

# **Perheiden varhaisen tuen kehittäminen varhaiskasvatuksessa**

**Vuorovaikutusmalli huolen puheeksi ottamisen ja myönteisen tunnistamisen tueksi**

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (YAMK), Lapsi- ja perhepalveluiden kehittäminen

Syksy 2021

Emma Ihaksi

## Tiivistelmä

Tekijä Ihaksi, Emma	Julkaisun laji Opinnäytetyö, YAMK	Valmistumisaika 2021
	Sivumäärä 69	
Työn nimi <b>Perheiden varhaisen tuen kehittäminen varhaiskasvatuksessa</b> Vuorovaikutusmalli huolen puheeksi ottamisen ja myönteisen tunnistamisen tueksi		
Tutkinto ja koulutusala Sosionomi (YAMK), Lapsi- ja perhepalveluiden kehittäminen		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Kouvolan kaupunki		
Tiivistelmä <p>Lapsiperhetyötä halutaan valtakunnallisten hankkeiden (kuten LAPE-hanke) myötä ohjata entistä enemmän myös peruspalveluissa ennaltaehkäisevään suuntaan. Lisäksi perheiden tukemista edellytetään mm. Varhaiskasvatuslaissa ja Valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa (2018).</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Kouvolan kaupungin Jaala-Kuusankoski alueen varhaiskasvatuksen perheiden varhaista tukemista luomalla vuorovaikutusmalli. Tarkoituksena oli tukea työntekijöitä mallin avulla puheeksi otossa ja myönteisessä tunnistamisessa.</p> <p>Tutkimuksellisenä lähestymistapana käytettiin konstruktivistista mallia. Aineistonhankintaan käytettiin sähköistä kyselyä ja työpajaa. Aineistoa analysoitiin nominaalias-teikkojen avulla, käyttäen pajassa teemoittelua. Kysely toteutettiin kohdeorganisaation henkilöstölle. Kyselytutkimuksen aineiston suppeudesta johtuen, ei sitä voida käyttää kuvaamaan koko kohdeorganisaation näkemystä. Sen sijaan tuloksia käytettiin suuntaa antavana ohjaamaan vuorovaikutusmallin muodostumista ja käyttötarkoitusta. Työpaja toteutettiin Teams-yhteydellä varhaiskasvatusyksiköiden johtajille. Työpajassa arvioitiin vuorovaikutusmallin hyödynnettävyys.</p> <p>Lopputuotoksena on vuorovaikutusmalli, joka perustuu PACEn ja reflektiivisen dialogin elementteihin. Malli jaetaan varhaiskasvatuksen henkilöstön käyttöön ja sitä käytetään vuorovaikutuksessa perheiden kanssa.</p>		
Asiasanat varhainen tuki, varhaiskasvatus, perheiden varhainen tuki, puheeksi ottaminen, myönteinen tunnistaminen		

## Abstract

Author(s) Ihaksi, Emma	Type of Publication Master's thesis	Published 2021
	Number of Pages 69	
Title of Publication <b>Developing Family Early Support in Early Childhood Education</b> Interaction model to support Broaching and Positive Reognition		
Degree and field of study Master of Social Services, Development of Child, and Family Services		
Name, title and organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) City of Kouvola		
Abstract <p>Child and Family Services are more and more guided to preventive work by nationwide projects (like LAPE). It involves those government services which are considered to serve basic human needs. Family support is demanded also in the law of Early Children Education and Care (ECEC) and in National Early Childhood Education and Care plan (2018).</p> <p>This master's thesis' aim is to develop Early Family Support in Kouvola City, Jaala-Kuusankoski area, by creating an interaction model. Models purpose is to support ECEC workers in Broaching and Positive Reognition.</p> <p>The Development project proceeded by constructivist model. Data collecting methods are Electric Survey and Workshop. The data was analyzed by nominal scale, and using theme in Workshop. Survey was proceeded to ECEC workers in target organization. Surveys data was so narrow that it can't be generalized to present the whole target organization. Instead, data was used to give direction to the interaction model and using it. Workshop was actualized in Teams. Participants were ECEC unit leaders. The usefulness of the interaction model was evaluated in Workshop.</p> <p>The final output of the project is interaction model, which is based on PACE and reflective dialogs elements. Model will be shared to use of ECEC workers and it will be used as a base of the interaction with parents.</p>		
Keywords Early Support, Early Children Education and Care, Early Family Support, Broaching, Positive Reognition		

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Opinnäytetyön lähtökohdat .....	3
2.1	Kohdeorganisaatio .....	3
2.2	Opinnäytetyön tausta .....	4
2.3	Perheiden tuen tarve .....	6
3	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimustehtävä .....	9
4	Perheiden varhainen tukeminen varhaiskasvatuksessa .....	11
4.1	Varhaiskasvatusta ohjaavat lait ja säädökset .....	11
4.2	Varhainen tuki .....	13
4.3	Varhaisen tuen keinoja .....	17
4.4	Vuorovaikutustyö .....	26
4.5	Aiempi alueellinen kehittämistyö .....	30
5	Tutkimus- ja kehittämismenetelmät .....	32
5.1	Kehittämishanke .....	32
5.2	Sähköinen kyselylomake .....	32
5.3	Työpaja .....	33
5.4	Aineiston analysointi ja esittäminen .....	34
6	Kehittämishankkeen toteutus .....	36
6.1	Kyselylomakkeen laatiminen .....	37
6.2	Kyselyn kohderyhmä ja aineiston keruu .....	40
6.3	Työpaja .....	40
7	Tulokset .....	42
7.1	Kyselyn tulokset .....	42
7.2	Työpajan tulokset .....	48
8	Vuorovaikutusmalli .....	51
8.1	Arjen vuorovaikutusmalli .....	51
9	Pohdinta .....	54
9.1	Eettisyys .....	54
9.2	Arviointi .....	55
9.3	Mallin levittäminen .....	57
9.4	Jatkoehdotuksia varhaisen tuen kehittämiseksi kohdeorganisaatiossa .....	57
	Lähteet .....	60

## Liitteet

Liite 1. Sähköinen kysely

Liite 2. Vuorovaikutusmallin juliste

## 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aihe on noussut monelta eri tasolta: kiinnostus perheiden tukemiseen, varhaiskasvatuksen käyttö lapsiperhetyössä, kansalliset kehittämissuunnat ja varhaiskasvatuksen asiakastyytyväisyyskyselyjen tulokset. Kehittämistyön kohteena on Kouvolan kaupungin varhaiskasvatuksen Jaala-Kuusankoski –toimialue. Kehittämistyön tarkoitus ei ole ratkaista perheiden ongelmia vaan pohtia, millä keinoin varhaiskasvatuksessa on mahdollista tukea perhettä. Perheiden tukemista ja heidän kanssaan tehtävää yhteistyötä vaaditaan Varhaiskasvatuslaissa (2018, 3§) ja luvataan Kouvolan paikallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa (Kouvola varhaiskasvatus 2019). Myös peruspalveluiden kehittämistä valtakunnallisella tasolla tulisi suunnata kokonaisvaltaisempaan ja ennaltaehkäisevämpään perheiden tukemiseen (Kohti lapsi- ja perhelähtöisiä palveluita).

THL:n tilaston mukaan, varhaiskasvatukseen osallistui vuonna 2020 noin 77% 1-6-vuotiaista, eli yhteensä 245 255 lasta. Vaikka määrällisesti lapsia oli hieman vähemmän kuin edellisvuonna, osallistujaprosentti pysyi ennallaan. Tilastossa on mukana koko- ja osa-aikainen päiväkotitoiminta sekä perhepäivähoito, olivat ne sitten kunnan järjestämiä ja ostamia palveluja, tai palvelusetelillä yksityisiltä tai kolmannelta sektorilta ostettuja palveluja. Lisäksi osa varhaiskasvatukseen osallistuneista on Kelan yksityisellä kotihoidontuella olevia perheitä. Alle 1-vuotiaita väestöstä on varhaiskasvatuksen piirissä ainoastaan 0,9%. Osallistumisprosentit ovat vuosi vuodelta nousseet ja varhaiskasvatuksen palveluja käyttää suurin osa suomalaisista perheistä. Kattavan osallistumisprosentin sijaan, läsnäolopäivät vähenivät jopa 16% vuodesta 2019. Tähän on todennäköisesti vaikuttanut Suomeen keväällä 2020 rantautunut koronapandemia. (Tilastoraportti 32/2021.) Tavoitettavuutensa ja kattavuutensa ansiosta, varhaiskasvatus olisi oiva väylä lisätä perheiden kanssa tehtävää työtä (Myllymäki 2018, 171).

Vaikka yhteistyö perheiden ja varhaiskasvatuksen henkilöstön välillä vaatiikin molemmien puoleista sitoutumista, on varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtävä luoda puitteet sen mahdollistamiselle ja onnistumiselle (Kekkonen 2012, 22). Varhaiskasvatustyön perustuessa vuorovaikutukselle (sekä vanhempien, lasten että yhteistyössä muiden ammattilaisten kanssa) ja sen laadulle, on työntekijän kyettävä toimimaan hyvin erilaisissa, äkillisestikin vastaantulevissa tilanteissa (Kekkonen 2012, 60; Kirvesniemi 2017, 17), unohtamatta hyvän vuorovaikutuksen merkitystä varhaisessa tukemisessa (Varhainen tuki – kohti hyviä käytäntöjä 2008). Varhaista tukea voidaankin kuvailla enemmän tapana tehdä työtä kuin varsinaisena palveluna tai menetelmänä, sillä varhainen tuki syntyy yleensä vuorovaikutuksessa (Varhainen tuki – kohti hyviä käytäntöjä 2008).

Tässä opinnäytetyössä varhaista tukea lähestytäänkin varhaiskasvatuksessa tehtävän vuorovaikutustyön näkökulmasta. Yksi tärkeä tapa tukea perhettä on puheeksi oton ja myönteisen tunnistamisen menetelmät. Puheeksi ottaminen perustuu avoimeen ja keskustelemaan kulttuuriin, jota ilman myös huolet voivat olla haastavia nostaa esiin asiakasta kunnioittavalla tavalla. Avoimen vuorovaikutuksen kulttuuri on koko yhteisön tai organisaation asia, eikä yksittäisen työntekijän taitoa. Puheeksi oton ohella myös perheen vahuuksien esiin nostaminen on ihan yhtä tärkeää, jotta perhe voi edistyä ja löytää keinoja selviytyä haastavistakin elämäntilanteista. (Huolen puheeksi ottaminen 2018.) Koska työn kohteena on ennemminkin tuen keinot kuin perhe tai vanhemmuus, ei perheen ja vanhemmuuden käsitteitä määritellä erikseen vaan termien nähdään kattavan kaikenlaiset vanhemmuuden ja perheen muodot tuen kohteena.

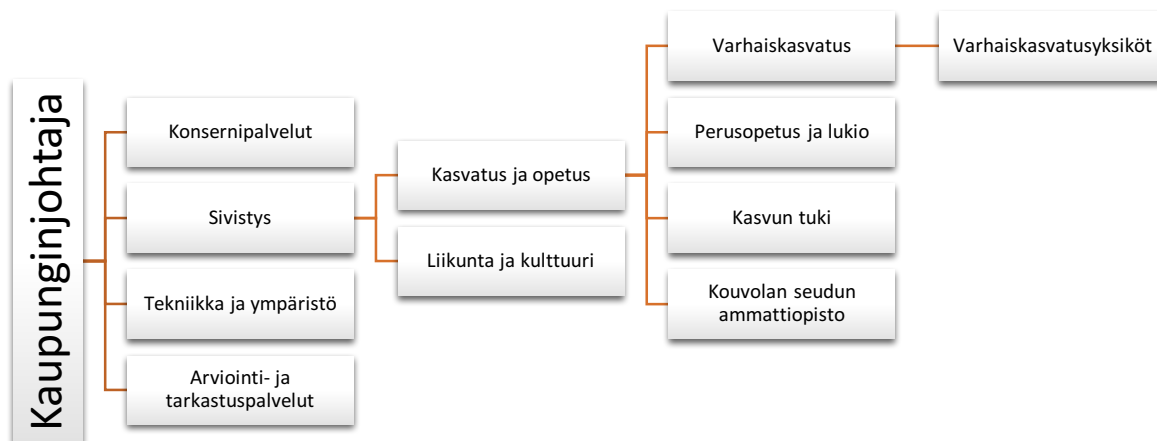
Varhaisen tuen kehittämiseksi, selvitetään ensin kohdeorganisaation työntekijöiden näkemyksiä kyselytutkimuksen avulla, jonka jälkeen tuloksia ja kehittämissuhteita arvioidaan työpajassa Kouvolan kaupungin varhaiskasvatustyöryhmien johtajien kanssa. Kahden erilaisen menetelmän valinta perustuu konstruktivistiseen kehittämismalliin. Konstruktivistisuuden tavoitteena on osallistaa ja sitouttaa kehittämistyöhön kehittämisen kohteena olevia, jatkuvalla tutkimus- ja arviointiprosessilla (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 53-54.). Lopullinen tuotos, eli vuorovaikutusmalli syntyy näiden menetelmien ja muun tiedonhankinnan pohjalta.

## 2 Opinnäytetyön lähtökohdat

### 2.1 Kohdeorganisaatio

Opinnäytetyön kohdeorganisaatio on Kouvolan kaupunki ja sen Jaala-Kuusankoski-alueen varhaiskasvatus. Alueella toimii kymmenen erikokoista kunnan ylläpitämää varhaiskasvatussyksikköä, joista yksi tarjoaa myös ympärivuorokautista vuorohoitoa ja yksi niin sanottua laajennettua aukioloa (ei yö- eikä viikonloppuhoitoa). Yksiköiden koot vaihtelevat kahden lapsiryhmän yksiköstä seitsemän ryhmän yksikköön. Kouvolan varhaiskasvatus on jaettu viiteen toiminta-alueeseen: Eteläinen, Keskusta-Utti, Jaala-Kuusankoski, Elimäki-Koria ja Valkeala (Kouvolan kaupunki). Alueellisuus on peruja vuonna 2009 tehdystä kuntaliitoksesta, jossa yhdistyi kuusi kuntaa yhdeksi. Kouvola kuntana on siis melko tuore ja hallintorakenteeseen on viime vuosina tehty useita uudistuksia.

Kouvolan varhaiskasvatus on hallinnollisesti siirtynyt omasta Kasvatus- ja opetustoimialastaan Sivistys-toimialan alaisuuteen 1.6.2021. Kasvatus- ja opetustoimialan lisäksi sivistystoimeen kuuluvat liikunta- ja kulttuuripalvelut. (Kouvolan kaupunki 2020.) Alla (kuvio 1) Kouvolan kaupungin organisaatorakenne, jossa kaupunginjohtajan alaisuudessa toimii neljä toimialaa, joilla on jokaisella oma toimialajohtajansa (Kouvolan kaupunki 2021b).



Kuvio 1. Kouvolan palveluorganisaatorakenne.

Kouvolan varhaiskasvatuksen päätavoitteena on lapsen hyvinvoinnin turvaaminen. Keinoja sen saavuttamiseksi on hyvä yhteistyö perheen kanssa sekä lapsen osallisuus ja yksilöllinen huolenpito. Varhaiskasvatusta kehitetään palautteen avulla (mm. Asiakaslupaus –kyselyt vanhemmille). Pohja toiminnalle on lapsen perustarpeista huolehtiminen ja varhaiskasvatussuunnitelman toteutuminen. Lisäksi Kouvolassa pidetään tärkeänä ympäristövas-



tuullisuutta, johon ollaan sitouduttu varhaiskasvatuksen arjessa. Kouvolan varhaiskasvatuksen tiedotus- ja viestintävälineenä käytetään Wilmaa, mutta tärkeät keskustelut perheen ja hoitopaikan välillä käydään kasvokkain. Hoitopaikkahakemukset ja hoitoaikojen varaukset tehdään sähköisesti. Varhaiskasvatuksessa työskentelevät ovat vaitiolovelvollisia ja heillä on virkansa puolesta mm. ilmoitusvelvollisuus lastensuojeluviranomaisille. Henkilöstöllä on vastuu tehdä tarvittaessa yhteistyötä muiden ammattiryhmien kanssa ja tukea perhettä kasvatustyössä. (Nuttu nurin, onni oikein 2021.)

## 2.2 Opinnäytetyön tausta

Varhaiskasvatuksessa tehdään merkittävää työtä lapsen yksilöllisen kasvun ja hyvinvoinnin tukemiseksi. Miksi siis myös perheitä tulisi tukea juuri varhaiskasvatuksessa? Varhaiskasvatuslaissa on säädetty varhaiskasvatuksen järjestämisestä sekä tavoitteista mm. seuraavaa: *7) tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä... 10) toimia yhdessä lapsen sekä lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä* (Varhaiskasvatuslaki 2018, 3§). Lisäksi samassa laissa on pykälä moniammatillisuudesta ja tukemisen keinoista: *Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja tuottajan on tarpeen mukaan toimittava yhteistyössä sosiaali- ja terveydenhuollosta vastaavien tahojen kanssa lapsen tarvitseman tuen ja palvelujen kokonaisuuden arvioimiseksi, suunnittelemiseksi ja toteuttamiseksi* (Varhaiskasvatuslaki 2018, 7§).

Vaikka varhaiskasvatus itsessään tarjoaa tukea yhteistyön ja lastenhoidon avulla esimerkiksi vanhempien jaksamiseen, on perusteltua kehittää sitä entisestään. Keväällä 2019 Kouvolassa varhaiskasvatuksessa teetettiin Asiakaslupaus-asiakastyytyväisyyskysely, jossa huoltajat saivat arvioida palvelulupauksen osa-alueita asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Kaikissa muissa kysytyissä osa-alueissa tulosten keskiarvosana oli yli 4, kun taas väittämässä *olen saanut riittävästi tietoa muista lapsiperhepalveluista ja tukea näiden palvelujen saamiseen*, keskiarvosana oli ainoastaan 3,8. (Kuusisto 2019.) Sama toistui kevään 2020 kyselyssä, jossa väittämän arvosana oli noussut tulokseen 3,9 (Kuusisto, 2020). Myös kevään 2021 tulokset jatkoivat samaa trendiä tuloksella 3,8 (Kouvola varhaiskasvatus 2021).

Varhaiseen ja ennaltaehkäisevään tukeen tähtää myös vuosina 2016-2018 alulle pantu valtakunnallinen Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma, eli LAPE-hanke. Hankkeen tavoitteena on ollut edistää palvelujen yhteen sovittamista, lapsi- ja perhelähtöisyyttä, tarpeenmukaisuutta ja räätälöityä, oikea-aikaisiin ja ehkäiseviin toimenpiteisiin keskittymistä. Erityisesti peruspalveluja (kuten varhaiskasvatusta) on tarkoituksenaan muuttaa vastaamaan

enemmän asetettuja tavoitteita. Hankkeen ideana on ollut lähteä liikkeelle suuremmista kokonaisuuksista ja valtion sekä organisaatioiden päätöksenteosta lisäämällä tietoa mm. lasten oikeuksista ja päätöstentien vaikutuksista. Hankkeen toisessa vaiheessa on pyritty muokkaamaan palveluja tavoitteiden mukaisesti kehittämällä kokonaisuuksia ja muuttamalla painopistettä ennaltaehkäisevään suuntaan. (Kohti lapsi- ja perhelähtöisiä palveluita.) LAPE-hankkeen työtä on jatkanut LAPE-akatemia, jonka tarkoitus oli tukea kuntia ja kuntayhtymien, ynnä muiden lapsi- ja perhepalvelujen järjestäjien työtä, yhteistyön kulttuurin rakentamisessa (Mattila & Kallio 2020).

Myös Lapsistrategian 2040 kehittäminen perustuu osaltaan siihen, että palvelujen hajainaisuus ja asiakkaiden kohtaamisen haasteet heikentävät palvelujen vaikuttavuutta ja lisäävät erityispalvelujen käyttöä, joiden lisäksi eriarvoisuus kasvaa eivätkä perheet saa apua aina oikea-aikaisesti tai ongelmiinsa sopivasti. Lasten ongelmien lisäksi on tärkeää tunnistaa myös vanhempien tuen tarpeet ja jakaa tietoa yli palvelurajojen. Osa vanhemmista ei kuitenkaan ole peruspalveluissa ilmaissut tuen tarvettaan omaan jaksamiseen tai vanhemmuuden tukemiseen. Terveystieteiden arvioinnin mukaan tuen tarpeet liittyvät kasvatuskäytäntöihin, vuorovaikutukseen sekä perheen sisällä, että lapsen kanssa ja arjen rytmittämiseen. Lapsistrategian hankkeissa on pyritty etsimään ratkaisuja palvelujen johtamisen haasteisiin, ammattilaisten ja asiakkaiden kohtaamisen puutteisiin sekä palvelujen sisällölliseen uudistumiseen niin, että tarpeisiin voitaisiin vastata paremmin yhdessä ja lisäksi puuttua eriarvoistumisen ongelmiin maakunta- ja sote-uudistuksella. Näihin halutaan vastata ennaltaehkäisevällä työllä, varhaisella tuella ja palvelujen nivelvaiheiden sujuvuudella. Samalla pyritään ennakoimaan myös tulevaisuuden tarpeita. Oleellista olisi saada apua riittävän ajoissa, matalalla kynnyksellä ja nopeasti. (Lapsen aika – Kohti kansallista lapsistrategiaa 2040.)

Sittemmin Lapsistrategia on hyväksytty ja julkaistu Valtioneuvoston toimesta vuonna 2021. Strategian kolme päälinjausta ovat: 1. aito lapsi- ja perhemyönteinen, lasten oikeuksia kunnioittava Suomi, 2. lasten oikeuksien ja aseman vakiinnuttaminen ja johdonmukainen huomiointi poliittisessa ja tosiasiallisessa toiminnassa ja niin, että lapsi saa tietoa heille kuuluvista oikeuksista sekä 3. haavoittuvassa asemassa olevien turvaaminen ja tarpeiden parempi tunnistaminen. Strategian toteutumiseksi yhteiskunnallisia peruspilareita ovat mm. lasten ja perheiden tarpeisiin vastaavien palveluiden tuottaminen, yksilöllisiin tarpeisiin vastaava varhaiskasvatus ja koulutus, läheis- ja vertaissuhteiden tukeminen, lasten vaikutusmahdollisuuksien, kuulemisen ja osallisuuden varmistaminen, oikeuksien turvaaminen, eriarvoisuuden torjunta, lapsivaikutusten arviointi ja lapsen edun ensisijaisuuden huomiointi sekä monet muut lasten oikeuksiin liittyvät asiat. (Kansallinen lapsistrategia 2021, 13-14.)

Vaikka vanhemmuus mielletään yleensä vanhemman ja lapsen väliseksi suhteeksi, on se myös paljon muuta. Yhteiskunnallisilla rakenteilla ja kulttuurisilla tavoilla on iso vaikutus siihen, millaista vanhemmuutta esimerkiksi Suomessa pidetään hyväksyttävänä tai lapsen kasvua tukevana ja toisaalta taas vanhemmuudella on iso merkitys siihen, millainen on yhteiskuntamme tulevaisuus. Kasvatustyöhön liittyvät vanhempien lisäksi monet tahot: neuvolatyö, sairaanhoito, varhaiskasvatus, koulu, sosiaalitoimi, perheiden oma lähiverkosto ja monet muut perhettä ympäröivät toiminnot. (Mäkelä 2014, 168-169.)

Perheen ja vanhemmuuden tukeminen mahdollisimman varhain on tärkeää sekä vanhemman jaksamisen että vanhemman avun piiriin hakeutumisen kannalta. Paakkosen (2012) väitöstutkimuksen perusteella mitä nuorempi lapsi, sen suurempi merkitys vanhemman voimavaroilla on, etenkin lapsen tulevien mielenterveysongelmien kannalta. Ja mitä suuremaksi ongelmat ovat ehtineet kasvaa, sitä vähemmän vanhemmalla yleensä on voimavaroja tukea lastaan avusta huolimatta. Se, että resursseja käytetään yhä enemmän vaativiin palveluihin ennaltaehkäisevien sijaan, on yksi syy ongelmien kasaantumiseen. Lisäksi haasteena on avun oikea-aikaisuus ja toisaalta avun hakemisen vaikeus. (Paakkonen 2012, 73-79) Tanskan sosiaaliministeriön tekemän tutkimuksen mukaan ennalta riskiryhmiin kuuluvien lapsuuden ja nuoruuden vaikutukset ylsivät aikuisuuteen saakka. Raportin mukaan on monia tukitoimia, joita riskiryhmäläisille oltaisiin voitu tarjota varhaisessa vaiheessa ja joita tehokkaasti käyttämällä oltaisiin voitu saada vuosien aikana myös taloudellista kuormitusta vähennettyä. (Pohjoismainen hyvinvointikeskus 2012, 32.)

### 2.3 Perheiden tuen tarve

Perheen haasteet ovat usein nähtävissä lapsen käytöksestä tai poikkeavasta olemuksesta. Etenkin lapsen kanssa työskentelevät kykenevät huomaamaan muutokset tai muuten ikätasosta poikkeavan toiminnan, vaikkei sitä aina olekaan helppoa tunnistaa. (Saarilahti 2020, 39.) Vanhemmille teetetyn Vanhemman ääni -kyselyn tuloksista käy ilmi, että jatkuva paine sekä omista vanhemmuuden tavoitteista, että ulkoapäin asetetuista oletuksista nostavat riimaa vanhemmuuden suorittamisesta niin korkealle, etteivät vanhemmat koe kykenevänsä vastaamaan odotuksiin (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2019). Vanhemmat kokevat paljon yksinäisyyttä, riittämättömyyttä, syyllisyyttä, arvostuksen puutetta ja väsymystä (Weckström & Holappa 2020; Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2019).

Mannerheimin Lastensuojeluliiton (MLL) Vanhempainnettiin ja Vanhempainpuhelimeen tulleet yhteydenotot kirjeitse, chatissa ja puhelimitse vuodelta 2020 osoittavat sen, että vanhempien kohtaaminen ja kuulluksi tuleminen ovat ensiarvoisen tärkeitä tukitoimia vanhemmuuden vahvistumisen, rohkaistumisen sekä avun piiriin hakeutumisen kannalta. Tukiverkostot ovat kaventuneet ja avun saaminen sen hakemisen jälkeen saattaa kestää kauan.

