator=szYKsC5KtrZlss5yBgA=&re-gion=szbLBwA=&year=sy4rszbV0zUEAA==&gender=t>

- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos i.a.c. Varhaiskasvatus. Viitattu 11.5.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/varhaiskasvatuspalvelut>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Valkeakoski i.a.a. Kuntainfo. Viitattu 11.5.2016. http://www.valkeakoski.fi/portal/suomi/kuntainfo_ ja_hallinto/
- Valkeakoski i.a.b. Lastenneuvola. Viitattu 27.4.2017. <http://www.valkeakoski.fi/portal/suomi/terveys/neuvolapalvelut/lastenneuvola/>
- Valkeakoski i.a.c. Neuvolapalvelut. Viitattu 11.5.2016. <http://www.valkeakoski.fi/portal/suomi/terveys/neuvolapalvelut/>
- Valkeakoski i.a.d. Varhaiskasvatus. Viitattu 11.5.2016. http://www.valkeakoski.fi/portal/suomi/opetus_ ja_koulutus/varhaiskasvatus/
- Valkeakoski 2015. Hyvinvointikertomus 2015. Viitattu 14.2.2017. http://www.valkeakoski.fi/files/attachments/julkaisut/sote/hyvinvointikertomus_2015.pdf
- Valkeakoski 2014. Varhaiskasvatussuunnitelma 2016–2017, uskonnollis-katso-
muksellinen orientaatio. Viitattu 11.1.2017. http://opspro.peda.net/valkeakoski/viewer.php3?DB=vlkopskehut15&mode=2&document_id=202
- Valli, Raine 2015a. Paperinen kyselylomake. Teoksessa Raine Valli ja Juhani Aaltola (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 84–108.
- Valli, Raine 2015b. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valtonen, Minna ja Sutinen, Päivi 2016. Yhteiskunnalliset muutokset haastavat kirkon varhaiskasvatusta ja perhetyötä. Teoksessa Minna Valtonen ja Päivi Sutinen (toim.) Varhaiskasvatus ja perhetoiminta seurakunnissa. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 169–174.
- Varhaiskasvatuslaki 580/2015. 8.5.2015. Viitattu 8.1.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150580>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005. Viitattu 5.5.2016. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Viitattu 8.1.2017. http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/varhaiskasvatus/perusteet

Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn lectura.

Viitala, Riitta; Kekkonen, Marjatta & Paavola, Auli 2008. Perhekeskustoiminnan kehittäminen. PERHE-hankkeen loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 25.4.2017. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73261/Selv200812.pdf?sequence=1>

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

LIITE 1: Saatekirje

Arvoisa työntekijä!

Olen Sosionomi (AMK) -kirkon varhaiskasvatuksenohjaaja ja lastentarhanopettaja opiskelija Diakonia ammattikorkeakoulusta. Valmistun keväällä 2017. Työskentelen Valkeakoskella Sääksmäen seurakunnassa vastaavana lastenohjaajana.

Teen parhaillani opinnäytetyötä neuvolan, päivähoidon ja seurakunnan varhaiskasvatuksen työntekijöiden yhteistyöstä Valkeakoskella. Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa millaista yhteistyötä neuvolan terveydenhoitajat, päivähoidon lastentarhanopettajat ja seurakunnan lastenohjaajat tekevät Valkeakoskella. Lisäksi tutkin millaisen yhteistyön työntekijät kokisivat työssään tarpeelliseksi sekä sitä, miten sitä voisi kehittää ja toteuttaa.

Kerään aineistoa tutkimukseeni sähköisen kyselyn avulla. Linkki kyselyyn lähetetään sähköpostitse kaikille lasten neuvolan terveydenhoitajille, seurakunnan lastenohjaajille ja avoimen päivähoidon työntekijöille sekä päivähoidosta jokaisen ryhmän yhdelle lastentarhanopettajalle. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 20 minuuttia ja se sisältää sekä avoimia kysymyksiä että monivalintoja. Käsittelen vastaukset luottamuksellisesti ja kyselyyn vastataan nimettömästi. Jotta kyselyn luotettavuus säilyy, pystyy siihen vastaamaan vain kerran. Kysely tulee olemaan auki 30.11.2016 asti.