Pienten lasten vanhempien lasta koskevat yhteydenotot liittyivät rajojen kokeiluun, kodin pelisääntöihin, lapsen kasvuun ja kehitykseen sekä kehitysvaiheisiin. Osa yhteydenotoista koski myös suhdetta ja heikkoa keskusteluyhteyttä varhaiskasvatukseen sekä huolta päiväkodissa tapahtuvasta kiusaamisesta. (Weckström & Holappa 2020.)

Vanhempiin liittyvät yhteydenotot MLL:n Vanhempainnetissä ja -puhelimessa olivat vanhempien tai muiden aikuisten väliset ristiriidat liittyen esimerkiksi kodin hoitoon, lasten tapaamiseen ja erotilanteisiin Tukea ja apua kaivattiin lapsen kasvun haasteisiin, vanhemman uupumukseen ja muihin raskaisiin elämäntilanteisiin. Yhteyttä otettiin sekä akuutisti että kiireettömästi, mutta pääosaan nousi se, että joku jolla on aikaa, kuunteli ja keskusteli heidän kanssaan. Keskusteluavun lisäksi perheitä ohjattiin myös ammattiavun piiriin tai annettiin tietoa saatavilla olevista palveluista. Palautteen perusteella vanhemmille apua antoi se, että he saivat vahvistusta vanhemmuuteen, uusia näkökumia, tietoa ja yleisesti helpotusta oloon. (Weckström & Holappa 2020.)

Päijät-Hämeessä tehdyn selvityksen mukaan, vanhemmat kaipasivat eniten sitä, että voisivat tulla kuulluksi kohtaamansa työntekijän kanssa. Käytännössä se tarkoittaisi sitä, että työntekijä, joka kohtaa perheen, ottaisi heidän toiveensa ja tarpeensa huomioon. Tämä vaatisi SOS-lapsikylän kehittämissuunnittelija, Elina Stenvallin, mukaan sitä, että tiedon kerääminen työntekijöiltä olisi tehokkaampaa ja työntekijät uskaltaisivat heittäytyä enemmän työhönsä perheen tarpeiden näkökulmasta, eikä oman työn lähtöasetelmista. Toki se vaatisi myös rakenteellista hyväksyntää organisaation tasolta, mutta erityisesti aitoa kuuntelemista ja läsnäoloa. (Merta 2020.) THL:n 4-vuotiaiden perheille tehdyssä kyselyssä selvisi lisäksi, että eniten tuen tarvetta vanhemmilla oli seuraavissa asioissa: lapsen kasvu ja kehitys, lapsen käyttäytymisen tai tunne-elämän haasteet, oma jaksaminen ja vanhemmuus. Läheskään kaikki eivät ilmaise avun tarvetta heidän kanssaan työskenteleville ammattilaisille, kuten neuvolaan tai varhaiskasvatuksen henkilöstölle. (Lasten ja lapsiperheiden hyvinvointi 2021.)

THL tutkii muun muassa lapsiperheiden hyvinvointia sekä palveluiden saatavuutta ja toimivuutta. Vanhemmille 2010 teetetyn laajan kyselyn yhtenä osa-alueena oli tuen tarpeen ja tuen saannin kohtaaminen. Kyselyssä vanhemmat saivat eri vaihtoehdoista valita aiheita, joissa olivat saaneet apua ja tukea viimeisen vuoden aikana, aiheita joihin vanhemmat olisivat tarvinneet mutta eivät saaneet tukea sekä aiheita, joihin eivät saaneet eikä ollut tarvettakaan saada tukea. Viisi aihetta johon eniten oli saatu apua ja tukea olivat lapsen terveyteen liittyvät kysymykset, tuki arjen jaksamisessa, henkinen tuki, lapsen hoito ja kasvatusta sekä myönteinen palaute vanhempana olemisesta. Aihe jossa eniten oli kokemusta siitä, että haluttaisiin tukea muttei sitä saada (18% vastaajista), on myönteistä palautetta

vanhempana olemisesta. Lisäksi kyselyssä arvioitiin varhaiskasvatuksen laatua arviointias- teikolla 1-5 (1= erittäin hyvä, 5= erittäin huono). Lähes kaikissa osa-alueissa (palvelujen riittävyys, henkilöstö, palvelutilanne ja sisältö, tilat ja sijainti) suurin osa vastauksista oli arvosanoissa 1-2. Ainoastaan kohdissa "kotikäyntien riittävyys", "vanhempien pienryhmätoi- minnan riittävyys", "mielenterveysosaamisen riittävyys", sekä "ohjaus erityisasiantuntijoiden palveluihin" oli yli kolmasosa vastanneista valinnut myös arvosanan kolme. Yleisesti van- hemmat olivat melko tyytyväisiä siihen, miten päiväkodissa huolehditaan heidän lapsestaan yksilöllisesti ja arvostaen sekä miten heitä vanhempina kunnioitetaan yhteistyössä. (Perälä, Salonen, Halme & Nykänen 2011, 42, 44, 67-71.)

Edelleen vuoden 2018 4-vuotiaiden vanhemmille teetetyssä hyvinvointikyselyssä varhais- kasvatus on vastausten perusteella vastannut hyvin perheiden tarpeita, lapsi ja hänen tar- peensa on tullut huomioiduksi ja hoidetuksi yksilöllisesti sekä vanhempien ja henkilöstön vuorovaikutussuhde on ollut toimiva. Lisäksi vanhemmat ovat tietoisia lapsen päivän tapah- tumista, keskusteluyhteys lapsen asioissa toimii ja heidän mielipiteensä otetaan huomioon, vanhemmat kunnioittavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä ja jakavat huoltaan lapsesta. Vuorovaikutus hankalissakin asioissa on rehellistä ja vanhemmat kokevat olevansa terve- tulleita. Pieniä haasteita koetaan siinä, että varhaiskasvatus ei kysy vanhemman mielipiteitä ja ehdotuksia lapsen kasvuun ja opetukseen liittyvissä asioissa sekä osa vanhemmista ko- kee joutuvansa ratkomaan lapsen käyttäytymisen ongelmia yksin. Myöskään lapsen vaikut- tamismahdollisuuksista toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä ei olla aivan varmoja. (Lasten terveys, hyvinvointi ja palvelut (LTH) 2018 -tutkimus 2019.)

### **3 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimustehtävä**

#### **Tavoite**

Työn tavoitteena on luoda vuorovaikutustyölle toimintamalli eli vuorovaikutusmalli. Vuorovaikutusmalli tukee puheeksi ottamista ja myönteistä tunnistamista. Aiemmin mainittujen tutkimusten, ja Kouvolan kaupungin asiakastytyväisyyskyselyn, mukaan perheen tukeminen on selvästi haastavaa. Opinnäytetyössä on päätetty keskittyä perheen varhaiseen tukemiseen vuorovaikutuksen, puheeksi ottamisen ja myönteisen tunnistamisen keinoin. Toimintamallista hyötyvät sekä asiakasperheet että henkilökunta. Hyvinvoiva perhe on osa lapsen kasvun ja hyvinvoinnin tukemista, mikä on varhaiskasvatuksen päätavoite.

Tavoite istuu hyvin myös Kouvolan kaupungin oman strategian tavoitteisiin. Kouvolan kaupungin kaupunkistrategian päätavoitteet ovat kolme kasvukärkeä, joista yksi on Lasten kasvu: fokuksena perhearke. Kasvukärkien toteutumiseksi tarvitaan uutta ja uudenlaista toimintaa. (Kaupunkistrategia 2030 2020.) Lisäksi tavoitteet kohtaavat sekä edellä mainitun Varhaiskasvatuslain että valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteiden kanssa. Valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa (Opetushallitus 2018) painotetaan paljon lapsen yksilöllistä tukemista, mutta mainitaan myös hyvinvointia tukevat muut järjestelyt sekä vanhempien kanssa tehtävä työ, eli kasvatusyhteistyö. Lisäksi korostetaan, että paikallisten lasten ja perheiden palvelujen tarkoituksen mukaisen kokonaisuuden muodostaminen on tärkeää lapsen tuen järjestämiseksi. Varhaiskasvatussuunnitelman arvoissa viitataan YK:n Lapsen oikeuksien sopimukseen, jonka peruseriaatteena on lapsen etu ja oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja suojeluun. (Opetushallitus 2018.) Kouvolan kaupungin omassa varhaiskasvatussuunnitelmassa on lupaus perheille, että he saavat tukea, tietoa ja ohjausta muihin lapsiperhepalveluihin (Kouvola varhaiskasvatus 2019).

#### **Tarkoitus ja tutkimustehtävä**

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää kohdeorganisaation varhaiskasvatuksen henkilöstön puheeksi ottamisen ja myönteisen tunnistamisen keinoja. Keinoina käytetään vuorovaikutuksellisia toimintatapoja ja ne tulevat käyttöön perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä perheiden varhaiseksi tukemiseksi. Koska varhaiskasvatuksessa kohdataan suurin osa suomalaisista lapsiperheistä, olisi tärkeä saada kehitettyä siitä palvelu, jossa huomioidaan lapsen tarpeiden lisäksi myös perheiden tarpeet. Vaikka neuvola onkin palvelu, jonka piiriin kaikki lapsiperheet kuuluvat, tapaavat varhaiskasvatuksen työntekijät perheitä huomattavan paljon intensiivisemmin, jolloin on hyvä mahdollisuus puheeksi otolle ja myönteiselle tunnistamiselle.

Opinnäytetyön kyselytutkimuksen tutkimustehtävänä on kehittämistyön tueksi selvittää varhaiskasvatuksen henkilökunnan kokemuksia seuraavista asioista:

1. Otetaanko perheen voimavaroja ja huolia riittävästi puheeksi?
2. Mikä huolen puheeksi ottamisessa on vaikeaa ja mikä helppoa?
3. Millä keinoilla myönteistä tunnistamista ja puheeksi ottamista olisi tarpeen kehittää?

Kysymysten avulla kartoitetaan henkilökunnan näkemys mahdollisista esteistä vanhempien kanssa tapahtuvan vuorovaikutuksen tiellä sekä jo toimivista asioista. Tätä tietoa hyödyntäen luodaan lopullinen vuorovaikutusmalli.

## 4 Perheiden varhainen tukeminen varhaiskasvatuksessa

### 4.1 Varhaiskasvatusta ohjaavat lait ja säädökset

Itse termiä *varhaiskasvatus* Kalliala (2012) pohtii sen merkityksen kautta. Ennen varhaiskasvatusta käytettiin termiä päivähoito, joka ei nykyisellään riitä kuvaamaan sitä työtä mitä päiväkodissa tehdään. 2000-luvun alussa alkoi virallisten asiakirjojen muuttaminen varhaiskasvatusta kohti, kun luotiin valtakunnallinen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja Päivähoitolaki muuttui Varhaiskasvatuslaiksi. Kun lapsen hoitopäivän sisältö koostuu hoivan, kasvatuksen ja opetuksen yhtälöstä, miten termi *varhaiskasvatus* siihen istuu? Termi viittaa lähinnä kasvatukseen, kun taas englanninkielinen termi *educare*, laajemmin kasvatuksen ja hoivan. (Kalliala 2012, 41-46.) Kunnollisen suomenkielisen termin puuttuessa voidaan sanoa, että Suomalaisen varhaiskasvatuksen perustana on *educare*-toimintamalli, jossa yhdistyvät kasvatusta, opetus ja hoito (Hakalehto 2018, 264).

Varhaiskasvatuksen olemassaoloa ja toimintaa ohjaavat Varhaiskasvatuslaki (2018) ja valtakunnallinen Varhaiskasvatussuunnitelma (Opetushallitus 2018) eli vasu. Varhaiskasvatusta järjestävät kunnat, kuntayhtymät sekä yksityiset palveluntuottajat, johon lukeutuvat myös kolmannen sektorin palveluntarjoajat, jotka korvausta vastaan tuottavat palvelua. Järjestämismuotoja ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatus. Varhaiskasvatusta järjestetään alle oppivelvollisuusikäisille lapsille sekä, olosuhteiden niin vaatiessa, myös vanhemmille lapsille. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on lapsen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen lisäksi mm. tukea, turvata, edistää, varmistaa ja mahdollistaa tasa-arvoa, ikätasoisista oppimista, vuorovaikutustaitoja ja erilaisia valmiuksia kulttuuriseen, kielelliseen ja katsomukselliseen tietoon yhdessä vanhemman tai muun huoltajan kanssa. (Varhaiskasvatuslaki 2018, 1§; 3§; 43§.)

Varhaiskasvatus kuuluu lapsen taloudellisiin, sosiaalisiin ja sivistyksellisiin oikeuksiin. Varhaiskasvatus onkin tärkeä tekijä lasten yhdenvertaisuuden edistäjänä ja syrjäytymisen ehkäisemisessä. Varhaiskasvatuksen vahvuuksia ovat saavutettavuus, monipuolisuus, työntekijöiden hyvä koulutustaso ja vanhempien mahdollisuus valita, kun taas haasteita ovat suuret ryhmäkoot, henkilöstön mitoitus ja vaihtuvuus, sijaisjärjestelyt sekä puutteet tukipalveluissa. Lisäksi lapsen oikeuksien komitean huolena on leikin ja laaja-alaisten kehitystulosten lasku, kun suuntaus on entistä enemmän akateemisissa tavoitteissa. Varhaiskasvatuslaissa on puutteita esimerkiksi lapsen tarvitseman tuen toteuttamisen kohdalla, sillä missään kohtaa sitä ei nimetä varhaiskasvatuksen velvollisuudeksi toteuttaa, vaikka laissa todetaan, että lapsella on oikeus saada tukea. (Hakalehto 2018, 264-267; 272.) Varhaiskasvatuslain pykälät ovat osittain epämääräisiä ja tulkinnan varaisia, kuten esimerkiksi 4§:n



mukaan suunnitelmissa ja päätöksissä on otettava ensisijaisesti lapsen etu huomioon, mutta varsinaisesti missään kohtaa ei määritellä, mitä lapsen etu tarkoittaa. Etenkin kun varhaiskasvatuksen asiakkaana on lapsen lisäksi lapsen vanhemmat, joilla on oikeus valita kotihoidon ja varhaiskasvatuksen välillä. (Mahkonen 2018, 45-46.)

Varhaiskasvatuksessa työskentely on hyvin monimuotoista ja moniammatillista työtä. Ryhmissä ja yksiköissä työskentelee eri koulutustaustaisia henkilöitä, joista jokainen on yhtä tärkeä lapsen tasapainoisen kasvun ja oppimisen turvaamiseksi. Työ ja eri henkilöiden roolit muuntuvat ajan ilmiöiden mukaan. Varhaiskasvattajan työ on yhteiskunnallisestikin vastuullista, sillä siellä tehdään tulevaisuuden sukupolvien kasvatustyötä, jonka yksi osa on yhteiskunnan arvoihin, normeihin, kulttuuriin ja arjen tietotaitoon tutustuminen (JHL: ammatillisen edun työryhmä 2016.) Yksi hyvä tämän ajan ilmiöllinen ja kulttuurinen esimerkki on kestävä kehityksen tuominen varhaiskasvatukseen arkeen.

Yksiköissä voidaan työskennellä monilla eri nimikkeillä. Lastentarhanopettajasta on tullut varhaiskasvatuksen opettaja ja lastenhoitajasta varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Heidän lisäksi ryhmissä voi työskennellä esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajia, erityisohjaajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja, ryhmässä työskenteleviä varhaiskasvatustyöryhmien johtajia, päiväkotityöntekijöitä ja erilaisia kiertäviä resurssihenkilöitä. Yhdessä päiväkotiryhmässä saa olla läsnä enintään kolme varhaiskasvattajaa vastaava määrä lapsia (Varhaiskasvatustalaki 2018, 35§). Valtioneuvoston asetuksessa 2018 asetettiin, että yhtä kasvattajaa kohden saa paikalla olla enintään kahdeksan yli kolme vuotiasta tai neljä alle kolme vuotiasta lasta (Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 2018, 1§). Heti seuraavana vuonna asetusta kuitenkin muutettiin takaisin aiempaan suhdelukuunsa, eli yhden kasvattajan vastaamaan enintään seitsemästä kolme vuotta täyttäneestä lapsesta (Valtioneuvosto 2019).

Elokuussa 2021 työntekijöille tuli voimaan ilmoitusvelvollisuus, joka on yksi palvelun laadun omavalvonnan työkaluista ja toisaalta työhyvinvointia turvaava tekijä. Ilmoitusvelvollisuudessa työntekijällä on velvollisuus tehdä työnantajalle ilmoitus lain mukaisen toiminnan laiminlyönnistä, kuten varhaiskasvatussuunnitelman toteutumista haittaavista tai jopa estävistä tekijöistä, ja toiminnan toteuttamista uhkaavista tekijöistä. Näitä voi esimerkiksi olla lapsen epäasiallinen kohtelu, tilojen kelvottomuus toiminnalle (esimerkiksi turvallisuusyistä) tai henkilöstön mitoitukselta laittomasti poikkeaminen. Jokainen ilmoitus käsitellään ja tehdään tarvittavat toimenpiteet asian korjaamiseksi tarvittaessa. (Räsänen 2021.) Koulussa tehdyt ilmoitukset käsitellään tekijän esimiehen toimesta ja siitä tehdään edelleen ilmoitus varhaiskasvatuspäällikölle. Tarvittaessa asia ohjataan myös aluevalvontavirastoon.

Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksen mukaan varhaiskasvatuksella on ollut myös eri ajanjaksoilla erilaisia poliittisia rooleja, joita kuvataan olleen ainakin kuusi. 1970-luvulla, kun nykyisen kaltainen päivähoitojärjestelmä alkoi muotoutua Päivähoitolain (1973) tultua voimaan, nähdä päiväkodin toimineen lähinnä *työvoimapolitiisesta* näkökulmasta, eli tehtävänä oli mahdollistaa vanhempien työssäkäynti. Myöhemmin on nähty varhaiskasvatus myös *sosiaalipoliittisena*, eli perheen tukemisena ja jopa lastensuojelun tukimuotoisena toimijana, *perhepolitiisena*, eli yhdessä perheen kanssa tehtävänä kasvatustyönä, *lapsipoliittisena*, eli lapsen oikeutena iän ja kehityksen mukaiseen toimintaan, *koulutuspolitiisena*, eli lapsen oppimista ohjaavana ja turvaavana toimena, sekä *tasa-arvoa edistävänä*, eli sekä naisten että miesten työn ja opiskelun mahdollistajana, mutta myös esimerkiksi lasten kehityksellisten tai oppimisen haasteiden tasoittajana. Näitä on haastavaa erotella aikakausina toisistaan, mutta viimeisimpänä varhaiskasvatukseen on rantautuneet koulutuspolitiiset näkemykset ja lapsen oikeus oppimiseen ja sivistykseen. Varhaiskasvatusta pidetään hyvin pitkälti poliittisesta näkökulmasta perheen tukijana. (Alila, Eskelinen, Estola, Kahiluoto, Kinos, Pekuri, Polvinen, Laaksonen & Lamberg 2014, 8, 11-12.)

## 4.2 Varhainen tuki

Varhaiseen tukeen kuuluu tuki kasvatuskysymyksissä ja vuorovaikutuksessa, vertaisryhmät, kotipalvelu ja perhetyö sekä varhaiskasvatuksen tuki. Ennen varhaista tukea on perheille tarjolla arjen tukea (kerhot, kohtaamispaikat, harrastukset sekä sähköiset palvelut joista voi saada yleistä tietoa ja neuvontaa) ja yleistä tukea (neuvola, varhaiskasvatus, terveydenhuollossa sekä vanhemmuuden ja parisuhteen tukea perhekeskuksissa). Varhaisen tuen toimivuus edellyttää nopeaa ja viiveetöntä palveluun pääsyä, jossa ohjaututaan oikealle työntekijälle ilman välikäsiä, kokonaistilanteen arviointia yhdessä asiakkaan kanssa sekä oikeanlaisen ja oikea-aikaisen tuen tarjoamista. (Pelkonen & Hastrup 2019.) Tukea voidaan jakaa myös kolmeen erilaiseen kohdennustapaan: universaalia, eli kaikille saatavilla olevaa ja ehkäisevää, selektiivistä, eli riskiryhmään kuuluvien tukemista, sekä indikaatiivista, eli niille tarkoitettua, joilla on jo näkyviä haasteita tai ovat erityisen alttiita riskeille (Pohjoismainen hyvinvointikeskus 2012,10). Tähän opinnäytetyöhön on valittu universaali lähestymistapa, jolloin tukea on varhaiskasvatuksessa tarjolla kaikille asiakasperheille tasapuolisesti.

Lapsen oikeudet perustuvat neljään perusperiaatteeseen: oikeus kehitykseen, syrjimättömyyteen, osallisuuteen ja lapsen edun ensisijaisuuteen. Vaikka päävastuu lapsen kasvatuksesta on huoltajalla, on valtion tehtävä tukea perheitä, sekä seurata ja tarvittaessa puuttua kasvua vaarantaviin toimiin. Lähtökohtana perheiden kanssa työskentelyyn on oletus ja

luottamus siihen, että vanhemmat toimivat lapsen parhaaksi ja tämän edun mukaisesti. (Hakalehto 2018, 47-48; 115.) Varhainen puuttuminen on preventiivistä työtä, jolla pyritään ennakoidaan ongelmien aiheuttamat mahdolliset suuremmat vahingot niiden kasautuessa. Promotiivisessa työssä taas keskitytään olemassa olevaan hyvään, kuten vaikkapa perheen voimavaroihin, ja sen vahvistamiseen ongelmien ennaltaehkäisemiseksi. Vaikka ennaltaehkäisevä työ on vaikutuksiltaan Suomessa tunnettua ja tunnustettua, silti muun muassa varhaiskasvatuksen ja koulujen ryhmä- ja luokkakokoja kasvatetaan. (Kalland & von Koskull 2014, 159-160.)

Varhainen tuki ei ole pelkästään toimintatapa, palvelu tai tukimuoto, vaan myös rakenteellinen, poliittinen ja yhteiskunnallinen näkökulma. Se on hyvinkin laaja-alaista ja monimuotoista työtä. Työn tarkoituksena on puuttumisen lisäksi tunnistaa riskitekijöitä ja pyrkiä ennaltaehkäisemään niiden aiheuttamia ongelmia. Varhainen tuki syntyy kohtaamisista ja vuorovaikutustaidoista sekä asiakaslähtöisyydestä. Työntekijä ei pysty luomaan varhaisen tuen toimintamalleja ilman esimiesten tukea tai riittäviä resursseja, jotka ovat usein lähtöisin toimintastrategioista. (Varhainen tuki – kohti hyviä käytäntöjä 2008.) Perheiden kanssa työskentely ei myöskään ole aina yksilökohtaista, vaan sillä on laajempi, alueellinen merkitys. Koulu tai päiväkotitoimi voi toimia perheen linkkinä ympäröivään yhteisöön tai jopa yhteiskuntaan, joka taas voi kohottaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja laajentaa perheiden omaa oppimisympäristöä. Tämä kuitenkin vaatii työntekijöiltä tietoista työtä ja valintoja asian suhteen, mutta myös perheiden halukkuutta osallistua. (Parra, Gomariz, Hernández-Prados & García-Sanz 2017, 2.) Sihvosen (2020) mukaan Perheiden ja vanhemmuuden tukemisessa voidaan nähdä olevan 2000-2010 välisenä aikana toteutuneiden, perhettä tukevien projektien ja hankkeiden perusteella, kaksi erilaista tuen tapaa: yksilöllinen ja yhteisöllinen. Yksilöllisessä tavassa keskitytään perheen sisäisiin (esimerkiksi vuorovaikutussuhteiden) haasteisiin ja yhteisöllisessä korostetaan voimaannuttavia ja vertaistuen avulla vahvistettavia taitoja. (Sihvonen 2020, 11.)

Kanste, Halme ja Perälä (2014) ovat tutkineet perheiden sekä perheiden kanssa työskentelevien johtajien ja työntekijöiden näkemyksiä perheiden palveluiden päätöksenteosta ja kehittämisestä. Heidän mukaansa palveluiden järjestämisen haasteita on erityisesti hajanaisissa palvelurakenteissa, jolloin työn johtaminen on vaikeaa ja toimijoita on sekä kunnallisella, yksityisellä että kolmannella sektorilla. Etenkin laadukkaat peruspalvelut ja niiden saavutettavuus ovat avain lasten ja perheiden hyvinvointiin. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että vanhemmat toivoivat palveluiden kehittyvän enemmän ennaltaehkäisevään suuntaan, jolloin voitaisiin aiempaa varhaisemmin puuttua vanhempien ja työntekijöiden havaitsemiin lieviinkin huoliin. Lisäksi muun muassa palveluiden toivottiin sijoittuvan lähelle toisiaan, ti-

viimpää yhteistyötä eri toimijoiden välillä, mielenterveysosaamisen jalkautumisesta peruspalveluihin (varhaiskasvatus ja neuvola) ja että apua olisi saatavilla myös virka-ajan ulkopuolella. Työntekijät olivat samoilla linjoilla, sillä he kehittäisivät eniten ennaltaehkäisevää työtä, yhteistyön lisäämistä ja mielenterveysosaamisen jalkauttamista. (Kanste ym. 2014.)

Laadukkaaseen varhaiseen tukeen kuuluu siis saumaton yhteistyö eri ammattilaisten välillä, mutta myös suhde-perustainen työskentely perheen kanssa sen sijaan, että työ on ammatillisjohtoista. Myös työskentelyprosessin tulisi mukautua niin, että yksi työntekijä on kontaktissa perheen kanssa ja kontakti säilyy huolimatta siitä, että muut ammattilaiset antavat tarvittaessa konsultaatioapua. Varhaisen tuen vaikuttavuus perustuu siihen, että apua saa yhdellä kontaktilla, palvelut ovat selkeästi koordinoitua ja tuki on siellä, missä sitä milloinkin tarvitaan. (Brito & Lindsay 2015.) Päiväkodin ennaltaehkäisevä työ lasten ja perheiden hyvinvoinnin tukijana on merkittävä, sillä perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä heiltä saadaan arvokasta tietoa. Tieto ei kuitenkaan juurikaan kulje eteenpäin yhteiskunnalliselle tasolle näkyväksi, eikä sen vuoksi ole saatavilla suurta dataa alle kouluikäisten perheiden hyvinvoinnista. Ongelmana on se, ettei yhteiskunnallisella tasolla voida tarttua hyvinvointia uhkaaviin tekijöihin, mikäli tieto ei kulje eteenpäin tai sitä ei saada dokumentoitua. (Kirvesniemi 2017, 154.)

Karttunen (2015) pro gradu –haastattelututkimuksessa kävi ilmi, että varhaiskasvatuksen henkilöstö saavat tietoonsa joko vanhempien kertomana, vanhempien tai lapsen toiminnan kautta tai heidän olemuksensa kautta perheen sosiaalisia, taloudellisia tai psyykkisiä ongelmia. Kuten monissa aiemminkin mainituissa tutkimustuloksissa, myös Karttunen löysi syiksi puuttumattomuudelle asioiden arkaluonteisuuden, ”hyvien välien” menettämisen pelon ja sen, ettei varhaiskasvatus instituutiona velvoita puuttumaan vaan se on enemmänkin lastensuojelun tehtävä. Keinoja joilla puuttuminen on mahdollista, ovat sensitiivinen työote, yhteistyö muiden viranomaisten kanssa sekä velvoittava lainsäädäntö. (Karttunen 2015, 39-46, 60-62.)

Hakyemez-Paul (2019) tutkii väitöskirjassaan Suomen ja Turkin vanhempien osallistumista varhaiskasvatukseen. Tutkimusten mukaan vanhempien osallisuus varhaiskasvatuksen arjessa on yhteydessä lapsen hyvinvointiin, oppimiseen sekä kognitiiviseen, sosiaaliseen ja emotionaaliseen kehitykseen. Lisäksi vanhemman osallistuminen antaa vanhemmille lisää itseluottamusta, tyytyväisyyttä ja toisaalta myös uudenlaisia näkemyksiä varhaiskasvatuksesta. Varhaiskasvatuksen henkilöstön näkemyksen mukaan, näistä eduista huolimatta vanhemmat eivät kuitenkaan juurikaan osallistu, johtuen joko vanhempien haluttomuudesta, varhaiskasvatuksen rakenteellisista esteistä tai varhaiskasvatuksen työntekijöiden kiireestä ja muusta työmäärästä. (Hakyemez-Paul 2019, 7-8.)

Tuoreita tutkimustuloksia perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä uudistuneen varhaiskasvatussuunnitelman jälkeisestä ajasta on haastava löytää. Aihetta on käsitelty 2000-luvun alussa jonkin verran (etenkin kasvatuskumppanuus-trendin myötä), mutta viimeisen vuosikymmenen aikana keskustelu on näemmä keskittynyt varhaiskasvatuksen pedagogisuuden ja pedagogisen johtamisen ympärille, suhdelukujen ja subjektiivisen päivähoidon oikeuden lakisääteisyys edestakaiselle köydenvedolle sekä yleiselle keskustelulle eri koulutuspatentteista, työhyvinvoinnista ja palvelun laadusta. Tässä siis vain joitain pro gradu –tutkimuksia aiheesta.

Varhaisen tukemisen haasteet eivät ole ainoastaan Kouvolan huolena, vaan monet muut kunnat ovat täysin samassa tilanteessa useiden aiheeseen liittyvien pro gradu –tutkimusten perusteella. Muun muassa Salosen (2019) tutkielman aiheena on ollut ehkäisevä lastensuojelu varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksessa tehtiin laadullista tutkimusta, jossa haastateltiin Turun päiväkodeissa työskenteleviä lastentarhanopettajia siitä, mikä on varhaiskasvatuksen rooli ja mikä on lastentarhanopettajien valmius toteuttaa ehkäisevää lastensuojelua. Yhteistyön rakenteiden sekä opettajien tietojen todettiin olevan puutteelliset, joka aiheutti epävarmuutta ja turhautuneisuutta. Koulutustaustalla oli merkitystä tietämykseen siitä, mitä lapsiperhepalveluja kaupungilla oli tarjota.

Tutkimuksen haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi kokemus varhaiskasvatuksen vaikuttavuudesta ja hyvästä alustasta perheiden kokonaisvaltaisemmalle varhaiselle tukemiselle. Varhaiskasvatus lastensuojelun tukitoimena koettiin siitä huolimatta hyvin irralliseksi tukimuodoksi, koska varhaiskasvatuksessa ei ole riittävästi tietoa siitä, miten he voisivat perhettä tukea. Haastatteluissa nousi esiin, että lastensuojeluilmoitusten tekoon on korkea kynnys muun muassa seuraavista syistä: vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön hankaloitumisen vuoksi, vanhemmille haluttiin antaa mahdollisuuksia ”parantaa toimiaan”, pelättiin ettei lasta enää tuoda päiväkotiin, johtaja ei ollut ollut samaa mieltä ilmoituksen teosta ja huolta haluttiin seurata pidempään, josko tilanne muuttuisi. Lisäksi lastentarhanopettajien oli vaikea hahmottaa, missä oman työn rajat kulkevat ja mitkä toimenpiteet kuuluivat päiväkodin tehtäviin. Vaikka moniammatillinen yhteistyö (esim. neuvolat, lastensuojelu ja erityisopettajat) koettiin yhtenä varhaisen tuen muotona, ei konkreettista yhteistyötä juurikaan ollut eikä lastentarhanopettajien näkemyksiä tunnuttu arvostavan muissa palveluissa. Lisäksi esimerkiksi lastensuojeluilmoituksen tekoon ja siitä alkavaan prosessiin ei ollut riittävästi tietoa. (Salonen 2019.)

Samankaltaisiin tuloksiin on tullut Karttunen (2015). Varhaiskasvatuksen henkilöstön haastatteluissa nousi esiin, että työntekijöiden puuttumisen keinot ovat rajalliset ja osittain tasapainoilua lapsen edun ja hyvän yhteistyön vanhempien kanssa välillä. Päivähoito

miellettiin enemmänkin lapsen tukimuotona eikä perheen, vaikka sosiaalisia, taloudellisia ja psyykkisiä ongelmia havaittiin perheessä. Puuttumista mahdollistavia asioita olivat sensitiivisyys, viranomaisyhteistyö ja asianmukainen lainsäädäntö. (Karttunen 2015.) Myös Alasen (2019) pro gradu –tutkielmassa käytettiin laadullista haastattelututkimusta yhteistyön selvittämiseksi sekä perhetyön, lastensuojelun että varhaiskasvatuksen näkökulmista. Tulokset olivat Salosen (2019) ja Karttusen (2015) kanssa yhteneväisiä ja haasteeksi koettiin varhaiskasvatuksen ja muiden tahojen välillä yhteisten rakenteiden puuttuminen, epä tieto kontaktihenkilöistä ja työnkuvasta, kiire ja resurssien puute. Yhteistyötä toivottiin olevan enemmän ja säännöllisiä tapaamisia sekä työntekijöiden, että asiakkaiden näkökulmaa ajatellen. (Alanen 2019.) Kouvolassa ei valitettavasti samankaltaisia tutkimusta ole tehty.

Mikäli perheen ongelmiin vastataan liian myöhään, liian vähän aikaa, toimijat eivät toimi toisiaan täydentäen tai ongelmaa katsotaan liian yksipuolisesti, lapset nuoret ja perheet eivät saa riittävää apua. Tarvitaan siis koordinoitumpaa, intensiivisempää ja nopeampaa monitoimijaista työtä. Pahimmillaan perhe kohtaa haasteita, jolloin heitä suojaavat tekijät heikkenevät, mistä taas syntyy vaikeuksia ja ongelmiin puututaan vasta kun ne ovat isoja, jolloin tarvitaan jo korjaavia toimenpiteitä. Tällöin avun saantiin on voinut kulua aikaa viikoista kuukausiin. Sen sijaan ajoissa puuttumisella voitaisiin perhettä kohdanneet haasteet ottaa varhaisessa vaiheessa puheeksi ja etsiä niihin ratkaisuja yhdessä, mikä vahvistaisi suojaavia tekijöitä eikä välttämättä korjaavia toimenpiteitä tarvittaisi lainkaan. Lisäksi apua saataisiin näillä toimenpiteillä jopa päivissä tai viikoissa. Haasteet eivät siis pääsisi varhaisella puuttumisella kasvamaan kovinkaan suuriksi, mikä helpottaisi niihin vaikuttamista sekä vähentäisi syntyvien ongelmien korjaamiseen tarvittavia resursseja. Myös asiakkaiden palvelukokemukset paranisivat, jolloin palvelua olisi helpompi hakea uudestaan ja matalammalla kynnyksellä. (Pelkonen & Hastrup 2019.)

Kuntaliiton kunnille 2012 teettämässä lastensuojelupalvelujen järjestämisen kyselyssä kunnat olivat lähes yksimielisiä siitä, että palveluja tulisi yhtenäistää jo olemassa olevien peruspalvelujen kanssa, joka lisäisi niiden saatavuutta ja toisaalta ei lisäisi taloudellista kuormitavuutta kunnille (Viinikka, Sourander & Oksanen 2014b, 121).

#### 4.3 Varhaisen tuen keinoja

##### **Yhteistyö vanhempien kanssa**

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisesti yhteistyö vanhempien kanssa on erityisen tärkeä osa laadukasta varhaiskasvatusta. Siihen kuuluu luottamus, tasa-arvoinen

vuorovaikutus sekä keskinäinen kunnioitus, jossa varhaiskasvatuksen henkilöstö on aktiivinen ja aloitteellinen osapuoli. Arvot, tavoitteet, vastuut ym. tärkeät aiheet keskustellaan yhdessä läpi. Erityisen tärkeää yhteistyö on siirtymävaiheissa, kuten lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksessa. (Opetushallitus 2018, 34.) Jo varhaiskasvatuspaikkaa hakiessa perheen kokonaistilanteesta keskustellaan palveluohjauksessa, jossa yhdessä etsitään perheille paras vaihtoehto. Palveluohjauksessa otetaan huomioon perheen tarpeita hoitopaikalle (esim. perhepäivähoito, vuorohoito, työmatkan huomioiminen) ja toiveita (esim. yksityinen palvelu, erityiset painotukset), mutta samalla pohditaan palvelun järjestämisen järkevyyttä myös pidemmällä tähtäimellä (esim. esikoulun aloittaminen, sisarusten syntyminen, työpaikan vaihdokset). Yhteistyötä pitää kyetä tekemään erilaisten perheiden kanssa, mikä vaatii muun muassa monikulttuurista osaamista ja oman työn reflektointia (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 74).

Kasvatusyhteistyö aloitetaan jo ennen kuin lapsi aloittaa päiväkodissa. Varhaiskasvatuksesta tehdään, perheen niin halutessa, kotikäynti, jonka tarkoituksena on tutustua perheeseen lapsen omassa arkiympäristössä. Samalla kasvattajalla on mahdollisuus havainnoida perheen dynamiikkaa ja tukea perheen siirtymistä varhaiskasvatukseen asiakkaaksi. (Kekkonen 2012, 40-41.) Perheen ja varhaiskasvatuksen välillä vallitsee kasvatuskumppanuus, jonka peruseriaatteena on varhaiskasvatusten työntekijöiden ja lasten vanhempien (tai muiden kasvattajien) välillä vastavuoroisuutta ja tasavertaista kohtaamista. Työntekijöillä on ammattiin liittyvä oma osaamisensa, kun taas vanhemmilla on paras tuntemus lapsen käyttäytymisestä, esimerkiksi päiväkodin ulkopuolella. (Mahkonen 2018, 74.) Kasvatuskumppanuus syntyy molempien osapuolien tietoisesta sitoutumisesta yhteistyöhön, joka tukee lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Kummankin osapuolen roolit ovat yhtä tärkeitä, mutta varhaiskasvatuksen henkilöstön tulee luoda edellytykset kumppanuudelle ja kunnioittaa perheen ensisijaista kasvatusvastuuta ja -oikeutta. (Kekkonen 2012, 22.)

Kasvatuskumppanuuden haasteita ovat kysymykset siitä, millä tavalla kasvatushenkilöstö näkee perheiden ainutlaatuisuuden? Esimerkiksi tulkinnat perheen omasta tavasta kasvatata, hoitaa, pitää huolta ja näkemykset oppimisesta voivat vaikuttaa henkilöstön näkökulmasta joko negatiiviselta tai positiiviselta. Perheen omat arvot, asenteet, kysymykset ja huolet voidaan tulkita joko perheen osaamattomuudeksi ja heikkoudeksi tai perheen kasvatuksen, omaa lasta koskevan asiantuntemuksen, yksilöllisiksi piirteiksi. Varhaiskasvatuksen ja perheiden välillä tehtävä yhteistyö on vuosien mittaan muuttunut vanhempien valitsemisesta vanhempainkasvatukseksi ja siitä edelleen kehittynyt kodin kasvatustyön tukemisesta kasvatuskumppanuudeksi. (Kekkonen 2012, 32-33.) Kirvesniemen (2017, 108) mukaan työntekijät saavat yhteistyön kautta tietoa seuraavan laisista asioista: käsitys yhteisestä kasvatustehtävästä (päivittäisessä vuorovaikutuksessa, yksilöllisistä toiveista liittyen

perushoitoon, vanhempien huolesta, perheen sisäisestä vuorovaikutuksesta sekä näkemyseroista esim. maailmankatsomuksessa), lapsen terveydestä ja hyvinvoinnista, vanhemman ja lapsen suhteesta (kasvatuskeinot, ristiriidat), vanhempien tunteista (tunnetila hoidon alussa, keskusteluilmapiiri ja kohtaamiset) sekä hoitosuhteen taustoista (yleinen tieto, perhetilanteen muutokset, hoidon tarve ja yhteystiedot).

Kalliala (2012) taas kritisoi koko ajatusta kasvatuskumppanuudesta, jossa varhaiskasvatuksen työntekijät ja perheet olisivat yhdenvertaisia kumppaneita. Kritiikki nousee kahdenlaisesta näkökulmasta. Ensinnäkin kumppanuudessa on yleisesti vara valita vastakkainen osapuoli, joka ei toteudu varhaiskasvatuksen henkilöstön ja vanhempien välillä, sillä he eivät ole valinneet toisiaan kumppaneiksi. Toiseksi varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on virkansa ja oman ammatillisen osaamisensa puolesta velvollisuus puuttua esimerkiksi lapsen laiminlyönteihin, johon kumppanuus ei varsinaisesti jousta. Kallialan mukaan varhaiskasvatuksessa tehtävä työ onkin enemmän kasvatusyhteistyötä kuin -kumppanuutta. (Kalliala 2012, 92-95.)

Kekkosen (2012) väitöskirjassa otetaan kumppanuus-termiin kantaa tutkimuksessa käytettyjen neljän eri kasvatuskumppanuuden diskurssin kautta, joista eniten on merkitystä puhe- tavalla, jolla perheen kanssa toimitaan, jotta toimintaa voidaan identifioida kumppanuudeksi. Esimerkiksi jos keskustellaan perheelle sopivista päivähoitoratkaisuista, perhettä osallistava keskustelu heidän tarpeistaan on kumppanuutta, kun taas perheen puolesta ”paremmin tietäminen” asiantuntijuuteen nojaten ei ole kumppanuutta. Kekkosen tarkastelee myös termiä kumppanuus laajemmalti erilaisten määritelmien pohjalta. Kumppanuus voi perustua esimerkiksi vanhemman ja työntekijän välille syntyvään vuorovaikutukselliseen suhteeseen, jossa molemmat sitoutuvat sopimuksellisen tai ehkä jopa velvollisuuden kautta, kehittyen prosessinomaisesti perustarpeista syvempiin aiheisiin. (Kekkonen 2012, 8; 48-52; 57-59.)

Vaikka monissa lähteissä käytetään paljon termiä ”kasvatuskumppanuus” ja sen ollen melko vakiintunut termi myös kentällä, on hyvä huomioida, ettei sitä käytetä Opetushallituksen, vuonna 2018 määritetyissä, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa kuvaamaan yhteistyötä vanhempien kanssa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön käytännöt on listattu paikallisesti päätettäviin asioihin, samoin kuin huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön tavoitteet (Opetushallitus 2018, 34-35). Tästä johtuen käytännöt vaihtelevat paljon kunnittain ja jopa yksiköiden välillä, mutta samalla antaa myös mahdollisuuden asettaa työlle tavoitteet paikallisten tarpeiden perusteella.



Puhutaan sitten kumppanuudesta tai kasvatusyhteistyöstä, kaikki perustuu perheen ja työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen, jota ohjaavat jokaisen henkilökohtaiset arvot, uskomukset ja opitut toimintamallit. Sen lisäksi perheen ja työntekijöiden välisen kommunikoinnin toimivuus tai toimimattomuus riippuu kahdesta asiasta: kulttuuristen uskomusten ja arvojen yhteensopivuudesta sekä työntekijän kulttuurisesta sensitiivisyydestä ja sitä kautta perheen taustojen vaikutuksesta (etninen, kulttuurinen ja sosioekonominen). (Kekkonen 2012, 60.)

Viinikan, Souranderin ja Oksasen (2014a) mukaan jokainen työntekijän ja vanhemman välinen kohtaaminen on tärkeä ja merkityksellinen. Etenkin nyky-yhteiskunnan itsenäisyyttä ja yksilöllisyyttä korostava ympäristö, saattaa saada vanhemmat kokemaan stressiä pärjäämisestä ja selviytymisestä. Siksi jokainen arvostava, hyväksyvä ja kiinnostunut kohtaaminen voi auttaa vanhempaa kokemaan olevansa osa jotakin ja saavansa tarvittaessa tukea. Aito kohtaaminen on pysähtymistä ja kiinnostuksen osoittamista perhettä kohtaan. Parhaimmillaan se auttaa vanhempaa saamaan uusia kokemuksia sensitiivisestä kohtaamisesta, joista on itse saattanut jäädä paitsi. Tämä taas vahvistaa samanlaista toimintamallia oman lapsen kanssa olemisessa. (Viinikka, Sourander & Oksanen 2014a, 67-68.) Samalla päästään jälleen siihen, miten vanhempien kanssa työskentely tukee varhaiskasvatuksen perustehtävää: lapsen hyvinvoinnin ja kasvun turvaamista.

### **Palveluohjaus**

Palveluohjauksella on erilaisia tasoja ja sen tarkoitus on sujuvoittaa asiakkaan palveluun pääsyä. Yleisellä tasolla on ohjausta ja neuvontaa, jossa työntekijä tuntee kattavasti palvelujärjestelmää. Toiseksi on asiakasohjausta ja neuvontaa, jossa tehdään alustavaa palvelutarpeen arviointia ja tunnetaan asiakasryhmä paremmin (Suhonen 2019.) Palveluohjaus varhaiskasvatuksessa on pitkälti näillä kahdella tasolla, eli varhaiskasvatushakemusten, ajanvarausjärjestelmien ja muiden teknillisten asioiden tiedonjakoa. Useimmilla kaupungeilla on siihen palveluohjaajat, mutta myös esimerkiksi palveluvastaavat ja varhaiskasvatustyöyksiköiden johtajat sitä tekevät. Työ, mitä tehdään vanhempien ja varhaiskasvatustyöyksiköiden työntekijöiden välillä, on pääosin muihin palveluihin ohjausta tai yhteystietojen jakamista. Kolmanneksi on intensiivistä palveluohjausta, jossa käydään moniammatillisesti läpi asiakkaan yksilöllisiä tarpeita ja palvelukokonaisuuksia (Suhonen 2019).

Kalliala (2012) painottaa teoksessaan sitä, että varhaiskasvatuksessa työskentelevien työaika menee lähes kokonaan lasten kanssa tehtävään työhön sen sijaan, että työtä tehtäisiin yhdessä perheiden kanssa suoraan. Perheiden kanssa tehtävä työ rajoittuu ovensuu-keskusteluihin haku- ja tuontitilanteissa sekä pidempiin keskusteluhetkiin (esimerkiksi vasu-

keskusteluihin). Se, että lisättäisiin perhetyön omaista vaativaa menetelmällistä sosiaalityötä varhaiskasvatuksessa, vaatisi osaamisen lisäksi valtavasti lisäresurssia ajan käyttöön. Sen sijaan palveluohjaus olisikin hyvä vaihtoehto perheiden tukemiseen. (Kalliala 2012, 90-92.)

### **Perheohjaus ja perhetyö**

Perheohjaukselle ei löytynyt virallista määritelmää tai tutkimusperäistä tietoa sen käytön tehokkuudesta eikä sitä ole Sosiaalihuoltolaissa erikseen nimettynä sosiaalipalveluna, mutta monilla kunnilla on käytössään varhaiskasvatuksen perheohjaaja. Perheohjaus on jonkinlainen sovellus matalan kynnyksen ennaltaehkäisevästä ja varhaisesta perhetyöstä vanhemmuuden tukemiseksi. Sosiaalihuoltolaissa (2014, 14§) mainittuja sosiaalipalveluita, jotka voisivat sisältää perheohjaajan työtä, ovat muun muassa perhetyö, sosiaaliohjaus sekä kasvatus- ja perheneuvonta. Sosiaalihuoltolaki määrittelee perhetyötä perheen hyvinvointia tukevaksi työksi. Perhetyö on sosiaaliohjausta ja muuta apua sekä suoraan perheelle, että mahdollisesti perheen hoidosta vastaaville henkilöille. Keskiössä on voimavarojen vahvistaminen ja vuorovaikutuksen tukeminen. (Sosiaalihuoltolaki 2014, 18§.)

Ohjaus työtapana, sisällöltään sekä tavoitteiltaan muotoutuu aina vasta asiakkaan ja työntekijän välisessä suhteessa ja se on riippuvainen tilanteen kontekstista (Alatalo, Lappi & Petrelius 2017, 42-43). Sosiaaliohjaus on neuvontaa, ohjausta ja tukea, jota voidaan antaa sekä yksilöille, perheille että yhteisöille hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämiseksi (Sosiaalihuoltolaki 2014, 16§). Perhetyön ohjauksellisuus tulee laissa asetettujen määritelmien lisäksi pitkälti siitä, että perhetyötä toteuttavista suurin osa on sosiaaliohjaajia, jotka ovat useimmiten koulutukseltaan sosionomeja. Ohjaus sopii myös perhetyön kuntouttavaan työtapaan. Ohjauksen lisäksi perhetyöhön voi kuulua hoidollinen elementti, jota toteutetaan yhteistyössä esimerkiksi lastensuojelun työntekijöiden tai psykiatrisen sairaanhoitajan kanssa. (Alatalo ym. 2017, 43-46.)

Varhaiskasvatus tavoittaa suuren osan suomalaisista perheistä ja sitä kautta perhetyölläkin olisi mahdollisuus tavoittaa siitä hyötyvät perheet. Koska päiväkotikiitos kuuluu asuinympäristön jälkeen perheen lähimpään kasvu-ympäristöön, perhetyön tuominen sinne voisi lisätä yleistä hyvinvointia ja se riittäisi suurelle osalle lapsista ja perheistä. (Myllymäki 2018, 171.) Seuraavassa esimerkkejä kuntien perheohjaajien työnkuvasta ja perheohjauksen tavoitteista.

Varhaiskasvatuksessa tehtävä perheohjaus on varhaiskasvatuksen perheiden ennaltaehkäisevää, matalan kynnyksen ohjaustyötä (Hämeenkyrön kaupunki). Sen tavoitteena on vanhemmuuden vahvistuminen ja voimavarojen lisääntyminen (Joensuun kaupunki). Perheillä on monenlaisia elämäntilanteita, joissa jaksaminen on koetuksella, herää huoli tai kysymyksiä liittyen perheeseen, parisuhteeseen, arkeen ja lapsen kehitykseen (Joensuun

kaupunki; Loimaan kaupunki 2021). Apu muotoutuu aina perheen tarpeen mukaisesti (Liperin kunta).

Perheohjausta voidaan toteuttaa monin eri tavoin. Esimerkiksi Loimaan kaupungilla perheohjausta tekee varhaiskasvatuksen kuraattori, johon voi ottaa yhteyttä tukea tarvitessaan (Loimaan kaupunki 2021). Hämeenkyrössä varhaiskasvatuksen perheohjausta tekevä työntekijä on saatavilla kaikille varhaiskasvatuksessa oleville asiakasperheille ja myös häneen voi olla itse yhteydessä. Aiheita, joissa perheohjaaja auttaa, tukee ja ohjaa perhettä voivat olla esimerkiksi lapsen kasvun, kehityksen, temperamentin, sairauden tai yhteisiin leikkihetkiin liittyvät tilanteet. Työ suunnitellaan aina yhdessä perheen kanssa ja siinä voidaan käyttää myös muita yhteistyökumppaneita tukena. (Hämeenkyrön kaupunki.)

Joensuussa perheohjaajilta saa keskusteluapua joko itse varaamalla tai varhaiskasvatuksen henkilökunnan kautta joko päiväkodille tai perheohjaajien toimistolle. Lisäksi tarjolla on erilaisia vanhempainryhmiä. (Joensuun kaupunki.) Myös vanhempainilloissa voi olla perheohjaaja teemasta riippuen. Joensuun perheohjaus-malli on kehitetty varhaiskasvatuksen kentältä tulleiden tarpeiden perusteella ja se on levinnyt Joensuusta Varkauteen. Työ on osa varhaiskasvatuksen kokonaisuutta eikä palveluun osallistumista dokumentoida mitenkään. Tarvittaessa perhettä ohjataan jonkin toisen palvelun piiriin, yhdessä ratkaisuja etsien. Joskus perheohjaaja voi myös toimia varhaiskasvatuksen ja perheen välisissä ristiriidoissa apuna yhteisen ymmärryksen etsimisessä. (Kokkola 2017.)