Vastaamalla kyselyyn on mahdollisuus päästä vaikuttamaan yhteistyön kehittämiseen. Tutkimus valmistuu keväällä 2017. Koostan tutkimuksesta yhteenvedon ja tulen esittelemään tutkimuksen tulokset työyhteisöihin kevätkaudella 2017.

Ota rohkeasti yhteyttä, jos sinulle nousi kysyttävää tutkimuksesta tai kyselystä.

Ystävällisin terveisin,

Hanna Jussila

opiskelija, puhelinnumero, sähköpostiosoite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki.

LIITE 2: Kyselylomake

Yhdessä Valkeakoskella

Neuvola on kokonaisnimike äitiys- ja lastenneuvolalle sekä niissä työskenteleville työntekijöille.
Päivähoito tarkoittaa kunnan järjestämää päivähoitoa päiväkodeissa ja heidän kerhoja sekä niissä työskenteleviä työntekijöitä.
Seurakunta tarkoittaa seurakunnan alle kouluikäisten lasten ja perheiden kerhoja ja muuta toimintaa, sekä niissä työskenteleviä työntekijöitä.

1. Työpaikkasi

- Neuvola
 Päivähoito
 Seurakunta

2. Koulutustaustasi

3. Työvuosiesi määrä alalla

- Alle 5 vuotta
 6-10 vuotta
 11-15 vuotta
 yli 15 vuotta

4. Tunnet tästä verkostosta työntekijät seuraavilta aloilta

	Tunnen kaikki	Tunnen yli 50% työntekijöistä	Tunnen alle 50% työntekijöistä	En tunne ketään työntekijää
Neuvola	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päivähoito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Kerro omin sanoin, miten muiden työntekijöiden tunteminen vaikuttaa työhösi

6. Miten tunnet neuvolan palvelut

	Kyllä	Osittain	En
Äitiysneuvola	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lastenneuvola	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhevalmennus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muita <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Miten tunnet päivähoiton palvelut

	Kyllä	Osittain	En
Päivähoito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kerhotoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muita <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Miten tunnet seurakunnan palvelut

	Kyllä	Osittain	En
Päiväkerhotoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhekerhot, vauvakahvila	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kynttilähetket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muita <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Kerro omin sanoin, miten muiden toimialojen tunteminen vaikuttaa työhösi**10. Millaista yhteistyötä (esimerkiksi yhteiset asiakasryhmät, tapaamiset kuten verkostotapaamiset, koulutukset, yhteydenotot) teet työssäsi yhdessä seuraavien toimialojen kanssa**

Neuvola

Päivähoito

Seurakunta

11. Millaisen yhteistyön (esimerkiksi yhteiset asiakasryhmät, työntekijöiden tapaamiset, koulutukset, yhteydenotot) kokisit tarpeelliseksi yhdessä seuraavien toimialojen kanssa

Neuvola

Päivähoito

Seurakunta

12. Mitä sellaista ammatillista osaamista sinulla on, josta voisi olla hyötyä yhteistyössä? (esimerkiksi oma harrastuneisuus ja kiinnostuneisuus, koulutukset kuten vanhemmuuden palikat, mediakasvatus tai ohjaukselliset menetelmät)

13. Mitä olisi sellainen ammatillinen osaaminen, jota sinulta ei löydy, mutta näkisit tarpeelliseksi työssäsi?

14. Tulevaisuudessa koen tarpeelliseksi

toisiin työaloihin tutustumisen

Kyllä Ei

eri työyhteisöjen työntekijöiden tuntemisen

työyhteisöistä yhteyshenkilön, joka hoitaisi yhteydenpitoa ja edustaisi työyhteisöä erilaisissa yhteisissä palavereissa

eri työyhteisöjen tapaavan toisensa kokonaisuudessa vuosittain

15. Yhteistyön lisääminen tulevaisuudessa on tärkeää, jotta

päällekkäisyys töissä vähenisi

Kyllä Ei

tarjottavien palveluiden sisältö vastaisi kysyntää

amatillisen tuen saanti helpottuisi

16. Mitä muita ajatuksia sinulle heräsi neuvolan, päivähoiton ja seurakunnan yhteistyöstä, sen kehittamisestä ja tulevaisuudesta?

Keskeytä

Kiitos vastauksistasi!

Lähetä