### **Puheeksi otto**

Yksi varhaisen tuen keinoista on varhainen puheeksi ottaminen. Puheeksi ottamisen perustana on edistää avoimen keskustelun kulttuuria, jossa ilmaistaan työntekijän huolta sen sijaan että korostetaan ongelmia. Tavoitteena on saada aikaan keskustelua ja yhteistä pohdintaa asiakasta kunnioittavalla tavalla siitä, mitä asialle voitaisiin yhdessä tehdä. Asiakkaan oma asiantuntijuus on keskiössä. Tämän kulttuurin luominen lähtee koko organisaatiosta, ei yksittäisten työntekijöiden tavasta tehdä työtä. (Huolen puheeksi ottaminen 2018.) Monissa sosiaali- ja terveystieteiden koulutuksissa puheeksi ottaminen kuuluu jollain tapaa osaksi opintoja. Huolen esiin tuominen perheestä ei välttämättä ole kuitenkaan yhtä helppoa kuin huoli lapsesta.

Lähtökohta huolen puheeksi ottamiselle on se, ettei puhuta perheen ongelmasta vaan työntekijän huolesta lapsesta tai perheestä, joka antaa heti erilaisen sävyn keskustelulle kuin ongelmien tai haasteiden listaaminen. Huolen puheeksi otto on yhteistyöhön kutsumista ja voimavarojen yhdistämistä. Se on myös avun ja tuen tarjoamista, vaikka ensireaktio saattaisikin olla torjuva tai yllättyneenä. Oma työtä helpottaa asioiden kirjaaminen ja huolien konk-

retisointi. Myös huolen vyöhykkeistöä voidaan käyttää apuna. Ennakointi auttaa pysähtymään huolen äärelle ja pohtimaan, mitä tapahtuu, jos huoleen ei reagoida. (Eriksson & Arnkill 2012, 7, 25-27.) Lisäksi ajoissa puheeksi otettu huoli luo yhteistyöllekin varhaiset rakenteet, jolloin toimintamahdollisuuksia on saatavilla enemmän (Dialoginen huolen puheeksi ottaminen 2021). Aiemmin käsiteltyä kumppanuusajattelua käytettäessä myös huolen puheeksi otossa voidaan ajatella huolen olevan sekä perheen että työntekijän yhteinen, johon lähdetään yhdessä etsimään ratkaisuja. Eri asia on se, kuinka helppoa kumppanuus on käytännössä saavuttaa, etenkin jos huolen vuoksi joudutaan puuttumaan jollain tapaa perheen toimintaan. (Hovi-Pulsa 2011, 71.)

Puheeksi ottamisen tukena voidaan käyttää kolmiosaista lomaketta. Ensimmäisessä osassa pohditaan mistä ollaan huolissaan, mitä tapahtuu, jos huolta ei oteta puheeksi ja kuinka suuri huoli on. Toisessa osassa valmistaudutaan tapaamiseen ja etsitään itselle sopivaa, arvostavaa tapaa ottaa puheeksi. Voidaan pohtia, missä vanhempi kokee saavansa tukea, mitä asioita hän voisi kokea uhkaavana, lapsen voimavaroja tilanteessa ja niiden huomioimista, mitä voitaisiin tehdä tilanteen parantamiseksi, miten huoli otetaan esille, ennakoidaan tilannetta ja mihin se voi johtaa sekä sitä, millainen olisi sopiva tilanne ja paikka puheeksi ottamiseksi? Näin käydään läpi tilannetta vanhemman näkökulmasta ja samalla nostetaan esiin myös hyviä asioita, joka voi keventää tunnelmaa. Sanavalintoja kannattaa pohtia etukäteen, jotta ajatus jäsentyy ja tulee ulos oikein. Ennakointi auttaa myös reagoimaan tulevassa tilanteessa vanhemman reaktioihin. (Eriksson & Arnkill 2012, 12, 14.)

Kolmatta kysymysosuutta pohditaan tapaamisen jälkeen. Kolmannessa osiossa käydään läpi, miten puheeksi otto meni ja mitä siitä ajatellaan jälkikäteen. Pohdittavia kysymyksiä ovat miten sen toteutettiin, mitkä olivat omat tunnelmat, menikö ennakoidusti vai tuliko yllätyksiä, miltä tilanne nyt näyttää ja huolestuttaako jokin edelleen ja jos huolettua, mitä sille nyt voisi tehdä? Jälkipuinti auttaa kehittämään puheeksi ottoa ja tuomaan lisäymmärrystä tilanteiden kulusta. Jokainen osio käydään huolellisesti läpi. (Eriksson & Arnkill 2012, 13.)

Huolen puheeksi otton oppaassa, Arnkilin esipuheessa pohditaan pelkoa suhteiden pilaaamisesta huolien puheeksi otolla. Tähän neuvona hän ohjaa empijää löytämään oikea perhettä kunnioittava tapa ottaa puheeksi, jotta suhde perheeseen ei kärsi, sen sijaan, että rohkaistaan vain ottamaan puheeksi huolimatta epäilyttävästä tunteesta. Puheeksi otossa kannattaakin kuunnella omaa intuitiotaan. Huolen puheeksi otton dialogisuus on enemmän työtapaa kuin metodi. (Eriksson & Arnkill 2012, 2.) Myös myöhemmin mainitut, reflektiivinen

työote ja PACE-asenne, antavat pohjan tavalle, jolla työtä tehdään, sen sijaan että ne olisivat varsinaisia työvälineitä.

Jonkin työkalun käyttäminen puheeksi ottamisen apuna voi helpottaa asiakkaan puheeksi ottamisen kokemista neutraalina eikä niinkään syyllistävänä tai kyttävänä toimenpiteenä. Esimerkiksi perhetyössä käytössä oleva sekvenssikartta (taulukko perheen arjen toiminnoista ja aikatauluista) voi auttaa sekä perhettä hahmottamaan kokonaistilanteen, että työntekijää ottamaan puheeksi vaikkapa kylpyhuoneen säännöllisen puhdistamisen tai eri perheenjäsenten toiveita ajan käytöstä ja niiden sijoittelusta sekvenssikarttaan. (Saarilahti 2020, 133-134.) Toisenlainen konkreettinen apukeino on esimerkiksi vanhemmuuden roolikartta.

Konkreettisten työvälineiden lisäksi on olemassa myös puheeksi oton rakenteita, kuten Lapset puheeksi. Lapset puheeksi –menetelmän tarkoituksena on rakentaa yhteinen ymmärrys lapsen vanhempien ja perheen kanssa työskentelevän henkilön välille heidän arkisessa toimintaympäristössään. Menetelmä on kaksiosainen, jossa ensin käydään Lapset puheeksi –keskustelu ja sen jälkeen tarvittaessa Lapset puheeksi –neuvonpito. Keskustelussa tarkastellaan perheen ja lapsen arkea ja vanhemmalla on mahdollisuus tuoda esiin haluamiaan asioita. Tavoitteena on käydä läpi arjen moninaisuutta, vahvuuksia ja haasteita, ja sitä kautta sopia perheen jaksamista ylläpitäviä ja vahvistavia toimia. Keskusteluja järjestetään perheen toiveen mukaan riittävästi ja sellaisella kokoonpanolla kuin perhe toivoo. Neuvonpito pidetään silloin, kun tarvitaan jonkinlaista lisätukea muista ammattiryhmistä, jossa jälleen yhdessä pohditaan tarittavia tukitoimia arjen ympärille. (Lapset puheeksi – menetelmä 2021.) Keskustelujen tukena on lokikirja, jolla kartoitetaan perheen tilannetta, ja toimintasuunnitelma, johon laaditaan sovitut toimenpiteet. Perheessä ei tarvitse olla erikseen haasteita Lapset puheeksi-menetelmän käyttämiseksi vaan sitä voidaan hyödyntää muutenkin. Menetelmä sopii niin varhaiskasvatukseen kuin muihinkin lasten kanssa työskenteleviin palveluihin. (Lehtonen.)

### **Myönteinen tunnistaminen ja voimavarat**

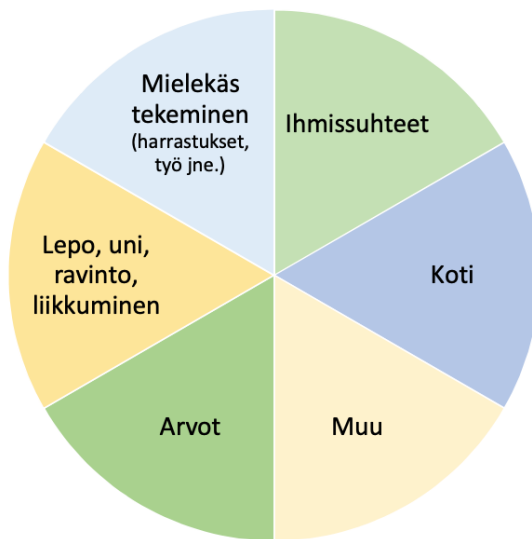
Työntekijän tehtävä on löytää asiakkaistaan voimavaroja ja osoittaa ne heille, sillä tukeminen on sama kuin voimavarojen käyttö lapsen tai perheen hyväksi. Voimavaroja hyödyntäen voidaan ohjata myös vanhempaa perheen haasteissa. (Eriksson & Arnkill 2012, 29-30.) Esimerkiksi se, että vanhempi osallistuu varhaiskasvatuksen vanhempainiltoihin, kertoo tämän halusta olla osallinen lapsensa varhaiskasvatusarjessa ja tehdä yhteistyötä. Voimaannuttava tukeminen on perheen kannustamista sekä näköalojen, ymmärryksen ja voimavarojen yhdistämistä sekä tarvittaessa myös muiden toimijoiden mukaan ottamista voimavarojen yhdistämiseksi (Eriksson & Arnkill 2012, 32, 40).

Perheellä voi olla sekä sisäisiä (perheenjäsenten suhteet, ongelmanratkaisutaidot ja elämäntavat) että ulkoisia (taloudellinen tilanne, asuinolosuhteet ja sosiaalinen tuki) voimavaroja. Vanhemmilla itsellään saattaa olla voimavaroja vahvistavia tekijöitä, kuten hyvät lapsuudenkokemukset, hyvä itsetunto tai vaikkapa yleinen myönteinen asenne. (Palokangas, Haaranen, Pietilä, Häggman-Laitila 2018.) Samat aiheet toimivat hyvässä tilanteessa voimavaroja antavina tekijöinä ja huonossa tilanteessa kuormittavina. Esimerkiksi hyvä parisuhde voi antaa rutkasti eväitä jaksaa vaikeiden hetkien yli, kun taas riitaisa ja kuormittava parisuhde voi heikentää jaksamista muillakin elämän osa-alueilla. Voimavarojen tunnistamisen jälkeen niitä lähdetään vahvistamaan muuttamalla perheen toimintaa, joka lisää koko perheen hyvinvointia. Jos perheen keskinäiset suhteet ovat hyvät, lisätään yhdessäoloa ja yhdessä tekemistä. (Voimavaralähtöiset menetelmät.)

Vanhemmille on tärkeää tuoda näkyväksi heidän lastaan ja koko perhettä kannattelevia voimavaroja ja ominaisuuksiaan. Yksi työväline tähän on Suomen mielenterveys ry:n Hyvän mielen vanhemmuus –julistte, jota voidaan käyttää esimerkiksi keskustelun apuna. Myös varhaiskasvatuksessa sitä voidaan käyttää ihan esillä oloon vanhempien omien ajatusten herättäjänä, keskustelunaloittajana vanhempainillassa, vasu-keskustelun apuna tai vaikkapa teemoittain tuoda näkyväksi arjessa. Julisteen vahvuusteemoja on viisi: kuuntelua ja kohtaamista, toimivaa arkea, rakkautta ja tunnetaitoja, vahvuuksien näkemistä sekä turvallisuutta ja rajoja. (Mieli – Suomen Mielenterveys ry 2021.)

Jokaisella meistä on suojaavia tekijöitä, joiden avulla on mahdollista torjua riskejä esimerkiksi mielenterveysongelmiin, syrjäytymiseen, taloudellisiin vaikeuksiin, haastaviin kasvatustilanteisiin ynnä muuhun. Suojaavia tekijöitä tunnetaan heikommin kuin riskitekijöitä, vaikka suojaavien tekijöiden huomioiminen olisi tärkeämpää positiivisen kasvu ympäristön ja kehityksen kannalta. Suojaavia tekijöitä voi olla esimerkiksi luonteenpiirre, käytös, suhteet, ominaisuudet, tapahtumat tai olosuhteet. Lapsen kannalta merkittävimpiä sekä riski-että suojaavia tekijöitä ovat perheen ominaisuudet, mutta samoin lapsen ominaisuudet vaikuttavat vanhempiin. Esimerkiksi vanhemman ja lapsen välinen myönteinen suhde saattaa toimia sekä lasta että vanhempaa suojaavana tekijänä, kun vanhemmalla on mielenterveysongelmia. (Pohjoismainen hyvinvointikeskus 2012, 38-39, 41.) Voimavaratyöskentely perustuu myönteiselle ajattelulle omasta kyvykkyydestä. Joskus omien voimavarojen näkeminen on todella haastavaa ja siksi siihen voidaan käyttää erilaisia työkaluja, kuten Voimavaraympyrää (kuvio 2). Ympyrässä on elämän osa-alueita, joita tarkastelemalla voi pohtia,

millaisista asioista saa milläkin osa-alueella voimaa. (Terveyskylä 2020.) Neuvolassa käytetään yhtenä työvälteenä odottavien äitien ja vauvaperheiden voimavaralomakkeita (Voimavaralähtöiset menetelmät).



Kuvio 2. Voimavaraympyrä (Terveyskylä 2020).

#### 4.4 Vuorovaikutustyö

Kaikki edellä mainitut menetelmät ja keinot perheen varhaiseksi tukemiseksi vaativat jonkinlaista vuorovaikutussuhdetta varhaiskasvatuksen henkilöstön ja vanhempien välillä. Näin ollen vuorovaikutusta voitaisiin pitää yhtenä vaikuttavana keinona perheiden tukemisessa. Viinikan ym. (2014a, 68) mukaan perheiden kunnioittava, utelias ja avoin kohtaaminen, reflektiivinen työote, on sekä taito että asenne. Hyvään vuorovaikutusosaamiseen varhaiskasvatuksessa liittyy erilaisia kompetensseja, kuten ammatillisten keskustelujen hallinta, yhteistyötaidot, työn kielellinen hallinta, verkosto-osaaminen ja vaikuttamisosaaminen (Karila ym. 2017, 75).

Varhaiskasvatustyö itsessään on vuorovaikutuksellista, jossa työntekijä joutuu erilaisissa tilanteissa toimimaan sekä lasten ja vanhempien ehdoilla, että työyhteisön vaatimusten ja oman persoonansa kautta. Tilanteiden tulkitseminen ja toiminta perustuvat aiemmin saatuun tietoon, kokemukseen ja koulutustaan. Myös lapsen, perheen ja tilanteen havainnointi on tärkeä keino luoda tietoa vuorovaikutuksesta. Empatian rooli vuorovaikutuksessa on erityisen tärkeä, jotta kyetään asettautumaan toisen asemaan ja näkemään asiat hänen tavallaan. Samalla tavalla vanhempien tunteiden huomiotta jättäminen taas voi jopa estää syntyvää dialogia ja tiedon jakamista. Oman toiminnan reflektointi onkin olennainen osa vuorovaikutussuhteiden kehittämistä, jotta voidaan poistaa esteitä ja luoda tilaa dialogeille, joiden avulla luodaan yhteistä ymmärrystä. (Kirvesniemi 2017, 17, 31-32, 148-149.) Laadukkaasti vuorovaikutuksen avulla voidaan tarjota myös lapselle monipuolista, sosiaalista ja

kielellisesti rikasta varhaiskasvatusta, mutta myös huomioida vanhempia, työyhteisöä ja yhteistyökumppaneita. Tähän osaamisen hallintaan katsotaan vaikuttavan esimerkiksi se, millaista koulutusta henkilöstö on saanut. (Karila ym. 2017, 70, 73.)

Alatalon (2015) vanhemmille osoitetussa pro gradun kyselytutkimuksessa koettiin vastuusten perusteella vuorovaikutuksen olevan lähes kokonaan vanhempien vastuulla ja toivottiin päiväkodin puolelta sen kehittämistä. Osa vanhemmista koki tärkeänä, että myös heidän kuulumisiaan kysyttäisiin, eikä keskustelu pyörisi kokonaan lapsen ympärillä. Tämän lisäksi toivottiin enemmän neuvoja ja tukea sekä yhteisöllisyyttä esimerkiksi vanhempainiltojen avulla. Sekä resurssien vähyys, että lapsen hoito vain päiväkodin näkökulmasta (ilman vanhempien toiveiden huomioimista) herättivät huolta ja harmistusta vanhemmissa. (Alatalo 2015, 64-67.)

### **Dialoginen vuorovaikutus**

Yksi työskentelymuoto, joka perustuu sekä vääranlaisten kohtaamisten ”uudelleen ohjelmointiin” ja samalla kiintymyssuhdetta vahvistavaan työskentelyasenteeseen on DDP. DDP on lyhenne sanoista Dyadic Developmental Psychotherapy. Se perustuu alun perin sijoitetujen lasten vahingollisten kiintymyssuhdemallien korjaamiseen ja uudelleen rakentamiseen sijaisperheen vanhempiin. (Hughes 2014.) DDP-työskentelyyn liittyy PACE-asette, joka hyvin lyhyesti muotoiltuna on lapsen kohtaamista leikkisyyden (playfulness), hyväksynnän (acceptance), uteliaisuuden (curiosity) ja empatian (empathy) kautta jokaisessa kohtaamisessa (DDP Network). Siksi se on enemmän asenne kuin työväline. PACE-asetteen avulla lapsi voi alkaa kokea tulleen nähdyksi, emotionaalisesti läheisemmäksi aikuisen kanssa tai alkaa luottaa aikuiseseen (DDP Network). PACE soveltuu erinomaisesti myös vanhempien kanssa työskentelyyn. Becker-Weirdman (2013) esittää, että PACEn avulla voi luoda yhteyden vanhempaan hyväksymällä ja ottamalla tämän vastaan juuri sellaisena kuin tämä on. Sen sijaan, että yritettäisiin kertoa vanhemmalle lapsen puolesta, mitä lapsi tarvitsee, tehtäisiin yhteistyötä ymmärtäen vanhemman lähtökohtia ja tilannetta hänen kokemuksestaan käsin, jolloin vanhempikin sitoutuu yhteistyöhön eri tavalla. (Becker-Weirdman 2013, 40.)

Toinen vuorovaikutukseen perustuva työmenetelmä on Norjassa 80-luvulla kehitetty ICDP (International Child Development Programme), josta Suomessa käytetään nimitystä Kanustava vuorovaikutus. Perusajatuksena on se, että lapsen kehitys ja oppiminen tapahtuvat lapsen ja aikuisen välisessä vuorovaikutuksessa, jonka laadusta vastuu on aina aikuisella. Menetelmä sopii hyvin kouluihin ja päiväkoteihin, sillä sekin keskittyy voimavaroihin, vahvuuksiin ja positiiviseen vahvistamiseen. Vaikka menetelmä on DDP:n tapaan kehitetty ai-



kuisen ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen, sitä voidaan käyttää kaikkeen vuorovaikutukseen. (ICDP – Kannustava vuorovaikutus ICDP 2018.) Ohjelman koulutusten on tavoitteena vahvistaa sensitiivistä työtettä ja myönteistä vuorovaikutusta kahdeksan vuorovaikutusmallin ja kolmen dialogin kautta (ICDP – Koulutus 2018).

Samantapainen pyrkimys on reflektiivisellä, dialogisella työotteella. Sen tavoitteena on saada vanhempi itse näkemään ratkaisuja omiin kysymyksiinsä (Viinikka ym. 2014a, 69-70.) Toisaalta reflektiivisen työotteen tavoite on myös tukea perheen sisäisiä vuorovaikutussuhteita (Salo & Kauppi 2014, 84). Reflektiivisyyden haaste on kyetä olla täysin sisällä vuorovaikutuksessa ja samanaikaisesti tarkkailla tilannetta ulkopuolelta. Ulkopuolelta tarkkailu auttaa hillitsemään impulsiivisia reaktioita sekä arvioimaan oman, tietoisien, reagoinnin vaikutusta vuorovaikutustilanteen etenemiselle. (Becker-Weirdman 2013, 38-39.) Työntekijän roolina on olla ”ei-tietävä”, eli kysyä kysymyksiä ja olla kiinnostunut olettamatta ennalta vastauksia tai ratkaisuja vanhemman tai lapsen puolesta. Yrityksistä huolimatta keskusteluyhteyttä ei aina synny, mutta tärkeää on työntekijänä pohtia myös omien ajatusten, ennako-oletusten tai jopa ennakkoluulojen vaikutusta vuorovaikutustilanteeseen ja omaan asenteeseen. (Viinikka ym. 2014a, 69-70.) Reflektiivisyydessä ei ole työntekijän asiantuntijuutta, vaan asiantuntijuus syntyy yhteisen kokemuksen, kokemuksesta oppimisen sekä uusien toimintatapojen löytymisestä (Saarilahti 2020, 58). Jaettu asiantuntijuus on prosessi, jossa tietoa, suunnitelmia ja älyllisiä voimavaroja jakamalla voidaan löytää yhteinen polku (Kirvesniemi 2017, 32). Myös kasvatuskumppanuudessa varhaiskasvattajan ja vanhemman välillä on parhaimmillaan nähtävissä reflektiivinen työote, jossa verrataan sekä lapsen vahvuuksien näkymistä, että haasteiden onnistunutta tukemista kotona ja päiväkodissa (Mäkelä 2014, 175).

Salo ja Kauppi (2014) ovat mukailleet reflektiivisen työotteen malleista (Allen, Fonagy & Bateman 2008, Midgley & Vrouva 2012 mukaan) merkkejä reflektiivisestä työotteesta, joita ovat työntekijän rooli perheen turvana, kommunikaation elävyys, uteliaisuus, ei-asiantuntijan-rooli, huumori ja leikkisyys, työntekijän kyky korjata vuorovaikutuksen virheitä, myötätunnon osoittaminen perhetapaamisissa, ajatusten ja aikomusten mentalisointi sekä näkökulmien vaihtaminen. Työntekijän suurin haaste on osata lukea vanhempaa ja tämän tarpeita tai haasteita dialogisuudessa. Vanhemmalle on annettava tilaa ja rohkeutta olla oman lapsensa asiantuntija sen sijaan että työntekijä antaisi suoria ohjeita ja neuvoja lapsen kanssa olemiseen. Myös vuorovaikutuksessa havaitut haasteet, kuten mahdolliset väärinymmärrykset, on hyvä sanoa ääneen, jotta vuorovaikutus kehittyy ja työtä voidaan tehdä yhdessä hyvässä hengessä (Salo & Kauppi 2014, 76-78, 81-82.) Esimerkiksi toinen vanhempi tarvitsee vuorovaikutustilanteessa enemmän empatiaa, toinen taas ei voi sietää sitä pienimmissäkään määrin. Koska varhaiskasvatuksessa mahdollisuudet tutustua perheisiin

perin pohjaisesti ovat rajalliset, joutuvat työntekijät usein toimimaan pelkkien aistien perusteella.

Tärkeintä olisi vastata vanhemman tarpeeseen työntekijän roolissa joko turvasataman tai turvapesän roolissa (Salo & Kauppi 2014, 77). Turvasatama voisi varhaiskasvatuksessa tarkoittaa esimerkiksi sitä, että vanhemman tarpeen mukaisesti ollaan aktiivisesti puhelimitse yhteydessä lapsen aloittaessa päiväkodissa, jotta vanhemmalle tulee turvallinen ja luottavainen olo, eli käytännön empaattista kohtaamista. Turvapesän roolissa vanhempaa voisi esimerkiksi rohkaista näkemään perheen voimavaroja ja haasteista selviytymistä tai kehua vanhempaa aktiivisesta avun hakemisesta, vaikkei järjestelmä siihen vastaisikaan toivotulla tavalla. Näillä hyvin arkisilla asioilla voi vanhempi saada kokemuksen nähdyksi ja kuulluksi tulemisesta (Salo & Kauppi 2014, 77).

### **Mitä kuuluu? -malli**

Helsingin kaupungilla on käytössä Mukana-ohjelma, jonka tavoitteena on vähentää eriarvoisuutta ja ehkäistä nuorten syrjäytymistä. Ennaltaehkäisevän työn kautta pyritään vaikuttamaan erilaisilla toimintamalleilla eri ammattilaisten toteuttamina (Helsingin kaupunki). Yksi näistä toimintamalleista on kohdennettu 0-6-vuotiaille, joka toteutuu varhaiskasvatuksessa työskentelevien kautta. Mallin nimi on Mitä kuuluu? ja sitä käyttävät kaikki varhaiskasvatuksessa työskentelevät. Tavoitteena on yksinkertaisesti tunnistaa lapsen ja perheen hyvinvointiin liittyvät riskitekijät, ottaa huoli puheeksi ja ohjata sopivan tuen piiriin. Mallia toteutetaan niin, että työntekijä kysyy perheeltä *mitä kuuluu*, jonka avulla lisätään avointa suhdetta perheeseen. Se myös näyttää vanhemmille, että työntekijä on kiinnostunut ja välittää sekä antaa vanhemmalle mahdollisuuden avautua mahdollisista huolistaan tai kertoa onnistumisista. Vastausten perusteella voidaan kartoittaa perheen hyvinvointia ja huolia, arvioida riskitekijöitä tai ottaa huomioon voimavaroja ja suojaavia tekijöitä. Näin ollen huolikin voidaan ottaa ajoissa puheeksi ja yhdessä perheen kanssa pohtia sopivaa tukea perheelle. Työntekijän ei tarvitse hallita koko lapsiperheiden alueellista palveluverkkoa, vaan tärkeintä on olla tukena ja yhdessä etsiä sopivia vaihtoehtoja. (Mitä kuuluu? 2021.) Tätä tukee myös PACE-asetus ja reflektiivinen työote, jossa yhdessä etsitään parhaita vaihtoehtoja, kummankaan olematta ”kaikkietävä” asiantuntija.

Mitä kuuluu? –malliin sisältyy työkirja työntekijöille, jossa on koottuna yhteydenottokanavia muihin lapsiperhepalveluihin. Malli on käytännöllinen, koska se ei varsinaisesti tuo mitään uutta työhön vaan selkiyttää varhaiskasvatuksen työntekijöiden toimintatapaa perheiden kanssa. Mallin levittämiseksi ja ylläpitämiseksi on nimettynä vastuuhenkilöitä ja yksiköiden johtajat huolehtivat sen kuuluvan osaksi perehdytystä. Työkirjassa on tiivistetysti tietoa ja ohjeita, riskien tunnistamiseksi, huolen puheeksi ottamiseksi sekä miten toimia perheen

kanssa tuen ja palveluiden kohtaamiseksi. (Mitä kuuluu? 2021.) Työkirjan konkreettinen sisältö on näkyvillä ainoastaan Helsingin kaupungin työntekijöille eikä malli siksi ole suoraan käytettävissä muualla.

#### 4.5 Aiempi alueellinen kehittämistyö

Varhaista tukea on aiemminkin kehitetty Kymenlaakson alueella varhaiskasvatuksen toiminnan kautta. EPM-hankkeen tavoitteena, vuosina 2005-2008, oli koulutusten avulla kehittää varhaiskasvatuksen henkilöstön varhaisen puuttumisen ja puheeksi ottamisen taitoja, kasvatusyhteistyötä kasvatuskumppanuudeksi sekä moniammatillisuutta ja yhteistyötaitoja. Tarkoituksena oli varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamista lisäämällä saada juurrutettua ennaltaehkäisevää, refleктоivaa ja moniammatillista työtettä perheiden kanssa työskenteleeseen. (Jauhiainen 2008.) Samaan aikaan toimi nykyisen Kouvolan (silloisen kuuden eri kunnan) ja Iitin alueella Paapu-kehittämishanke, jossa keskityttiin lapsen kehitykseen liittyvien riskitekijöiden varhaiseen havaitsemiseen ja hyvinvoinnin turvaamiseen. Paapu liittyi tiiviisti EPM-hankkeen toimintaan ja sen tavoitteet olivat hyvin samankaltaiset, mutta lapsen yksilöllisen hyvinvoinnin näkökulmasta. Toimenpiteinä olivat niin ikään koulutukset, kasvatuskumppanuuden työstö vanhempien kanssa, reflektiivinen työote, työnjaon selkeyttäminen ja yhteistyön syventäminen sekä eri kuntien ja organisaatioiden yhteistyön kehittäminen, olemassa olevien toimintamallien kartoitus sekä osaajapankin muodostus. (Kirvesniemi 2008.)

Kaakkois-Suomessa Valo-hanke (2018-2021) muun muassa koulutti varhaiskasvatuksen ammattilaisia Lapset puheeksi –menetelmään, kehitti palvelumuotoilun avulla palvelupolkua Kotkan avoimeen varhaiskasvatukseen, pilotoi yhteistyömalleja varhaiskasvatuksen ja perhetyön välille sekä toteutti perheitä osallistavaa ja voimavarakeskeistä taidepajatoimintaa. Hanketta toteuttivat ammattikorkeakoulu XAMK ja Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Socom, mutta yhteistyötä tehtiin kansainvälisesti bulgarialaisen EDOR-hankkeen ja Sungurlaren kunnan kanssa. (Valo – Kansainvälinen lapsiperheiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin vahvistaminen.)

Kouvolan kaupunki on lähestynyt lapsiperheitä Hyvinvointikirjeellä lokakuussa 2021, jonka teemana on hyvän huomaaminen ja myönteiset tunteet. Kirje on jaettu päiväkotilasten ja koululaisten huoltajille Wilmassa. Kirje ilmestyy jatkossa neljästi vuodessa ja sen tarkoitus on tukea vanhempia kasvatustyössä. Kirje on laadittu yhteistyössä varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja Kymenlaakson perhekeskuksen kanssa. Kirjeen lisäksi kampanjan tiimoilta järjestetään vanhemmuuden tuen iltoja ja jatkossa on kehitteillä muitakin yhteistyötapoja. Sisällöltään ensimmäinen kirje kertoo myönteisten tunteiden vahvistamisen hyödyistä, mitä

myönteisiä tunteita on sekä pienen harjoituksen niiden vahvistamiseksi arjessa. (Piiroinen 2021; Hyvinvointikirje 1/2021.)

## 5 Tutkimus- ja kehittämismenetelmät

### 5.1 Kehittämishanke

Tässä opinnäytetyössä on sekä määrällinen, eli kvantitatiivinen, että laadullinen, eli kvalitatiivinen, osio. Työn määrällisessä osiossa on käytetty sähköistä kyselyä ja laadullisessa osiossa menetelmänä on työpaja. Karkeasti aseteltuna, laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin mitä ja miten, määrällinen tutkimus kysymykseen miksi (Juhila). Heikkilä (2014) taas tiivistäisi määrällisen tutkimuksen kysymyksiin mikä, missä, miksi, paljonko ja kuinka usein, kun taas laadullisen tutkimuksen kysymyksiin miksi, miten ja millainen. Kehittämishanke, johon kuuluu tutkimuksellisia osia, asettuu tieteellisen tutkimuksen ja arki ajatteluun pohjautuvan kehittämisen väliin, jossa käytännön ongelmia pyritään ratkaisemaan uuden tiedon avulla. Uutta tietoa voi hankkia erilaisin menetelmin, mutta usein tiedonhankinta on osallistavaa, vuorovaikutuksellista ja monipuolista. Vaikka taustalla voikin olla hyvin käytännönläheinen aihe, kehittämistyö on suunniteltua, järjestelmällistä, analyyttistä ja kriittisesti tuotettua. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 18-20.)

Laadullisen tutkimuksen pohjana on usein empiiriset aineistot, kuten haastattelut, ja siinä pyritään näkemään jokin esillä oleva aihe ulkopuolisin silmin. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan käyttää pohjana myös numeerisia arvoja, mutta pääosin niissä keskitytään löytämään merkityksiä numeroiden takana eikä käytetä tilastoja sellaisenaan määrittämään jotakin asiaa. (Juhila.) Laadullista tutkimusta voidaan hyvin käyttää esimerkiksi toiminnan kehittämisenä. Määrällisessä tutkimuksessa sen sijaan käytetään lukumääriä ja kattavia otoksia joilla kuvailla ilmiötä tai selvittää riippuvuuksia asioiden välillä. Näiden selvitysten avulla voidaan kartoittaa tämänhetkinen tilanne. (Heikkilä 2014.) Opinnäytetyö etenee konstruktivistisen kehittämisen mallin mukaan, joka perustuu yhteisölliseen, osallistavaan ja arvioivaan kehittämistapaan (Salonen ym. 2017, 53) (tarkemmin kappaleessa 6). Tästä syystä kehittämismenetelmiä on valittu enemmän kuin yksi.

### 5.2 Sähköinen kyselylomake

Kyselytutkimus on hyvä tapa kerätä tietoa mm. ihmisten mielipiteistä. Kyselylomake toimii mittausvälineenä, jossa tutkija selvittää vastaajien kannan tutkimuskysymykseen tai kysymyksiin. Kyselyn toteuttamiseen liittyy useita haasteita, kuten riittävä vastausmäärä, mittausten luotettavuus, kysymysasettelun vastaavuus tutkimuskysymykseen, sopiva ajankohta, tehtiinkö kysely oikealle joukolle ja niin edelleen. Kyselytutkimuksessa käytetään usein numeerisia arvoja, jolloin kyseessä on määrällinen tutkimus, mutta myös sanallisia kysymyksiä voidaan käyttää, mikäli halutaan paneutua yksityiskohtiin. Tällöin kyseessä on yleensä laadullinen tutkimus. (Vehkalahti 2019, 11-12.)

Sähköiset kyselylomakkeet ovat yhä yleistyvää trendiä sekä parempien vastausprosenttien saavuttamiseksi, että niiden toteuttamisen ja vastaamisen nopeuden vuoksi. Sähköinen kysely vähentää myös tutkijan taakkaa, kun vastauksia ei tarvitse erikseen litteroida vaan ne ovat jo valmiiksi sähköisessä muodossa. (Valli & Perkkilä 2018, 117-118.) Sähköisen kyselylomakkeen ongelma on se, miten tutkimusjoukko on tavoitettavissa ja keillä on mahdollisuus päästä yhteyksien päähän (Vehkalahti 2019, 48). Menetelmävalinta saattaa tahattomasti karsia otoksen vastaajia ja näin ollen vääristää tuloksia. Vallin (2018) mukaan sanamuodot ja kysymysten asettelu ovat erityisen kriittinen kohta tulosten onnistumiseksi, joten siihen tulee käyttää riittävästi aikaa. Mitattavaan asiaan tulee perehtyä teoriapohjalta, esimerkiksi aiempien tutkimusten avulla, jotta mittarista tulee luotettava. Kysymysten asettelussa on hyvä pohtia myös tulosten analysoinnin mahdollisuuksia. (Valli 2018, 92-96.)

Sähköisen kyselyn laatimiseen ja aineiston keruuseen käytetään tässä työssä Kouvolan kaupungillakin käytössä olevaa Webropolia. Webropol on helppokäyttöinen tiedonkeruun, analysoinnin ja raportoinnin työkalu (Heikkilä 2014). Webropolin kysely- ja raportointisovelluksella on mahdollista kerätä tietoa erilaisilla testeillä ja kokeilla, kyselyillä ja palautekanavien (esim. mobiililaitteet, palautelaitteet) avulla. Tietoa voidaan hyödyntää erilaisten lisätyökalujen avulla tiedolla johtamiseen, henkilöstöön ja sen kehittämiseen, asiahallintaan, raportointiin sekä erilaisten tilastojen ja analyysien tuottamiseen. Webropolin kyselytyökalu on monipuolinen ja joustava, jota voidaan käyttää esimerkiksi tyytyväisyyskyselyihin, ilmoittautumisien keräämiseen ja oppilaiden hallinnointityökaluna. (Webropol.) Webropolin etuna on myös se, että vastaaja pystyy vertailemaan useampaa kysymystä ja omia vastauksiaan, kun ne näkyvät samanaikaisesti ruudulla ja näin ollen vastausten johdonmukaisuus lisääntyy (Valli & Perkkilä 2018, 123).

### 5.3 Työpaja

Työpaja on tapaaminen tai muu tapahtuma, jossa vuorovaikutuksellisin keinoin käydään läpi osallistujien mielipiteitä, tietoa, ideoita ja näkemyksiä (Salonen ym. 2017, 63). Työpajaa voidaan käyttää kehittämistyön välineenä kehittämisen eri vaiheissa (esimerkiksi ideointi, arviointi, osallistaminen ja toimintamallien kokeilu). Työpajasta on mahdollisuus verkostoitua, saada tukea ja uusia työkaluja. (Työpajat ja sparraukset.) Tuotoksena on yleensä jokinlainen yhteenveto aiheesta (Salonen ym. 2017, 91).

Verkossa järjestettävä työpaja on mahdollista tehdä yhtä toimivaksi ja vuorovaikutteiseksi kuin tapahtuma paikan päällä. Etenkin nyt etätöiden aikaan, saatavilla on monenlaisia työkaluja keskustelun herättämiseksi ja ylläpitämiseksi. Osallistujien keskinäistä vuorovaikutusta lisää esimerkiksi se, että webinaarin osallistujat jaetaan pienempiin ryhmiin, joissa voidaan keskustella valitusta aiheesta ja tuoda sieltä ideoita ja oivalluksia esittelemällä ne muille.

Työpaja pitää ehdottomasti suunnitella etukäteen onnistumisen takaamiseksi ja aikataulussa pysymiseksi. Teknisiin ongelmiin on hyvä varautua ekstra-ajalla. Materiaalin jakaminen tai muun tiedon esittely ennalta auttaa osallistujia orientoitumaan aiheeseen ja osallistujilla on mahdollisuus työstää aihetta ajatuksen tasolla jo etukäteen. (Nurminen 2020.)

Työpajassa tarvitaan usein sekä prosessin että sisällön kannalta ohjausta tulosten saamiseksi. Jotta ryhmä luo täysin itsenäisiä tuloksia, on tällöin fasilitaattorin rooli tärkeä prosessin etenemiseksi. Fasilitoinnissa ei keskitytä ohjaamaan keskustelun sisältöä vaan luodaan puitteen prosessin loppuun saattamiselle. Haasteellisen tekee se, että fasilitaattorin mielipiteet ja näkemykset eivät saa ohjalla lopputuotosta, mutta fasilitaattorin tehtävä on kuitenkin motivoida osallistujia tuottamaan jotakin. Osallistujan kannalta oleellista on tietää, mihin hän on tullut ja mikä hänen roolinsa on, jotta hän kykenee orientoitumaan luovaan prosessiin. Ero ratkaisujen aidon tuottamisen ja jalkauttamisen välillä on haastava. Fasilitaattorin on oltava avoin uusille näkemyksille, vaikeivat ne miellyttäkään häntä. Fasilitaattori huolehtii pajan dokumentoinnista. (Kantojärvi 2012.)

#### 5.4 Aineiston analysointi ja esittäminen

Laadullisessa tutkimuksessa tuloksia ei ensisijaisesti tulkita numeerisina arvoina, vaan aineistoa tulkitaan kontekstista käsin. Tulokset ovat yleensä monimutkaisia ja monitulkintaisia, joilla on useita erilaisia toisiinsa kiinnittyneitä tai kiinnittymättömiä syy-seuraussuhteita. (Juhila.) Perinteisesti laadullista tutkimusta tulkitaan nominaaliasteikon kautta, eli asioiden luokittelulla, jossa arvot eivät välttämättä ole lainkaan numeroilla mitattavissa (esimerkiksi mies – nainen) (Tilastokeskus a). Pajassa käytetään analysointimenetelmänä teemoittelua. Teemoittelu on aineistosta yhdistävien tai erottavien tekijöiden etsimistä. Teemat ovat siis keskeisiä aiheita, joita esim. haastattelujen perusteella nousee esiin. Teemojen järjestyksessä kerätään aineistosta nousseet, saman teeman sisältöiset, asiat yhteen esimerkiksi taulukon avulla. Sama asia saattaa joskus kuulua useammankin teeman alle. Teemoitteluun on hyvä lähteä avoimin mielin, jotta aineistosta voidaan havaita monipuolisesti uusia asioita. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Myös sähköisen kyselyn tuloksia arvioidaan tässä opinnäytetyössä nominaaliasteikon avulla, sillä kysymysten vastausvaihtoehdot eivät ole numeraalisesti vertauskelvollisia. Tulosten avaamisessa käytetään frekvenssijakaumaa. Frekvenssi (f) on jonkin tutkittavan ilmiön lukumäärä kokonaismäärästä (n) (Tilastokeskus b). Tulosten keruuta on Webropolissa mahdollista seurata ajantasaisesti ja tuloksia on helppo siirtää myös Microsoft Officen työkaluihin, kuten Exceliin tai PowerPointiin. Tuloksia on mahdollista myös analysoida Excelin avulla. Vastaukset on mahdollista saada monilla erilaisilla näkymillä, kuten taulukkoina

tai kuvioilla. Valmista kyselyä on mahdollista kokeilla testiversiolla ennen virallista tiedonkeruuta. (Heikkilä 2014.) Webropolin kautta tulokset (esim. vastausten keskiarvot) saadaan suoraan analysointia varten. (Valli & Perkkilä 2018, 122-123). Vastausmääriä tai vaihtoehtoja on Webropolissa mahdollista tarkastella lukujen, prosenttien tai vaikkapa erilaisten kuvioiden pohjalta. Lisäksi Webropolissa voidaan suodattaa ja verrata esimerkiksi jonkin taustamuuttujan perusteella ryhmiteltyjä vastaajia toisiinsa tai löytää erilaisia vastaajaryhmiä.



## 6 Kehittämishankkeen toteutus

Opinnäytetyön kehittäminen etenee konstruktivistisen mallin mukaan. Konstruktivistisuus perustuu muuntautuvaan, yhteisölliseen tapaan kehittää, jossa käydään jatkuvaa reflektiota ja osallistetaan kaikkia kehittämiseen osallistuvia. Loogisesti ja lineaarisesti etenevän työskentelyn sijaan, syklin eri vaiheet voivat sulautua toisiinsa tai tavoitteet suuntautua uudelleen, vaikka kehittämistoiminta eteneekin suunnitelmallisesti. Mallin pääperiaatteena on jatkuva tiedon jakaminen ja reflektointi havaintojen perusteella, jotka taas ohjaavat kehittämistä eteenpäin. (Salonen ym. 2017, 53-54.) Konstruktivistisen mallin avulla tarkempi lopputuotos voi määrittyä uudelleen kehittämistyön edetessä. Salosen ym. (2017) mukaan jokainen kehittämisprosessi muodostuu seitsemästä eri vaiheesta, vaikka käytännössä ne saattavat asettua eri järjestykseen tai limittyä toisiinsa prosessin sisällä. Vaiheet ovat 1. kehittämistarpeiden tunnistaminen, 2. ideointi, 3. suunnittelu, 4. toteutus, 5. tulos ja/tai tuotos, 6. arviointi ja 7. päätös, implementointi ja tulosten levittäminen. (Salonen ym. 2017, 51-52.) Alla (kuvio 3) havainnollistettuna työn eteneminen vaihe vaiheelta.



Kuvio 3. Kehittämistyön vaiheet (mukaillen Salonen ym. 2017, 54).

Konstruktivistisen mallin avulla henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa kehittämiseen, joka taas omalta osaltaan lisää sen mahdollista juurtumista käytäntöihin. Muutoksessa vaikuttaminen ja kuulluksi tuleminen voi auttaa henkilöstöä sitoutumaan muutosprosessiin (Työterveyslaitos). Jaala-Kuusankoski-alueen henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa kehittämistyöhön sähköisen kyselyn avulla ja arvioinnin osalta varhaiskasvatusyksiköiden johtajat pääsevät arvioimaan kyselyn tuloksia, kehittämisehdotuksia ja niiden hyödynnettävyyttä sekä antamaan parannusehdotuksia ennen kehittämistyön lopputuotosten levitystä ja käyttöönottoa.

Kehittämistyön vaiheet 1-2, aiheen valinta ja kehittämistarpeen ideointi, on toteutettu vuosien 2020-2021 vaihteessa. Perustelut kehittämistarpeelle on esitelty kappaleessa 2.2. Opinnäytetyösuunnitelma on esitetty suunnitelmaseminaarissa tammikuussa 2021. Kehittämistyön vaiheet eivät siis etene täysin lineaarisesti vaan hieman limittäin, kuten konstruktivisuuteen voi kuulua. Etenkin vaihe 3., kehittämismenetelmien valinta on, tapahtunut osittain jo ideointivaiheessa, vaikka lopulliset valinnat on tehty vasta tutkimussuunnitelman ja tutkimusluvan hyväksymisen jälkeen, kun taustateoriat ja työn ohjaukset on saatu hyödynnettyä prosessissa. Teoriaosuus on rakentunut pitkin vuotta 2021, kasvaen jokaisessa kehittämissivaiheessa sen osion tarpeiden mukaan.

## 6.1 Kyselylomakkeen laatiminen

Konstruktivistisen mallin mukaisesti, on menetelmävalintojen jälkeen vuorossa kyselyn laatiminen (kuvio 3, kohta 3.). Asiakastyytyväisyyskyselyn avulla selvisi asiakkaiden näkökulma (vaikkakin vain pieni osa siitä), joten kehittämistyön kannalta on kiinnostavaa kysyä työntekijöiden näkemyksiä siitä, millaista tukea, koulutusta, osaamista tai tietoa he tarvitsevat puheeksi oton ja myönteisen tuen avuksi. Vaikka asiakaskyselyssä kysyttiin ainoastaan saadusta tiedosta ja tuesta muihin lapsiperhepalveluihin ohjattaessa, aion kyselyssäni selvittää, millaista tukea työntekijät kokevat, että tarvitsevat vuorovaikutuksellisen tuen keinoihin. Keinoiksi valikoitui hyvinkin tyypilliset, paljon jo käytetyt: puheeksi ottaminen ja myönteinen tunnistaminen. Kyselyn tulosten avulla määräytyy lopullinen suunta opinnäytetyölle (kuvio 3, kohta 4b.) ja henkilöstön osallistaminen prosessiin antaa suuremman mahdollisuuden onnistua kehittämissivaiheessa.

Kyselyä laadittaessa kysymysten ja vastausvaihtoehtojen sanavalinnoissa tulee olla huolellinen, jotta vastaaja ja kysymyksen laatija olisivat vastauksen tarkoituksesta samaa mieltä. Kysymykset eivätkä vastausvaihtoehdot saa olla johdattavia tai sisältää kaksoismerkityksiä (Valli 2018, 92-95; Vehkalahti 2019, 22-24.) Ennen kyselyä on tärkeää kerätä riittävästi pohjatietoa ja tutkia aihetta, jotta kyselyssä saataisiin selville kaikki tarvittava ja

toisaalta ei kerättäisi turhaa tietoa. Taustakysymyksillä (kuten ikä ja koulutus) sekä lämmitellään vastaajaa motivoitumaan kyselystä, että pystytään tarkastelemaan taustan vaikutusta muihin vastauksiin. (Valli 2018, 92-95.) Tässä kyselyssä taustamuuttujiksi on valittu työnimike, koulutus, valmistumisajankohta sekä puheeksi ottamisen koulutus. Kaikkiin kysymyksiin annetaan valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja voi valita itselleen sopivimmat. Se miksi valmistumisajankohtaa on kysytty ja sen vastausvaihtoehdoiksi on valittu kolme luokkaa (ennen vuotta 2000, 2000-2010 ja 2011 tai sen jälkeen valmistuneet) johtuu varhaiskasvatuksen kehityksestä. Vuosituhannen alussa Valtioneuvosto on laatinut varhaiskasvatukselle linjaukset, jotka ovat luoneet uudella tapaa vaatimuksia varhaiskasvatuksen toteuttamiselle. Nämä linjaukset ovat pohjanneet 2000-luvun kehitystä, jolloin on laadittu ensimmäiset viralliset valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005). (Karila 2016, 6.) Näiden linjausten voidaan olettaa kehittäneen sekä varhaiskasvatuksen toteuttamista, että ammattiin valmistavien koulutusten opinto-ohjelmia ja sen kautta antaneen erilaisia valmiuksia opinnoista valmistuville ammattilaisille. Muuten taustakysymysten tarkoituksena on luoda erilaisia vertailuluokkia tulosten tarkasteluun.

Kysymyksiä ja niiden teemoja laadittaessa voidaan käyttää pohjana tutkimuksia ja teoriaa, mutta tärkeintä on hakea vastauksia tutkimusongelmaan (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 41). Tutkimuksen onnistumisen kannalta on merkittävää, että kysymykset ovat sekä tutkimuksen sisällön, että tilastoinnin kannalta oikeanlaisia (Vehkalahti 2019, 20). Tämän kyselyn tutkimustehtävä on selvittää henkilöstön näkemyksiä kappaleessa 3. eriteltyihin kysymyksiin. Kysymykset on jaoteltu useampaan eri osaan niiden tarkempaa ja täsmällisempää tarkastelua varten. On esimerkiksi melko vaikeaa kysyä samaan aikaan puheeksi otossa haastavaksi ja helpoksi koettuja asioita niin että vastaaja ymmärtää yksioikoisesti kysymyksen. Taustakysymysten jälkeen tulevat puheeksi ottamista ja myönteistä tunnustamista koskevat kysymykset. Kysymyksiä on neljä:

1. Koen, että perheen omia voimavaroja/ haasteita otetaan puheeksi perheen kanssa riittävästi?
2. Koen, että huoli perheestä on helppoa/ haastavaa ottaa puheeksi.
3. Mikä perheen huolen puheeksi ottamisessa on mielestäsi haastavaa? Valitse 1 tai useampi vaihtoehto.
4. Mikä perheen huolen puheeksi ottamisessa on mielestäsi helppoa? Valitse 1 tai useampi vaihtoehto.

Kysymykset ja vastausvaihtoehdot on johdettu aiemmista aiheesta tehdyistä tutkimuksista. Muun muassa Salosen (2019) ja Karttusen (2015) pro gradu –tutkimuksissa kävi ilmi, että

varhaiskasvatuksen henkilöstö koki lapsen kanssa työskentelyn päätehtäväkseen ja että puuttuminen perheen asioihin olisi voinut hankaloittaa yhteistyötä eikä puuttumiseen varsinaisesti ollut keinoja. Aiempien tulosten perusteella on valittu vastausvaihtoehdoiksi oletuksia siitä, mitä työntekijät saattaisivat vastata. Lisäksi on vaihtoehdot ”ei mikään” ja ”jokin muu, mikä?”, jotka antavat vastaajalle mahdollisuuden kertoa omia näkemyksiään aiheesta, joita vastausvaihtoehdoissa ei ole osattu ennakoita.

Kyselyn kolmannella ja viimeisellä sivulla on kehittämiseen liittyvät kysymykset, joissa on kysytty suoraan toiveita sille, mihin suuntaan puheeksi ottamista ja voimavarojen myönteistä tunnistamista halutaan kehitettävän. Kysymykset ovat:

1. Jos perheiden varhaista tukemista ja puheeksi ottamista kehitettäisiin, toivoisin kehittämisen olevan (valitse mielestäsi 1-2 tärkeintä vaihtoehtoa):
2. Jos perheiden voimavarakeskeistä myönteistä tunnistamista kehitettäisiin, toivoisin kehittämisen olevan (valitse mielestäsi 1-2 tärkeintä vaihtoehtoa):

Edellisen kysymyssarjan tavoin myös näihin on valittu aiempien tutkimusten tulosten ja alkuolettamuksen perusteella erilaisia vastausvaihtoehtoja. Vaihtoehtoiksi on jätetty myös vaihtoehdot ”ei tarvitse kehittää, koska se on jo hyvällä tasolla” ja ”ei tarvitse kehittää, koska se ei kuulu työn-/ tehtäväkuvaani”, jotta vastaajalla on mahdollisuus olla myös sitä mieltä, ettei kehittämistyötä tarvitse tehdä. Näiden lisäksi on avoin vaihtoehto edellisen kysymyssarjan tavoin ”jotain muuta, mitä?”. Viimeiseksi kysymykseksi on jätetty avoin vastauskenttä, johon vastaaja saa jättää aiheeseen liittyviä kommentteja tai ajatuksia, vaikkakin Heikkilän (2014) mukaan sähköisissä kyselyissä sen käyttömahdollisuudet ovat huonot, johtuen siitä, että siihen jätetään usein vastaamatta. Kysymykset ja vastausvaihtoehdot löytyvät kokonaisuudessaan liitteestä 1.

Kysymykset on aseteltu johdattelemaan vastaajan ajatusta kevyemmistä kysymyksistä, kuten mikä puheeksi ottamisessa on helppoa tai haastavaa, syvemmälle aiheen mahdollisiin kehittämistarpeisiin. Kehittämisestä kysyttävissä kysymyksissä on annettu valittavaksi vain 1-2 vaihtoehtoa, jotta opinnäytetyön tuloksia olisi helpompi rajata ja luokitella. Liian monen valintavaihtoehdon vaarana on, että vastaaja haluaisi mahdollisesti valita kaikki vaihtoehdot, jolloin vastaukset eivät välttämättä erottaudu toisistaan. Toki sama ongelma voi tulla eteen tulosten analysoinnissa, mikäli ihmiset kokevat kysytyt asiat hyvin eri tavoin.

Kysymyksiä on pohdittu yhdessä ohjaavan opettajan ja työpaikkaohjaajan (varhaiskasvatustyöskentäjän johtajan) kanssa, jotta kyselystä saatiin mahdollisimman ymmärrettävä, tiivis mutta kattava ja opinnäytetyön kehittämistehtävään vastaava. Lopullinen sanamuotojen hiointa jäi tutkijan vastuulle. Kysely toteutetaan Webropol-sivuston avulla. Ennen kyselyn

Webropolin syöttämistä, kysymykset kävi vielä läpi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, jotta niiden ymmärrettävyys ja vastausten selkeäkielisyys saatiin varmistettua. Webropolin kyselyn koe-versioon vastasi vielä täysin varhaiskasvatuksen ulkopuolinen henkilö ennen sen levitykseen laittoa. Kyselyn tarkoitus on ohjata kehittämistyön lopputuotosta mahdollisimman hyödylliseksi ja käytettäväksi.

## 6.2 Kyselyn kohderyhmä ja aineiston keruu

Kyselyn kohderyhmäksi valikoitui Jaala-Kuusankoski-alueen varhaiskasvatusyksiköiden koko perheiden kanssa työskentelevä henkilöstö. Heitä ovat yksiköiden johtajat, varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja erityisohjaajat. Vastaajista ei haluttu rajata pois ketään, jotta kaikkien ammattiryhmien näkökulmat saataisiin huomioitua. Kyselyn levityksestä varhaiskasvatuksessa vastasi varhaiskasvatuspäällikkö, joka jakoi kyselylinkin saatekirjeineen varhaiskasvatusyksiköiden johtajille. Johtajat taas jakoivat ne eteenpäin yksiköiden niille työntekijöille, joilla on käytössään kaupungin työsähköposti. Työsähköposti kuuluu kaikille vakituisille työntekijöille ja pitkäaikaisille sijaisille.

Kouvolan kaupungilla on käytetty erilaisiin kyselyihin ja tiedonkeruuseen paljon Webropol-ohjelmaa, joka olikin luonnollinen valinta kyselyn toteuttamiseksi. Webropol on näin ollen vastaajille jo ennestään tuttu. Kouvolan kaupungilla on sopimus Webropolin kanssa ja kaupungin työntekijöillä on mahdollisuus saada tunnukset käyttöönsä kyselyn laatimiseksi. Aineiston keräämiseksi Kouvolan kaupungilta on pyydetty tutkimuslupa, jonka liitteensä oli hyväksytty tutkimussuunnitelma ja kysely. Tutkimuslupa vaaditaan aineiston keräämiseksi kaikilta kaupungin ulkopuolisilta tutkijoilta, myös Kouvolan kaupungilla työskenteleviltä, mikäli tutkimus liittyy muuhun kuin omiin työtehtäviin (esim. opinnäytetyö). Tutkimuslupaa varten on olemassa erillinen lomake, jolla lupaa pyydetään. (Kouvolan kaupunki 2021a.) Tutkimuslupa saatiin kesällä 2021. Kysely toteutettiin syys-lokakuussa 2021 (kuvio 3, kohta 4a.) ja se oli avoinna vastaajille kahden viikon ajan.

## 6.3 Työpaja

Työpajan avulla hyödynnetään konstruktivistisen mallin mukaisesti kehittämistyön eri tahojen osallistamista prosessiin. Kun Webropol-kyselyssä tuodaan esiin työntekijöiden mielipiteitä aiheesta, pajatyöskentelyssä pääroolissa on varhaiskasvatusyksiköiden johtajien näkemykset. Johtajuus on avainkysymys kehittämisessä, sillä johtamisen avulla uudet innovaatiot viedään toiminnan tasolle (Salonen ym. 2017, 19). Työpajaa käytettiin arvioimaan kyselyn tulosten perusteella tehtyjä kehittämis ehdotuksia.

Työpaja pidettiin viikoittaisen Johtajuustyöryhmän Teams-palaverissa, jossa kokoonkutsujana on varhaiskasvatuspäällikkö. Teamsiin oli kutsuttuna kaikki Kouvolan kaupungin varhaiskasvatussyksiköiden johtajat ja apulaisjohtajat. Työryhmään ovat velvoitettuja osallistumaan jokaisesta yksiköstä joko johtaja tai apulaisjohtaja, mikäli siihen ei ole esteitä. Pajaan osallistujille oli ennalta tiedossa ainoastaan opinnäytetyön aihe ja että opinnäytetyössä tehdyn kyselyn tulokset käytäisiin yhdessä läpi. Teamsista käytettiin noin 40 minuuttia tähän työpajaan, jonka jälkeen kokous jatkui muilla ajankohtaisilla aiheilla. Osallistujia oli tällä kertaa 23. Työpajassa käytiin läpi kehittämistyön lähtökohdat sekä kyselyn tulokset. Teams nauhoitettiin ja nauhoitukseen kysyttiin kaikilta osallistujilta lupa ennen nauhoituksen aloittamista. Nauhoitus on katsottavissa ainoastaan Johtajuustyöryhmään kuuluvilla.

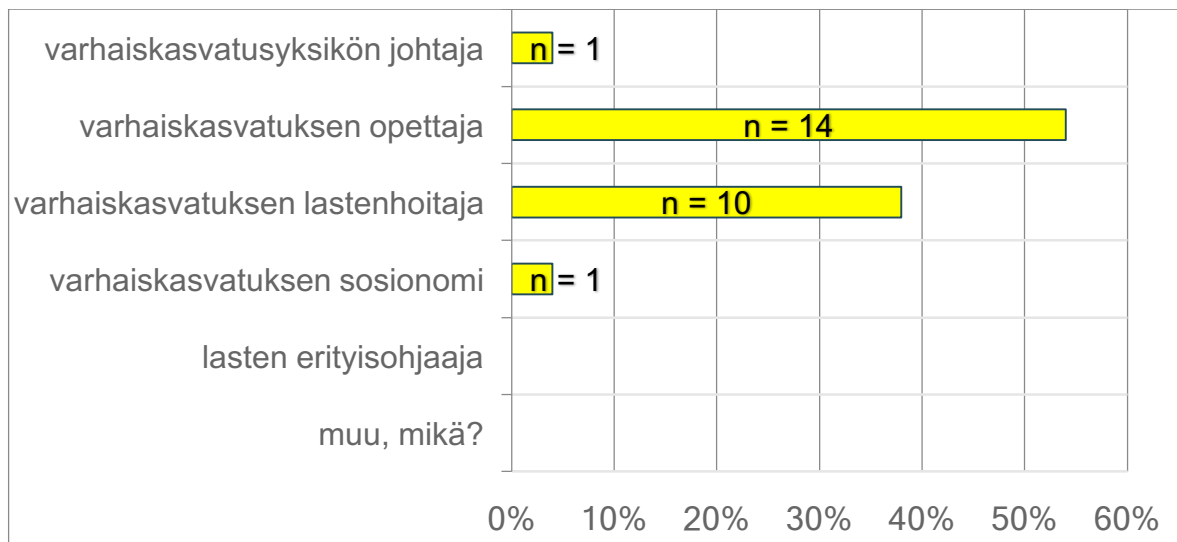
Pohjana toimi PowerPoint-esitys, johon oli lisätty jo ehdotukset kehittämistyön toimenpiteistä, eli Mitä kuuluu? –mallin sekä PACEen ja reflektiiviseen työtapaan pohjautuvan vuorovaikutusmallin mahdollinen käyttöönotto. Vuorovaikutusmallin lisäksi esiteltiin ehdotus sekä vanhemmille että varhaiskasvatukselle pidettävästä Teams-illasta, jossa jaettaisiin tietoa alueen lapsi-perhepalveluista. Alustuksen jälkeen osallistujat jaettiin kuuteen pienryhmään, jotka keskustelivat kehittämisehdotusten hyödynnettävyydestä, toimivuudesta, haasteista ja mahdollisista parannusehdotuksista kehittämisehdotuksiin. Pienryhmiä ei nauhoitettu. Ryhmistä nousseet kommentit kirjattiin ylös ja työpajan jälkeen jokainen kommentti eroteltiin omille post-it-lapuille. Laput lajiteltiin ensin Teamsiin liittyviin ja vuorovaikutusmalliin liittyviin kommentteihin, jonka jälkeen ne teemoiteltiin.

## 7 Tulokset

### 7.1 Kyselyn tulokset

Kyselyn vastaanotti yhteensä 81 työntekijää, joten kokonaisotos (N) on 81, joista kyselyyn vastasi 26 (n). Vastausprosenttina on näin ollen 32, joka jäi melko matalaksi. Jakeluvaiheessa kysely jäi jakamatta yhteen yksikköön, joka jätti kokonaisotoksenkin ennakoitua pienemmäksi (alle sataan). Tästä syystä ei myöskään voida todeta kyselyn tuloksia koko Kuusankoski-Jaala alueen työntekijöiden näkemyksiä kattavaksi. Kyselystä ei laitettu muistutusviestiä, joka olisi voinut vaikuttaa otoksen kattavuuteen. Pienestä vastaajamäärästä johtuen frekvenssejä ei osoiteta prosenttein, vaan käytetään lukuja kuvaamaan vastausjaukia.

Taustamuuttujina kysyttiin työnimikettä, koulutustaustaa, valmistumisajankohtaa ja puheeksi ottamisen koulutusta. 26 vastaajasta yksi oli varhaiskasvatusyksikön johtaja, yksi varhaiskasvatuksen sosionomi, 14 varhaiskasvatuksen opettajia ja 10 varhaiskasvatuksen lastenhoitajia (kuvio 4). Yhtään lasten erityisohjaajaa ei vastannut kyselyyn, eikä myöskään muiden ammattiryhmien edustajia. Jaala-Kuusankoski-alueella varhaiskasvatusyksiköiden johtajia ja varhaiskasvatuksen sosionomeja on sen verran pieni joukko, että anonyymiteetin säilymiseksi heitä ei käytetä yksittäisinä vertailuryhminä tulosten käsittelyssä.



Kuvio 4. Kysymys 1., vastaajien työnimikkeet.

Vastaajista kaksi oli koulutustaustaltaan kasvatustieteiden kandeja, yksi kasvatustieteiden maisteri, kymmenen sosionomeja (AMK), yksi lastenohjaaja, kahdeksan lastenhoitajaa/ lähinhoitajaa ja neljä muita. Yhtään alalle kouluttamatonta tai vasta opiskelevaa ei vastannut kyselyyn. Muita koulutustaustoja olivat päivähoitaja, kaksi lastentarhanopettajaa ja sosionomi (YAMK). Lastentarhanopettajan opistotasoinen koulutus on siirtynyt yliopistoihin

vuonna 1995, jolloin tehtävään kelpoiseksi pääsi kasvatustieteiden kandidaatin ja maisterin tutkinnoilla, mutta edelleen yhtä lailla myös opistotason koulutuksella (HE 226/2004). Tätä ei kyselyä laadittaessa osattu ottaa riittävän hyvin huomioon. Tämän vuoksi myöhemmissä osissa, kun eri koulutustaustaisia vertaillaan, on jouduttu jättämään ryhmä ”muut” vertailun ulkopuolelle, sillä heitä on kolmella eri koulutustaustalla ja oletettavasti kahdessa tai kolmessa eri työtehtävässä (varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatustyöryhmän johtaja ja lastenhoitaja) eivätkä näin ollen kelpoinen vertailuryhmä. Koulutustaustojen vastausmäärät kohtasivat työnimikkeiden kanssa, josta voidaan päätellä, ettei kukaan vastanneista työskentele toimessaan alemmalla koulutustaustalla.

Yksitoista ( $f=11$ ,  $n=26$ ) vastanneista on valmistunut ammattiinsa vuoden 2011 aikana tai myöhemmin. Seitsemän oli valmistunut vuosina 2000-2010 ja ennen vuotta 2000 valmistuneita oli kahdeksan. Vastaaajista 15 ( $f=15$ ,  $n=26$ ) oli käynyt puheeksi ottamisen koulutuksen tai se oli ollut osa heidän opintojaan, viisi ( $f=5$ ,  $n=26$ ) ei ollut käynyt ja kuusi ( $f=6$ ,  $n=26$ ) ei muista, ovatko käyneet vai eivät. Tästä voidaan päätellä, että puheeksi ottaminen on suurimmalle osalle kyselyyn vastanneista edes jollakin lailla tuttu, mikä myöhemmissä kehittämisaiheisissa kysymyksissä on hyvä tiedostaa.

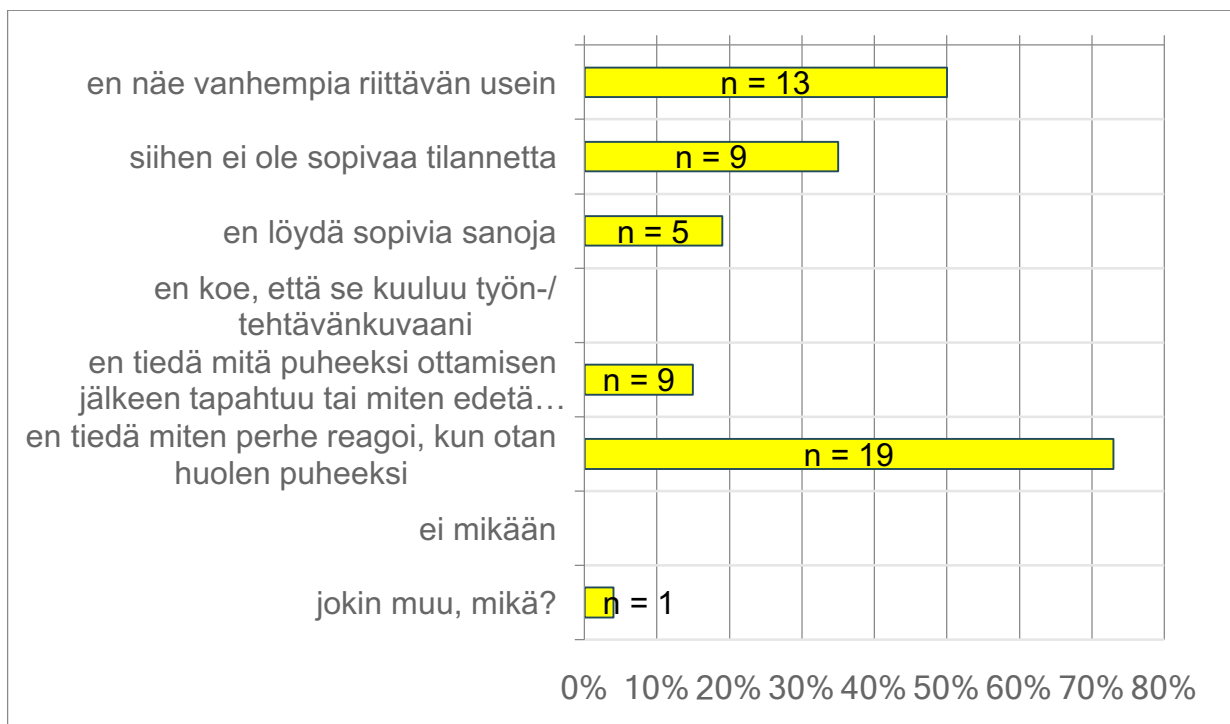
Ennen vuotta 2000 valmistuneista kaikki ( $n=8$ ) olivat käyneet puheeksi ottamisen koulutuksen tai se oli osa heidän koulutustaan. 2000-2010 valmistuneista vain kaksi ( $f=2$ ,  $n=7$ ) muistaa saaneensa koulutusta liittyen puheeksi ottamiseen. ”Tuoreimmista” ammattilaisista, eli 2011 jälkeen valmistuneista, viisi ( $f=5$ ,  $n=11$ ) olivat saaneet koulutusta puheeksi ottamiseen. Tässä kysymyksessä koulutustaustoilla oli eroja, sillä seitsemän sosionomeista ( $f=7$ ,  $n=10$ ) on saanut koulutusta puheeksi ottamiseen, samoin kaksi ( $f=2$ ,  $n=3$ ) varhaiskasvatuksen kandeista ja maistereista. Vain kaksi ( $f=2$ ,  $n=9$ ) lastenhoitajan ja lasten-/ lähihoitajan tutkinnon käyneistä muistaa saaneensa aiheeseen koulutusta.

Suurin osa ( $f=20$ ,  $n=26$ ) vastanneista oli sitä mieltä, että se, otetaanko perheen omia voimavaroja/ haasteita riittävästi puheeksi perheen kanssa, riippuu perheestä ja/ tai tilanteesta. Vain kaksi ( $f=2$ ,  $n=26$ ) oli sitä mieltä, ettei niitä oteta riittävästi puheeksi. Loppujen neljän ( $f=4$ ,  $n=26$ ) mielestä otetaan riittävästi puheeksi. Tämä vastaus on melko lailla linjassa jatkokysymysten vastaustulosten kanssa. Huolen puheeksi ottamisen perheestä helppoksi koki vain kaksi ( $f=2$ ,  $n=26$ ), jotka olivat työnimikkeeltään lastenhoitajia, haastavaksi neljä ( $f=4$ ,  $n=26$ ) ja loput 20 ( $f=20$ ,  $n=26$ ) vastaaajista kokivat sen tilanteesta ja/ tai perheestä riippuvaiseksi. Kukaan vastanneista ei kokenut, etteikö se kuuluisi heidän työnkuvaansa. Toisin sanoen, kaikki vastanneet kokevat sen kuuluvan osaksi heidän työtään. Nämä tulok-



set ovat ristiriidassa esimerkiksi Karttusen (2016) pro gradun tulosten kanssa, jossa haastatellut työntekijät eivät kokeneet varhaiskasvatusta instituutiona puuttumista velvoittavaksi, vaan näkivät sen enemmän lastensuojelun tehtävänä.

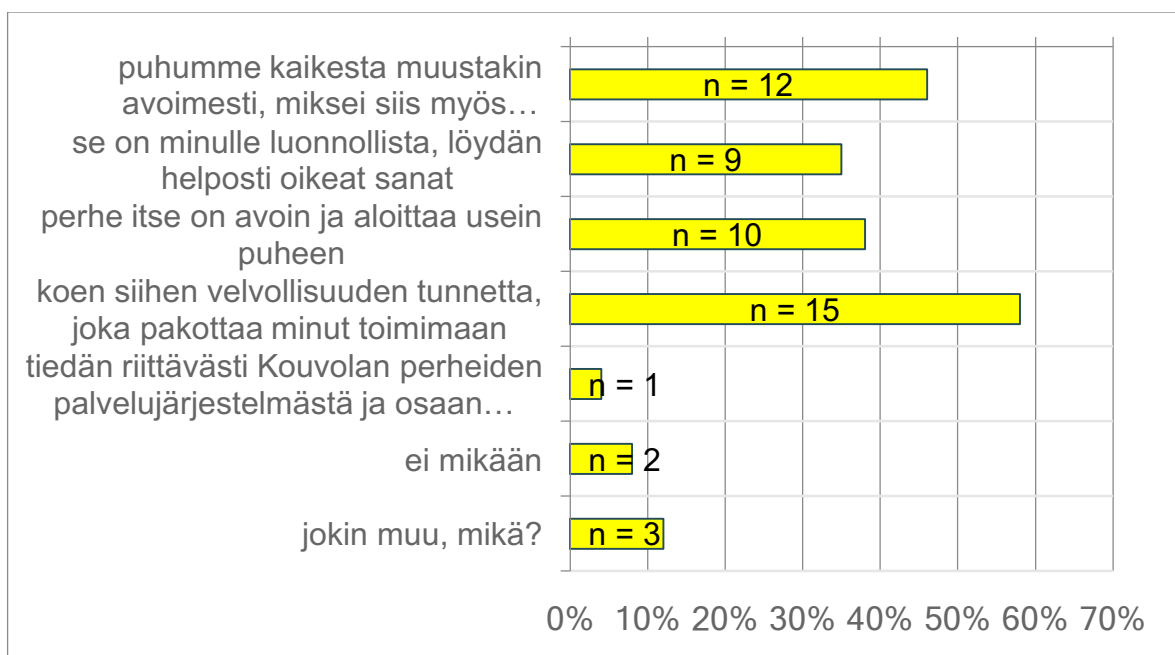
Kysymyksessä 7. (mikä perheen huolen puheeksi ottamisessa on mielestäsi haastavaa?) oli mahdollista valita yksi tai useampi sopiva vaihtoehto. Valittuja vastauksia oli yhteensä 51. Suurimmaksi haasteeksi (kuvio 5) vastaajat (n=19) kokivat sen, etteivät tiedä, miten perhe siihen reagoi. Myös avoimeksi jätettyyn vaihtoehtoon ”jokin muu, mikä?” (n=1) tullut vastaus liittyi perheen reagointiin: ”pelkään väärinkäsityksiä ja sitä, että jo rakennettu luottamus rapisee”. Toiseksi haastavinta (n=13) oli se, ettei vanhempia näe riittävän usein. Eri koulutustaustan omaavista sosionomit kokivat haastavimmaksi sen, etteivät näe perheitä riittävän usein ja muut sen, etteivät tiedä miten perheet reagoivat. Osaltaan sosionomien kokemuksen siitä, etteivät näe perhettä tarpeeksi, selittää se, että varhaiskasvatuksen opettajana työskentelevät harvoin tekevät niin sanottuja äärivuoroja (eli aamun aikaisimpia ja iltapäivän tai illan myöhäisimpiä), toisin kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajat. Niiden lasten vanhempia, joita usein tuodaan aikaisin ja haetaan myöhään, kohtaavat siis useammin lastenhoitajat kuin opettajat. Kolmanneksi eniten kannatusta (n=9) sai vaihtoehto ”siihen ei ole sopivaa tilannetta”. Myös ”en löydä sopivia sanoja” (n=5) ja ”en tiedä mitä puheeksi ottamisen jälkeen tapahtuu tai miten edetä asian kanssa” (n=4) saivat muutamia ääniä. Kuukaan vastaajista (n=0) ei kokenut, ettei puheeksi ottamisessa ole mitään haastavaa.



Kuvio 5. Kysymys 7., huolen puheeksi oton haasteet.

Puheeksi oton haasteet liittyvät pitkälti siis työntekijöiden ja perheen välisiin vuorovaikutussuhteisiin sekä työntekijän ammattitaitoon ottaa puheeksi (en tiedä miten perhe reagoi; en löydä sopivia sanoja; en tiedä mitä puheeksi ottamisen jälkeen tapahtuu). Myös Karttunen (2015) ja Salonen (2019) havaitsivat puhumattomuuden esteeksi huolen perheen reagoimisesta. Toiseksi suurin haaste on vastausten perusteella arjen järjestelyn haasteet (en näe vanhempia riittävän usein; siihen ei ole sopivaa tilannetta). Arjen järjestelyihin liittyvät haasteet tiedon jakamiselle on havainnut myös Kirvesniemi (2017) väitöstudkimuksessaan. Suurimpia esteitä tiedon siirtymiselle ja vuorovaikutukselle sekä henkilöstön kesken, että vanhempien kanssa olivat ajan puute, sopivan paikan löytäminen (tilat puuttuvat), irtautuminen lapsiryhmästä (tiukka henkilöstömitoitus), aikatauluhaasteet, unohdukset, epävarmuus ja-ettavasta tiedosta sekä huonot palaverikäytänteet. (Kirvesniemi 2017, 135.)

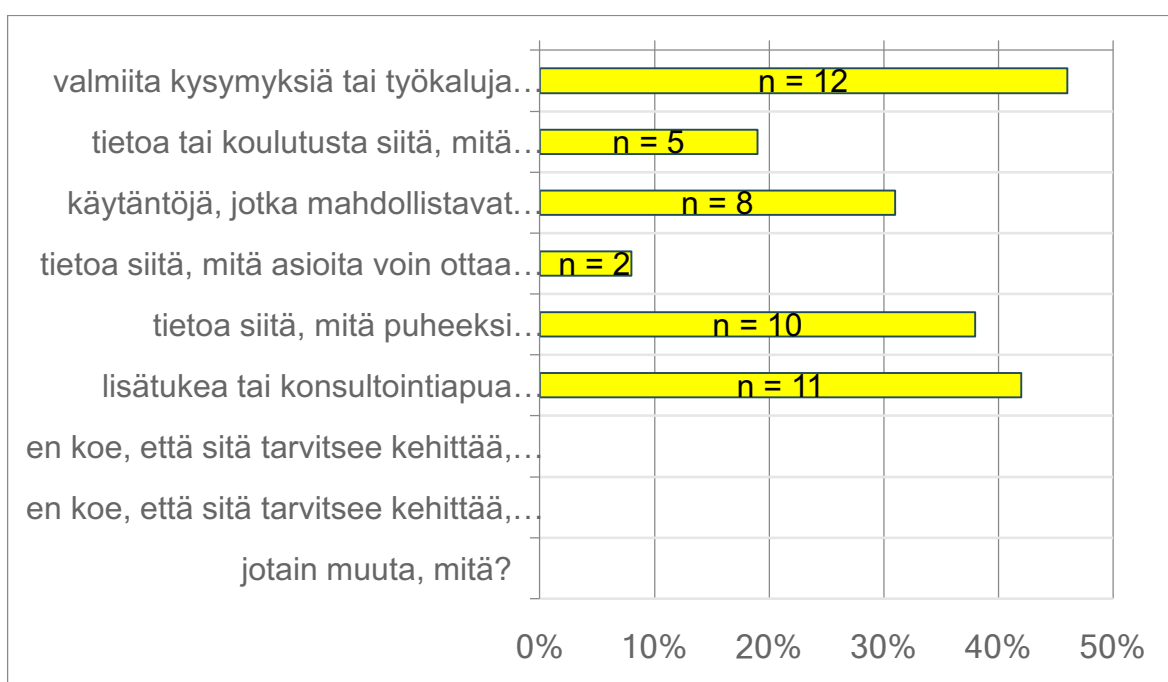
Kun kysyttiin, mikä huolen puheeksi ottamisessa taas on helppoa (kuvio 6), eniten vastauksia sai vaihtoehto ”koen siihen velvollisuuden tunnetta, joka pakottaa toimimaan”, jonka valitsi 15 (f=15, n=26) vastanneista. Tässäkin kysymyksessä oli mahdollista valita yksi tai useampi vaihtoehto. Valittuja vastauksia oli yhteensä 52 eli yksi enemmän kuin haasteista kysyttäessä. Myös avoimuus muissakin asioissa, tekee puheeksi ottamisesta 12:n (f=12, n=26) mielestä helppoa. Vain yksi oli kokenut helpoksi sen, että tuntee Kouvolan perheiden palvelujärjestelmästä riittävästi ja osaa tarvittaessa ohjata muihin palveluihin. Kahden mielestä, jotka olivat koulutukseltaan lastenhoitajia, siinä ei ole mitään helppoa. Avoimeksi jätetyn vaihtoehdon (f=3, n=26) kommentoissa nostettiin esiin halu auttaa: ”halu auttaa lasta ja perhettä edesauttaa huolen puheeksi ottamista”, ”lapsen etua ajatellen, asia on helppo ottaa puheeksi...” sekä lapsen etu: ”lapsen parasta kun ajattelee, on helpompaa”.



Kuvio 6. Kysymys 8., helppoa puheeksi ottamisessa.

Päinvastoin kuin puheeksi ottamisen haasteissa, puheeksi ottamisen helpoudessa työntekijän ammattitaito nousikin vahvimmaksi tekijäksi (koen siihen velvollisuuden tunnetta; se on minulle luonnollista; avoimen kysymyksen vastaukset). Lähes yhtä vahvana nähtiin vuorovaikutussuhde perheen kanssa (puhuttelemme muustakin avoimesti; perhe itse on avoin). Vastausten perusteella puheeksi otto on pitkälti riippuvainen vuorovaikutuksesta perheen kanssa ja työntekijän ammattitaidosta vuorovaikutussuhteesta.

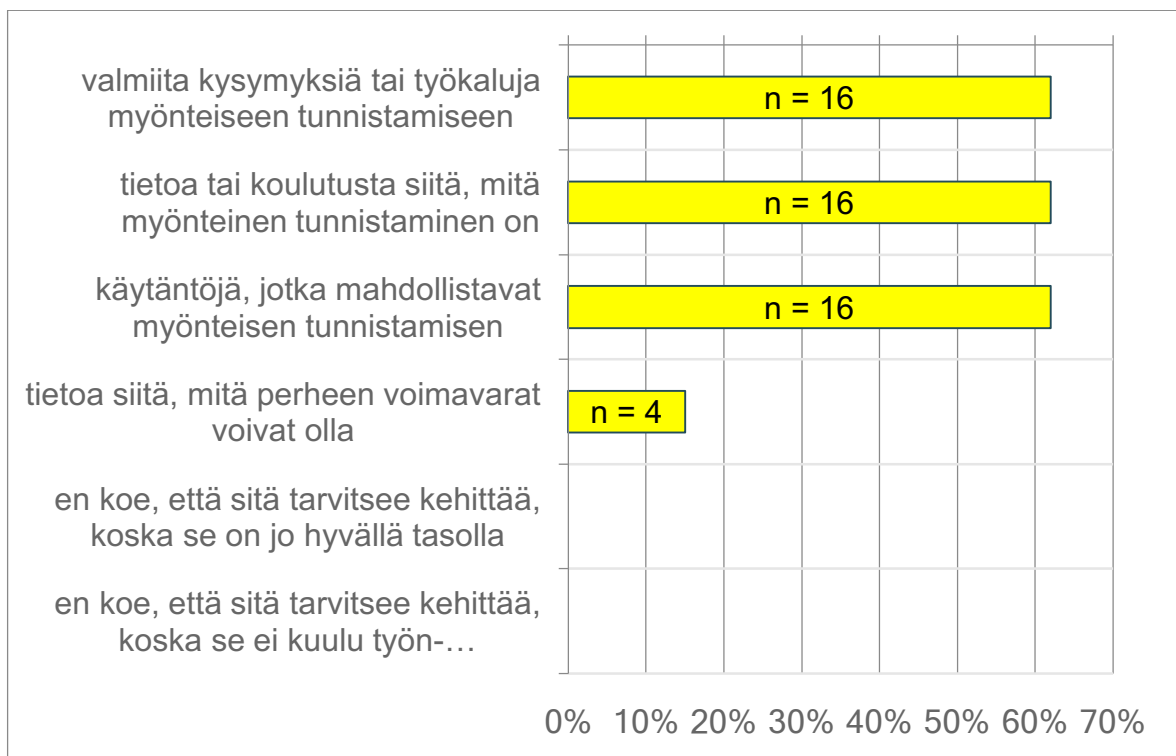
Viimeiseksi kysyttiin kaksi kysymystä kehittämisestä. Kysymyksessä 9. haluttiin kysyä, mitä työntekijät kehittäisivät perheiden varhaisessa tukemisessa ja huolen puheeksi ottamisessa (kuvio 7). Tässä oli mahdollista valita 1-2 tärkeintä vaihtoehtoa, valittuja vastauksia oli yhteensä 48. Vastauksista ei mikään vaihtoehto erottunut ylivoimaisesti muista. 12 (f=12, n=26) vastaajista valitsi ”valmiita kysymyksiä tai työkaluja puheeksi ottamiselle”, 11 (f=11, n=26) vastaajista valitsi ”lisätukea tai konsultointiapua muilta ammattikunnilta”, kymmenen (f=10, n=26) vastaajista valitsi ”tietoa siitä, mitä puheeksi ottamisen jälkeen tapahtuu tai minne tarvittaessa ohjata perhettä” ja kahdeksan (f=8, n=26) vastaajista valitsi ”käytäntöjä, jotka mahdollistavat puheeksi ottamisen”. Vaikka vain hieman yli puolet vastaajista oli muistinsa mukaan käynyt puheeksi ottamisen koulutuksen, eivät siitä huolimatta vastausvaihtoehdot ”tietoa tai koulutusta siitä, mitä puheeksi ottaminen on” ja ”tietoa siitä, mitä asioita voin ottaa puheeksi” saaneet suurta kannatusta. Tämä kertoo ehkä siitä, että ne jotka eivät ole koulutusta aiheeseen saaneet, ovat kuitenkin saaneet tietoa muualta tai kokevat sen tutuksi asiaksi. Eri tehtävissä toimivien tai eri koulutustaustoilla työskentelevien välillä ei ollut havaittavissa merkityksellisiä eroja vastauksissa.



Kuvio 7. Kysymys 9., puheeksi otton kehittäminen.

Vastaajien näkemyksen perusteella arkeen kaivataan erityisesti konkreettisia apukeinoja (valmiita kysymyksiä tai työkaluja; käytäntöjä, jotka mahdollistavat puheeksi ottamisen) ja moniammatillista yhteistyötä puheeksi ottamiselle (lisätukea tai konsultointiapua muilta ammattikunnilta; tietoa siitä, mitä puheeksi ottamisen jälkeen tapahtuu tai minne tarvittaessa ohjata perhettä).

Toinen kehittämiskysymys kysyi toiveita voimavarakeskeiseen myönteiseen tunnistamiseen (kuvio 8). Samoin kuin edellisessä, myös tässä oli mahdollista valita 1-2 mieleisintä vaihtoehtoa, vastauksia valittiin 52 kertaa, eli jokainen vastaaja oli valinnut kaksi vaihtoehtoa. Kolme yhtä paljon vastauksia (f=16, n=26) kerännyttä vaihtoehtoa olivat ”valmiita kysymyksiä tai työkaluja myönteiseen tunnistamiseen”, ”tietoa tai koulutusta siitä, mitä myönteinen tunnistaminen on” ja ”käytäntöjä, jotka mahdollistavat myönteisen tunnistamisen”. Neljä (f=4, n=26) vastaajista toivoi ”tietoa siitä, mitä voimavarat voivat olla”. Koska kyselyn alkuun ei taustamuuttujana kysytty myönteisen tunnistamisen osaamisesta, on hankala arvioida, kuinka paljon vastaajilla siitä on tietoa etukäteen. Vastausten perusteella voisi sanoa, että se on vastaajille ainakin vieraampi käsite kuin puheeksi ottaminen, sillä nyt haluttiin myös tietoa itse menetelmästä (tietoa ja koulutusta siitä, mitä myönteinen tunnistaminen on; tietoa siitä, mitä perheen voimavarat voivat olla), jonka lisäksi myös konkreettisia keinoja myönteisen tunnistamisen toteuttamiseen (valmiita kysymyksiä tai työkaluja; käytäntöjä, jotka mahdollistavat myönteisen tunnistamisen).



Kuvio 8. Kysymys 10, myönteisen tunnistamisen kehittäminen.

Kummassakaan kehittämiskysymyksessä vastaajat eivät olleet valinneet vaihtoehtoja ”en koe, että sitä tarvitsee kehittää, koska se on jo hyvällä tasolla” tai ”en koe, että sitä tarvitsee kehittää, koska se ei kuulu työn-/ tehtävänkuvaani”. Tämä ilahduttaa tutkijaa siinä suhteessa, että kehittämiselle on selvästi myös henkilöstön näkökulmasta tarvetta. Koska vastausprosentti on melko matala, yksi syy kehittämismyönteisille vastauksille saattaa olla myös se, ettei perheen varhaisen tukemisen kehittämistä vastaisivat ole halunneet vastata kyselyyn. Myöskään vaihtoehtojen ulkopuolelta ei tullut muita kehittämisideoita tai tarpeita vaihtoehtoon ”jotain muuta, mitä?”.

Lopuksi vastaajat saivat halutessaan jättää vapaaseen kommenttikenttään ajatuksia, joita kysely tai aihe herätti. Kommentteja tuli viisi, joista neljässä koettiin puheeksi ottaminen tärkeänä aiheena muun muassa seuraavin sanoin: ”Tärkeä aihe, joka nousee vanhempien tarpeesta...” ja ”...ilman puheeksi ottoa tilanne ei edisty...”. Kolmessa nostettiin esiin perheiden tarve työntekijän osaamiselle ja osaamisen kehittämiseksi sekä puheeksi ottamisen, että perheiden palveluohjauksen näkökulmasta: ”...ei ole helppo asia työntekijälle, mutta tilanne on aina hankalampi perheelle.”. Haasteeksi koettiin, että yksinkertaisia vastauksia ei ole, koska perheiden tarve on niin yksilöllinen sekä palvelujen jatkuva uudistuminen, jolloin työntekijän on hankala pysyä muutoksissa mukana ja mahdollisesti ohjata perhettä oikeaan palveluun: ”... tämänhetkinen KYMSOTEN muutosvaihe on sellainen etten ole perässä pysynyt.”

Tutkimuksen tuloksista voidaan nostaa esiin, että suurimpana esteenä perheen huolien puheeksi ottamiselle henkilöstön mielestä on se, ettei tiedetä miten perhe siihen reagoi. Kuitenkin perheet itse haluaisivat ottaa varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa perheen huolia puheeksi, mutta eivät koe saavansa siihen tilaisuutta tai eivät muuten vaan ota asioita varhaiskasvatuksessa puheeksi (Weckström & Holappa 2020; Merta 2020; Lasten ja lapsiperheiden hyvinvointi 2021). Mikä siis on esteenä? Yksi syy voi olla vähäinen vuorovaikutus perheiden ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden välillä, sillä työ keskittyy hyvin pitkälti lapseen ja lapsen hyvinvoinnista keskusteluun vanhempien kanssa. Sekä myönteiselle tunnistamiselle että puheeksi ottamiselle toivottiin valmiita kysymyksiä tai työkaluja. Tähän ratkaisuna luodaan vuorovaikutusmalli, jonka avulla mahdollistetaan avointa vuorovaikutusta, jossa sekä vanhemmalla että työntekijällä on mahdollisuus ottaa huolia ja onnistumisia puheeksi. Lisäksi työntekijät mitä ilmeisimmin kaipaavat lisätietoa lapsiperhepalveluista ja moniammatillista tukea muilta perheiden kanssa työskenteleviltä.

## 7.2 Työpajan tulokset

Teams-illoista tulleet kommentit lähes poikkeuksetta liittyivät Teamsin haasteisiin ja parannusehdotuksiin. Toisin sanoen Teams ei arviointiryhmän mukaan ole toimiva tapa jakaa

tietoa perheille ja henkilökunnalle. Teams-keskustelun teemoiksi nousivat *henkilöstön tarve saada tietoa, Teamsin toteuttamisen haasteet ja tiedon hallinnan haasteet*. Ryhmissä koettiin, että henkilöstöllä on kyllä tarve saada tietoa siitä, mitä palveluja lapsiperheille on tarjolla. ”Olisi hyvä olla koottua tietoa saatavilla”, ”henkilökunta tarvitsee tietoa, mitä palveluja voi tarjota (perheille)” ja ”verkostotyön haaste on tapauskohtaisuus” viittaavat hyvin siihen, että tällä hetkellä riittävää tietoa tarjolla olevista yhteistyökumppaneista ei ole ja että esimerkiksi palveluun ohjaus saattaa jäädä kokonaan tekemättä sen vuoksi. Teamseja toivottiinkin vain henkilökunnalle.

*Teamsin toteuttamisen haasteet* liittyivät poikkeuksetta siihen, etteivät ne kokemuksen mukaan ole kovinkaan menestyksekkäitä, johon viittaavat esimerkiksi kommentit ”suurta suosiota ei ole ollut” ja ”suorana infona ehkä toimii, mutta ei herätä keskustelua”. Johtajat toivoivat tiedon kulkevan ennemmin työntekijöiden kautta vanhemmille sekä arjen työssä, että esimerkiksi vanhempainilloissa. Haasteeksi tässäkin todettiin *tiedon hallinta* ja hallinnan kuormittavuus työntekijöillä. *Tiedon hallinnan haasteet* liittyivät siihen, että vaikka henkilöstö saisikin tietoa palveluista, sitä usein tulee pala kerrallaan ja kokonaisuutta on vaikea hahmottaa. Tiedon rikkonaisuus ja useat muutokset ovat haastavia hallita: ”palvelut on niin hajallaan, ettei työntekijä tiedä kaikkea” ja ”kaikki yhteystiedot olisi hyvä saada samaan”. Teamsien sijaan ehdotuksena tuli nopeasti saatavilla oleva kirjallinen esite, joka kaatui heti keskustelun edetessä siihen, ettei siihen päivittyisi ajantasaisia tietoja.

Teamsien sijaan ehdotuksia tiedonjakamiseksi tuli muutamia, jotka saivat kannatustakin. Useimmista ryhmistä toiveena nousi se, että palveluista olisi koontina listaus, millaisia julkisia, yksityisiä ja kolmannen sektorin palveluita perheille on alueellisesti tarjota. Tiedot tulisi olla päivittyvässä muodossa ja niistä vastaisi esimerkiksi Kymenlaakson sähköinen perhekeskus, jossa on jo runsaasti tietoa näistä palveluista. Työntekijä voisi näin helposti tarvittaessa selvittää mitä palveluja on ja miten niitä perheet mahdollisesti voisivat käyttää. Lisäksi ehdotuksina olivat muun muassa asiantuntijapuheenvuorot päiväkodeissa ja hyvinvointityöryhmien hyödyntäminen tiedon jakamisessa henkilöstön kesken.

Vuorovaikutusmallia arvioitiin hieman onnistuneemmaksi kehittämisvalinnaksi. Pajasta teemoiksi nousi *hyöty työntekijöille, hyöty asiakkaille ja huoli käyttöön otosta*. *Hyödyiksi työntekijöille* katsottiin olevan se, että malli rohkaisee ja helpottaa kokemattomampaakin työntekijää ottamaan enemmän kontaktia perheeseen. Mallin avulla koettiin olevan mahdollista kasvattaa myös luottamusta, joka on tärkeä perusta puheeksi ottamiselle. Lisäksi ”vuorovaikutusmallit on aina tervetulleita” ja ”valmiit mallit ja kysymykset on hyvä” viittaavat siihen, että konkreettisia työn tekemisen apuvälineitä otetaan mielellään vastaan ilman että menettämään perehtymiseen tarvitsee käyttää valtavasti resurssia.

*Hyötynä asiakkaille* nähtiin se, että luodaan keino ja mahdollisuus perheelle jakaa tietoa, jolloin ”pallo asioiden jakamisesta on perheillä”. Luottamuksen rakentuminen mainittiin myös vanhemman näkökulmasta ensisijaisen tärkeäksi. *Huoleen käyttöönotosta* viittasivat kysymykset ”miten malli opetetaan työntekijöille” ja ”millä keinoilla juurrutetaan”? Hyvä nähtiin se, että yhdessä sovitusta mallista puhuttaessa siitä muistuteltaisiin aina välillä, jotta malli pysyisi aktiivisesti käytössä.

## 8 Vuorovaikutusmalli

### 8.1 Arjen vuorovaikutusmalli

Jo nykyisellään, aikaa kaikille tarvittaville työtehtäville on liian vähän. Uudet monimutkaiset tai työläät toimintatavat ja -mallit (esimerkiksi vanhempien AAI-kiintymyssuhdehaastattelu tms.) kuormittavat lisää tai niiden käyttöönotto vie valtavasti aikaa uuden opettelun ja käytänteiden luomisen vuoksi. Nykyinen varhaiskasvatuksen työntekijöiden työnkuva ei myöskään sisällä perhetyömaistä työtettä. Sekin vie kehittämistyön suuntaa arkilähtöisemmäksi. Tämän lisäksi on olemassa taloudelliset haasteet, eli ylimääräistä resurssia kehittämisen toteuttamiselle ei ole. Näistä syistä tämän kehittämistyön lähtökohtana on ujuttaa kehittämistyö osaksi jo olemassa olevia rakenteita ja toimintatapoja.

Kehittämisen osa-alueet on valittu mukaillen kyselyn aineistoa, jotta henkilöstön näkökulma tulisi aidosti kuulluksi ja kehittäminen kohdentuisi työtä tekevien kokemuksesta oikeaan suuntaan. Molempien kehittämiskysymysten, sekä huolen puheeksi ottamisen, että myönteisen tunnistamisen, suosituimmaksi vastaukseksi nousi toive valmiista kysymyksistä tai työkaluista. Myönteisen tunnistamisen kysymyksessä myös kaksi muuta vaihtoehtoa sai yhtä paljon kannatusta, mutta niihin liittyvä kehittäminen toteutetaan lisätiedon hankinnan ja jakamisen kautta muilla keinoin. Työvälineen kehittämisen pohjaksi on avattu erilaisia vuorovaikutusmalleja, joita voidaan hyödyntää vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Miten sitten tuoda tällainen työtapo konkreettisesti työntekijän työvälineeksi arjen keskelle? Tilanteet vanhempien kanssa tulevat usein äkillisesti vastaan ilman erillistä valmistautumista. Malliin (kuvio9) on tiivistetty hyvä vuorovaikutuksen elementtejä, hyödyntäen reflektiivistä työtettä ja PACE-asennetta. Mallia voidaan käyttää pohjana päivittäisissä kohtaamisissa puheeksi ottamiseen tai erillisissä koolle kutsutuissa tapaamisissa (esimerkiksi vasu-keskustelu). Koska jokainen meistä tekee työtä myös omalla persoonallaan, on tarkkoja sanavalintoja haastavaa asettaa toisen suuhun. Myös tilanne, jossa perhe kohdataan, rakentaa joka kerta uuden kontekstin johon vuorovaikutus on aina sidonnaista. Sanojen lisäksi työntekijän nonverbaalisella viestinnällä on äärettömän suuri merkitys siihen, miten aitona ja minkä sävyisenä vanhempi pitää keskustelua. Nonverbaalinen viestintä (eleet, ilmeet, äänenpainot, rytmi ja katsekontakti) viestivät jopa paremmin tunteitamme kuin sanallinen viestintä (Hughes 2011, 124).

Työskentelymalli on kaksiosainen.

1. Mitä tehdään: haku- ja tuontitilanteissa, pysähdy vanhemman kohdalle ja kysy: mitä kuuluu?



2. Miten tehdään: älä tyydy pelkkään vastaukseen kuulumisista. Ole utelias ja kuule mitä vanhempi kertoo. Jatkokysymysten esittäminen osoittaa, että kuuntelet mitä vanhempi sanoo ja olet aidosti kiinnostunut. Voit myös tuoda esiin, mikäli muistat vanhemman kertoneen samasta asiasta aiemminkin. Älä oikaise vanhemman tunnetta väärästä oikeaksi vaan hyväksy se sellaisenaan. Älä ole myöskään kaikkietävä (esimerkiksi ilmaisemalla ”tiedän jo”), vaan anna vanhemman kertoa oma versionsa ja kokemuksensa. Antamalla mahdollisuuden avoimeen vuorovaikutukseen, voi olla, että vanhempi tuo itse keskustelussa esiin asiat, joista olet ollut huolissasi. Käytä mallin neljää eri elementtiä hyödyksesi luodaksesi laadukasta ja luottamusta herättävää vuorovaikutusta.



Kuvio 9. Vuorovaikutusmalli.

PACEa mukaillemalla on luotu arkeen sopiva, helposti omaksuttava tapa olla vuorovaikutuksessa perheen kanssa. Kaikkia neljää elementtiä (kuvio 9) ylläpidetään mahdollisuuksien mukaan jokaisessa keskustelussa. Elementit kuvaavat PACEn leikkisyyttä (luo keveyttä), hyväksyntää (luo hyväksyvä ilmapiiri), uteliaisuutta (ole utelias ja kiinnostunut) ja empatiaa (osoita empatiaa). Päiväkoteihin malli tuodaan julisteena (liite 2), jossa mukana on mallin idea lyhyesti kuvattuna sekä reflektiiviset lähestymistavat tiivistettynä.

**Leikkisyys** tarkoittaa kevyen ja turvallisen ilmapiirin luomista. Ei kireyttä äänensävyssä, ei saarnaamista. (DDP Network.) Leikkisyys voi toki tarkoittaa myös huumoria ja yhdessä tai itselleen nauramista, mikäli se on tilanteeseen soveliasta, mutta ennen kaikkea avointa suhtautumista. Myös omien virheiden myöntäminen lisää keveyttä vuorovaikutukseen. (Hughes 2011, 92-94.) **Hyväksyntä** tarkoittaa sitä, että sanallisesti viestitään toisen ajatusten ja tunteiden olevan hyväksyttäviä eikä kiellettyjä. Ei toisen sisäisen maailman tuomitsemista tai arvioimista. Se ei kuitenkaan tarkoita esimerkiksi toista vahingoittavien tekojen hyväksymistä. ”Pahat teot” eivät saa vaikuttaa siihen, millaisena ihminen nähdään. (DDP Network.) Toisen hyväksyntä omana itsenään, vähentää häpeän tunnetta ja rohkaisee vuorovaikutukseen. Hyväksyntää voi ilmaista esimerkiksi sanoittamalla sitä, että uskoo vanhemman tehneen parhaansa. Myös vuorovaikutussuhteessa pysyminen ristiriidoista ja erilaisista tunteista huolimatta osoittaa sen, että haasteista huolimatta halutaan vastapuolelle hyvää. (Hughes 2011, 97, 99, 102.)

**Uteliaisuuden** avulla pohditaan yhdessä syitä esimerkiksi käytöksen takana. ”Mitä luulet että tapahtui?” – ei anneta suoria selityksiä vaan toinen saa pohtia asiaa ja oivaltaa itse. Kyselemällä ei välttämättä etsitä oikeita vastauksia tai syitä vaan annetaan toisen tuntee, että hänestä ollaan kiinnostuneita. Uteliaisuus ei saa olla sävyiltään tuomitsevaa vaan ihmettelevää ja pohtivaa. Kysymykset herättävät sisäisiä pohdintoja toisessa. (DDP Network.) Uteliaisuuteen kuuluu vahvasti se, ettei oleteta syitä tekojen tai sanojen taustalla vaan kysytään niistä. Näin opitaan myös toisen ajatusmaailmasta lisää ja syitä tunnistamalla on helpompi ymmärtää tekoja ja yrittää tukea toista. Etenkin tuottuneessa tilassa uteliaisuus on todella haastavaa. Uteliaisuus on ihan yhtä tärkeää sekä myönteisissä että kielteisissä asioissa. (Hughes 2011, 106-107, 110.)

**Empatian** tarkoitus on osoittaa, että toinen on tärkeä ja että toisen rinnalla ollaan myös heikkoina hetkinä. Se on tunteiden peilaamista ja osoittamista ettei kaikkea tarvitse käydä läpi yksin. Se on lohdun ja tuen tarjoamista. Empatian tarjoamisen haasteena on, että lähes yhtä luonnostaan ihminen pyrkii tarjoamaan empatian sijaan ongelmanratkaisua tai saattaa jopa vähätellä ongelmaa. (DDP Network.) Empatian osoittaminen on melko sisäsyntyistä ja luonnollista niille, jotka ovat lapsuudessa saaneet empatiaa osakseen (Hughes 2011, 116.)

**PACEn** tarkoitus on vuorovaikutuksen keinoin osoittaa, että toinen tekee parhaansa eikä ole paha, laiska tai itsekäs. PACE auttaa osoittamaan, että toinen ei ole yksin, vaan kuljemme rinnalla. PACEn käyttäjällä on mahdollisuus nähdä toinen sellaisena kuin tämä on sekä tämän vahvuudet ja hyvät puolet. (DDP Network.)

## 9 Pohdinta

### 9.1 Eettisyys

Eettisyyteen liittyy muun muassa arvot, ammattietiikka, lainsäädäntö, tietolähteet, hyvän tieteellisen toiminnan periaatteet sekä tutkittavien henkilöiden itsemääräämisoikeus, oikeudet ja velvollisuudet (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 43-45). Tässä opinnäytetyössä on otettu huomioon aiheeseen liittyvä lainsäädännöllinen näkökulma ja työtä ohjaavat asiakirjat sekä kaupunkistrateginen näkökulma. Työ on perusteltu lähteillä, jotka korostavat asiakkaiden oikeuksia palvelun saannissa sekä työntekijöiden oikeudesta saada riittävää tietoa ammatillisen osaamisensa tueksi.

Kyselytutkimuksen toteuttamiseen pyydettiin asianmukaiset tutkimusluvut Kouvolan kaupungilta. Kysely tehtiin täysin nimettömänä, mutta vastaajan tunnistettavuus ei säilynyt kuitenkaan riittävän anonymiteettinä. Kyselyä laadittaessa ei osattu ottaa huomioon, ettei alueella työskentele kuin yksi työntekijä varhaiskasvatuksen sosionomin nimikkeellä. Anonymiteetin säilymiseksi ei hänen vastauksiaan käsitelty nimikkeen perusteella missään vertailuryhmässä. Muissa vertailuryhmissä (koulutus, valmistumisajankohta) hänen anonymiteetinsä oli mahdollista säilyttää. Asiakkaat eivät olleet varsinaisesti tutkimuksen kohteena, vaikka perheiden asiakastyytyväisyyskyselyn tuloksia käytetäänkin yhtenä lähteenä. Tulokset ovat julkista tietoa ja kaikkien saatavilla. Kaikkia kehittämistyöhön osallistuvia informoitiin riittävästi heidän oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan osallistua tai olla osallistumatta. Kehittämistyön kaikki osat raportoitiin tähän opinnäytetyöhön ja julkaisun myötä ne ovat kaikkien nähtävillä. Oikeanlaisella lähdemerkinnällä annetaan työssä kunnia sille, jolle kunnia kuuluu.

Vaikka tutkija olisikin eri mieltä tutkittavien kanssa, se ei saa vaikuttaa tutkimustuloksiin tai tulkintoihin. Tutkimusten ja kehittämistöiden tarkoitus on pääosassa tuottaa jotakin uutta tietoa, eikä sitä siksi ole eettisesti hyväksyttävää vääristellä tai estää syntymästä. Raportoinnin tulee olla rehellistä, huolellista ja tarkkaa. Myös kriittinen tarkastelu, reflektointi ja virheiden esiin tuominen on tärkeää hyödyntämisen ja jatkotutkimusten kannalta. (Vuori.) Tutkimustulosten (sekä sähköisen kyselyn että työpajan) avaamisessa on pyritty mahdollisimman totuudenmukaisesti käsittelemään aineistoa ja pohtimaan mahdollisia syitä toiminnan taustalla.

## 9.2 Arviointi

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda vuorovaikutustyölle toimintamalli, joka auttaa henkilöstöä perheiden tukemisessa. Tavoite toteutui, sillä malli saatiin kehiteltyä ja sen kehittämiseen osallistui sekä toteuttava taho, eli varhaiskasvatuksen perheiden kanssa työskentelevä henkilöstö, että työstä kentällä vastaavat yksiköiden johtajat. Prosessissa huomioitiin monipuolisesti eri näkökulmia mallin toteuttamista varten: miten se saadaan mahdollisimman helpoksi ja yksinkertaiseksi omaksua sekä lähelle aitoa arjen työtä ilman vaativaa uudelleen koulutuksen prosessia. Malli ei ratkaise perheiden ongelmia ja haasteita, mutta se auttaa varhaiskasvatuksen työntekijää puheeksi otton ja myönteisen tunnistamisen haasteiden kanssa, luomalla mahdollisuuden avoimelle ja vastavuoroiselle vuorovaikutukselle. Vaikka sen hyödynnettävyyttä ja toimivuutta käytännössä ei ole vielä kokeiltu, ainakin mallin yksinkertaisuuden pitäisi vähentää esteitä sen käyttämisen tieltä.

Mittauksen luotettavuutta mitataan validiteetilla, eli mitataanko sitä mitä piti ja reliabiliteetilla, eli miten tarkasti mitattiin. Tyypillinen kyselytutkimuksen vastausprosentti on alle 50. Kovin pieni prosentti ei välttämättä anna kovin hyvää otantaa halutusta perusjoukosta, vaan ennemminkin vastaajajoukko on jo jollain tapaa erottuvia. (Vehkalahti 2019, 42, 44.) Luotettavuudesta kertoo myös se, onko otos edustava ja mittaavatko kysymykset niitä asioita, joita tutkimusongelmassa halutaan. Tutkimustulosten pienen vastausjoukon tulosten vääristymää on mahdollista vertailla tutkimuksen perusjoukkoon, mikäli tiedot ovat saatavilla. Esimerkiksi ikää kysyttäessä olisi mahdollista verrata tietyn ikäisten vastausprosenttia koko joukon ikäluokkaan ja näin selvittää ketkä ovat jättäneet kyselyyn vastaamatta. (Heikkilä 2014.) Tässä tutkimuksessa sitä ei kuitenkaan ole mahdollista tehdä, koska perusjoukon taustatietoja (nimikkeitä, koulutustaustaa ja valmistumisajankohtaa) ei ole selvitetty. Varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia oli suhteellisesti vastaajissa melko sama määrä kuin todellisuudessa on. Sen sijaan erityisohjaajien ääni jäi kokonaan kuulumattomiin. Vaikka varhaiskasvatusyksikön johtajia on suhteessa lähes yhtä vähän todellisuudessa kuin kyselyn vastaajajoukossakin, ei yhden johtajan vastauksia voida siltikään verrata perusjoukon näkemykseen asioista.

Vastausprosentti oli harmittavan matala, vain 32% kyselyn saaneista oli vastannut kyselyyn kokonaisuudessaan. Siihen voi olla monia syitä. Osalla työntekijöistä on poissaoloja kyseisellä ajankohdalla, joka suoraan estää vastaamisen kyselyyn. Lisäksi esimerkiksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajien tai erityisohjaajien tietokoneelle pääsy ei ole mitenkään itseltään selvää, sillä heille ei ole työajan puitteissa sitä mahdollisuutta, toisin kuin ehkä varhaiskasvatuksen opettajille muun muassa suunnitteluajalla. Yhtenä syynä voidaan lisätä ainainen kiire, jolloin ensisijainen tehtävä, lasten hyvinvointi, menee muiden tehtävien edelle.

Lisäksi ovat vielä he, jotka ovat kyselyn nähneet ja jättäneet vastaamatta muista syistä. Kyselystä ei laitettu erikseen muistutusviestiä, mikä olisi saattanut lisätä vielä saada muutamia vastaamaan kyselyyn. Kysely oli avattu 80 kertaa ja siihen oli aloitettu vastaamaan 28 kertaa (kaksi siis keskeyttänyt vastaamisen).

Vaikka vastaajajoukon vastauksia ei voida yleistää koko perusjoukon näkemykseksi eikä muutenkaan voida alle 50 vastaajamäärän tutkimusta pitää määrällisesti kovinkaan laadullisena, voidaan ainakin todeta, että koulutustaustaltaan vastaajajoukko vastasi melko monipuolista otantaa varhaiskasvatuksen työntekijöistä. Myös (ainakin) kolmelle eri vuosikymmenelle melko tasaisesti jakaantuneet vastaajat edustivat kattavasti eri ajankohtien koulukuntia. Kuten aiemmin jo todettua, varhaiskasvatuksella on ollut erilaisia poliittisia merkityksiä vuosien varrella, jotka ohjaavat sekä poliittista ohjaustyötä että valtakunnallista kehittämistä koulutuksen, lakien ynnä muiden säännösten avulla (Alila ym. 2014, 11-12), jotka totta kai voivat vaikuttaa myös niinä ajankohtina opiskelleiden osaamiseen ja ajattelutapaan työssä.

Tutkimustehtävänä oli saada henkilöstön kokemuksista tietoa seuraaviin kysymyksiin:

1. Otetaanko perheen voimavaroja ja huolia riittävästi puheeksi?
2. Mikä huolen puheeksi ottamisessa on vaikeaa ja mikä helppoa?
3. Millä keinoilla myönteistä tunnistamista ja puheeksi ottamista olisi tarpeen kehittää?

Kyselyn tuloksista voidaan todeta, että edeltäviin kysymyksiin saatiin vastaukset ja aiheesta lisää tietoa Jaala-Kuusankoski alueelta. Jälkikäteen pohdittuna olisi kuitenkin ollut oleellisempaa kysyä tarkentavia kysymyksiä juuri vuorovaikutukseen liittyvistä haasteista eikä olisi ollut välttämätöntä lähestyä aihetta puheeksi oton ja myönteisen tunnistamisen kautta. Tutkimustehtävän asetelu oli siis osittain epäonnistunut. Kyselyn vaihtoehtoisena menetelmänä olisi voinut olla esimerkiksi laadulliset haastattelut, jossa oltaisiin voitu syventyä yksilöiden kautta mahdollisiin vuorovaikutuksen haasteisiin. Tällä menetelmällä ei toki olisi mahdollista saada yleistettäviä tuloksia vastaamaan alueellista työntekijöiden mielipidettä, mutta vastausmääristä johtuen sitä ei saavutettu myöskään tällä kyselytutkimuksella.

Reliabiliteettia voidaan pohtia myös siltä kannalta, kuinka toistettava tutkimus on (Heikkilä 2014). Kyselyssä esitetyt kysymykset eivät ole spesifioituja tietyille vastaajaryhmälle, vaan vastaava kysely voitaisiin tehdä mille tahansa joukolle varhaiskasvatuksessa. Ainoastaan taustakysymykset ovat hieman heikommin toistettavissa tulevaisuudessa, mikäli koulutukset tai nimikkeet vaihtuvat tai lisääntyvät. Myöskään valmistumisajankohdat eivät vastausryhminä kovinkaan valideja esimerkiksi kymmenen vuoden päästä, jolloin on jo oleellista luoda isävaihtoehtoja.

Pajatyöskentelyn käyttö kehittämistyön arviointina oli melko onnistunut. Ainoa virhe, joka tehtiin, oli se, ettei osallistujille jaettu ennakkoon materiaalia, jotta he olisivat halutessaan voineet perehtyä aiheeseen paremmin, mikäli olisivat halunneet. Osallistujat eivät myöskään ennalta tienneet, että heitä käytettäisiin arviointityökaluna, vaan se selvisi heille vasta osallistumishetkellä. Jokaisella oli mahdollisuus kieltäytyä työskentelystä, mutta kukaan osallistujista ei niin tehnyt. Pajan avulla saatiin rehellistä palautetta esimerkiksi Teamsin toimivuudesta työskentelymuotona ja jatkoehdotuksia tiedon jakamiseen.

### 9.3 Mallin levittäminen

Mallin levittäminen ja sitä kautta juurruttaminen on tärkeä osa työn tuottavuutta. Usein juuri se onkin vaikein osa monien projektien vaikuttavuutta. Ihmiset eivät välttämättä sitoudu riittävästi toiminnan toteuttamiseksi tai itse levittämisvaiheeseen ei ole varattu tarvittavia resursseja. Myös seuranta ja arviointi ovat usein puutteellisia, jolloin vaikuttavuutta ei kyetä seuraamaan. (Kalland & von Koskull 2014, 162.) Valmis malli esitellään ja levitetään johtajuustyöryhmän kautta, jossa myös arviointityöpaja toteutettiin. Johtajuustyöryhmässä käydään tarkasti läpi, mihin malli perustuu, miten sitä voidaan vaikuttaa ja millä keinoin sitä ylläpidetään yksiköissä. Malli-juliste (liite 2) jaetaan kaikkiin Kuusankoski-Jaala alueen varhaiskasvatyksiköiden lapsiryhmiin, jossa se toimii muistiapuna mallin olemassaolosta. Yksiköissä valitaan vastuuhenkilöt, jotka ylläpitävät toimintamallia ja muistuttavat sen olemassa olosta säännöllisesti. Yksiköiden johtajat tai vastuuhenkilöksi valitut vastaavat siitä, että malli on osa uusien työntekijöiden perehdytystä. Tarvittaessa järjestetään yksiköille lisäinfoa tai järjestetään muita jatkotoimia, kuten lisäkoulutusta, toiveiden ja tarpeen perusteella. Mikäli malli todetaan toimivaksi, se voidaan jakaa koko Kouvolan varhaiskasvatukselle käyttöön. Myös jatkojalostusta voidaan tehdä, jos mallissa koetaan haasteita tai puutteita. Malli on vapaassa käytössä työn tilaajalla, Kouvolan kaupungilla.

### 9.4 Jatkoehdotuksia varhaisen tuen kehittämiseksi kohdeorganisaatiossa

Koska Asiakaslupaus-kyselyn tuloksissa nousi esiin juuri palveluohjauksen haaste muihin lapsiperhepalveluihin, yhtenä tämän työn ratkaisuehdotuksena oli yhteinen Teams-infotilaisuus alueen lapsiperhepalveluista sekä varhaiskasvatuksen työntekijöille, että lapsiperheille. Infossa tarkoituksena oli jakaa tietoa alueen lapsiperhepalveluista, kutsumalla mukaan muut alueen palvelujärjestäjät. Myös varhaiskasvatuksen roolia perheitä tukevana palveluna oli tarkoituksena avata vanhemmille ja muille yhteistyötahoille. Tavoitteena oli ratkaista kaksi ongelmaa samalla: jakaa lisätietoa alueellisista lapsiperhepalveluista, niiden hakemisesta sekä perheille että varhaiskasvatuksen henkilöstölle ja toisaalta avata varhais-

kasvatuksen roolia perhettä tukevana palveluna. Arviointipajassa ideaa ei kuitenkaan pidetty käyttökelpoisena, vaan toiveena oli hankkia ensisijaisesti varhaiskasvatuksen henkilöstölle yksinkertainen kanava tiedonsaantiin. Esimerkkinä käytettiin Kymenlaakson sähköistä perhekeskusta, josta voisi löytyä kootusti palvelut myös ammattilaisten käyttöön yhteystietoineen. Näin tieto löytyisi yhdestä paikasta ja olisi helposti saatavilla. Toive on vielä toistaiseksi yksipuolinen ja olen luvannut viedä sitä eteenpäin. Monialainen yhteistyö vaatii kuitenkin keskustelua yhteisestä työstä ja rajojen määrittämisestä (Mitä kuuluu? 2021).

Varhaiskasvatuksen sosionomin ja varhaiskasvatuksen opettajan roolien eriyttäminen ja koulutustaustasta johtuvan erilaisen osaamisen hyödyntäminen voi tulevaisuudessa tuottaa erilaista osaamista ja sitä kautta myös erilaisia tuloksia perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Tällä hetkellä iso osa kentällä toimivista varhaiskasvatuksen opettajista on koulutukseltaan ammattikorkeakoulun käyneitä sosionomeja, vaikkakin vahvempaa pedagogiseen tietoon perustuvaa osaamista koulutuksen perusteella löytyy yliopistopohjaisen varhaiskasvatuksen kandidaatin tai maisterin opintojen käyneistä. Sosionomin tutkinnosta vahvuudeksi varhaiskasvatuksessa nousee yhteistyötaidot ja kumppanuusosaaminen perheiden kanssa. Lisäksi tulevaisuudessa sosionomin tutkinnon omaava vastaisi enemmän myös mahdollisesta palvelun kehittämisen puolesta perheen ja lapsen hyvinvoinnin näkökulmasta. Tästä syystä onkin hyvä, että tehtävänkuvia eriytetään, jotta kaikkien ydinosaminen tulee hyödynnettyä paremmin ja että eri ammattiryhmien määrän tarvetta varhaiskasvatuksessa selvitetään. (Karila ym. 2017, 83-87, 105.) Työntekijöiden roolia on ajankoh- taista ja aiheellista pohtia myös Kouvolassa, kun valmistuvista sosionomeista ei jatkossa tule varhaiskasvatuksen opettajia vaan varhaiskasvatuksen sosionomeja. Kouvolassa onkin jo palkattu muutamia varhaiskasvatuksen sosionomeja, mutta heidän roolinsa korostuu koko organisaation tasolla vasta myöhemmin, kun tehtävänkuvat ovat asettuneet selkeiksi rooleiksi työyhteisöissä ja sosionomin nimikkeellä olevia palkataan lisää.

Mikäli perheitä haluttaisiin kokonaisvaltaisesti ja ennaltaehkäisevästi tukea jo varhaisessa vaiheessa, ei pelkkä kuulumisten vaihto ja ohjaus eteenpäin ole riittävää. Monilla kunnilla onkin käytössään jo varhaiskasvatuksen sosiaali- ja perhetyötä tekeviä työntekijöitä (esimerkiksi kappaleessa 4.3 esitellyt perheohjaajat). Myös Sosiaalihuoltolaissa on palvelujen saatavuudesta ja saavutettavuudesta asetettu seuraavaa: ”Palvelut on lähtökohtaisesti toteutettava siten, että niihin on mahdollista hakeutua oma-aloitteisesti riittävän aikaisessa vaiheessa. Sosiaalipalveluja on pyrittävä järjestämään eri hallinnonalojen peruspalvelujen yhteydessä, jos järjestely edistää palvelujen yhteensovittamista ja laadultaan hyvien palvelujen järjestämistä.” (Sosiaalihuoltolaki 2014, 33§.) Tämä uudistus tarkoittaisi hetkellisestä kustannusten nousua, rakenteellisia muutoksia ja monialaisen yhteistyön vahvistamista.

Rakenteellisena haasteena on, että Kouvolan kaupunki tarjoaa sivistyspalvelut (kuten varhaiskasvatus ja opetus) ja Kymsote taas vastaa sosiaali- ja terveydenhuollosta (kuten perhetyö). Uuden viran perustaminen vaatisi siis kahden eri organisaation ja kahden eri tietovarannon yhdistämistä niin, että ne toimisivat saumattomasti yhdessä.



## Lähteet

Alanen, A. 2019. Ylisektorinen yhteistyö lapsiperheiden palveluissa. Pro gradu –tutkielma, Tampereen yliopisto. Viitattu 19.11.2020. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116205/AlanenAnne.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Alatalo, A.-M. 2015. Millaista tukea päiväkotitoiminta voi tarjota vanhemmuuteen, vanhempien arvioita ja odotuksia. Pro gradu –tutkielma, Oulun yliopisto. Viitattu 5.11.2021. Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201512082259.pdf>

Alatalo, M., Lappi, K. & Petrelius, P. 2017. Lapsikeskeinen suojelu ja perheen toimijuuden tukeminen lastensuojelun perhetyössä ja perhekuntoutuksessa. Kohti monitoimijaista yhteistä perhetyötä. THL – Työpöytä 21/2017. Viitattu 13.11.2021. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134616/URN\\_ISBN\\_978-952-302-859-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134616/URN_ISBN_978-952-302-859-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Alila, K., Eskelinen, M., Estola, E., Kahiluoto, T., Kinos, J., Pekuri, H.-M., Polvinen, M., Laaksonen, R. & Lamberg, K. 2014. Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat. Tausta- aineisto varhaiskasvatusta koskevaa lainsäädäntöä valmistelevalle työryhmän tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:12. Viitattu 26.11.2021. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75258/tr12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Becker-Weirdman, A. 2013. DDP Aapinen – Vuorovaikutteinen kehityspsykoterapia pähkinänkuoressa. Tampere: Tammerprint Oy.

Brito, A.T. & Lindsay, G. 2015. Understanding the Initial Impact of Early Support and Key Working Training Through the Voices of Trainers, Training Participants, and Families. Viitattu 31.3.2021. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/285547017\\_Understanding\\_the\\_Initial\\_Impact\\_of\\_Early\\_Support\\_and\\_Key\\_Working\\_Training\\_Through\\_the\\_Voices\\_of\\_Trainers\\_Training\\_Participants\\_and\\_Families](https://www.researchgate.net/publication/285547017_Understanding_the_Initial_Impact_of_Early_Support_and_Key_Working_Training_Through_the_Voices_of_Trainers_Training_Participants_and_Families)

DDP Network. What is meant by PACE? Viitattu 17.10.2021. Saatavissa: <https://ddpnetwork.org/about-ddp/meant-pace/>

Dialoginen huolen puheeksi ottaminen. 15.3.2021. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 30.10.2021. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/kehittyvat-kaytannot/dialogiset-toimintavat/dialoginen-huolen-puheeksi-ottaminen>

Eriksson, E. & Arnkil, T. 2012. Huoli puheeksi – Opas varhaisista dialogeista. 8. painos. Tampere: Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino Oy.

Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Artikkelikokoelmassa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Keuruu: Otavan Kirjapaino

Hakalehto, S. 2018. Lapsioikeuden perusteet. Liettu: BALTO print.

Hakyemez-Paul, S. 2019. Parental involvement in early childhood education: Turkish and Finnish context. Väitöskirja. Turku: Grano Oy.

HE 226/2004. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Finlex. Viitattu 14.11.2021. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2004/20040226#idm45237816241856>

Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing oy. Verkkomateriaali saatavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi>

Helsingin kaupunki. Mukana-ohjelman mallit. Viitattu 30.10.2021. Saatavissa: <https://www.hel.fi/kasvatuksen-ja-koulutuksen-toimiala/mukana-fi>

Hovi-Pulsa, R. 2011. Arkilähtöinen perhetyö – Strukturoitua avoimuutta. Licensiaattitutkimus. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 27.11.2021. Saatavissa: [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/10376/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120001.pdf?sequence=-1](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/10376/urn_nbn_fi_uef-20120001.pdf?sequence=-1)

Hughes, D. 2011. Kiintymyskeskeinen vanhemmuus – Toimivuutta kasvatukseen. suom. Liisa Ritanen. Tampere: Tammerprint Oy.

Hughes, D. 2014. The development of Dyadic Developmental Psychotherapy. Viitattu 17.10.2021. Saatavissa: <https://ddpnetwork.org/about-ddp/dan-hughes-founder/>

Huolen puheeksi ottaminen. 2018. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 29.10.2020. Saatavissa: [https://thl.fi/fi/web/lapset-ja-perheet/tyon\\_tueksi/varhainen-avoin-yhteistoiminta/huolen-puheeksi-ottaminen](https://thl.fi/fi/web/lapset-ja-perheet/tyon_tueksi/varhainen-avoin-yhteistoiminta/huolen-puheeksi-ottaminen)

Hyvinvointikirje 1/2021. Kymenlaakson perhekeskus ja Kouvola kaupunki. Viitattu 13.11.2021. Saatavissa: [https://www.kouvola.fi/wp-content/uploads/2021/10/Lasten-ja-nuorten-Hyvinvointikirje-1\\_2021.pdf](https://www.kouvola.fi/wp-content/uploads/2021/10/Lasten-ja-nuorten-Hyvinvointikirje-1_2021.pdf)

Hämeenkyrön kaupunki. Perheohjaus ja varhaiskasvatuksen avoin toiminta. Viitattu 1.11.2021. Saatavissa: <https://hameenkyro.fi/palvelut/kasvatus-ja-opetus/varhaiskasvatus/perheohjaus-ja-varhaiskasvatuksen-avoin-toiminta/>

ICDP – Kannustava vuorovaikutus ICDP. 2018. Viitattu 7.11.2021. Saatavissa:

<https://icdp.fi/fi/kannustavavuorovaikutusicdp/>

ICDP – Koulutus. 2018. Viitattu 7.11.2021. Saatavissa: <https://icdp.fi/fi/koulutus/>

Jauhiainen, M. 2008. Early prevention methods – EPM – Varhaisen tuen toiminnalliset menetelmät. Hankkeen loppuraportti. Viitattu 30.10.2021. Saatavissa:

[https://innokyla.fi/sites/default/files/2020-05/Loppuraportti\\_17\\_10\\_2008\\_2.pdf](https://innokyla.fi/sites/default/files/2020-05/Loppuraportti_17_10_2008_2.pdf)

JHL:n ammatillisen edun työryhmä. 2016. Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Viitattu 30.10.2021. Saatavissa:

[https://1568426.168.directo.fi/@Bin/c7e385ca6ae73c9e56f94b6f57dfd8c8/1635583620/aplication/pdf/1061656/varhaiskasvatusalan\\_ammattilaisen\\_opas\\_jhl.pdf](https://1568426.168.directo.fi/@Bin/c7e385ca6ae73c9e56f94b6f57dfd8c8/1635583620/aplication/pdf/1061656/varhaiskasvatusalan_ammattilaisen_opas_jhl.pdf)

Joensuun kaupunki. Kasvun ja vanhemmuuden tuki. Viitattu 1.11.2021. Saatavissa:

<https://www.joensuu.fi/kasvun-ja-vanhemmuuden-tuki>

Juhila, K. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Laadullisen tutkimuksen

verkkokäsikirja. Toim. Jaana Vuori. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu

13.11.2021. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>

Kalland, M. & von Koskull, M. 2014. Promotiivinen näkökulma vanhemmuuden

tukemiseen. Artikkelikokoelmassa Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa, s. 158-167.

Tampere: Hämeen Kirjapaino Oy.

Kalliala, M. 2012. Lapsuus hoidossa? Aikuisen päätökset ja lasten kokemukset

päivähoidossa. Tallinna: Raamatutrukikoda.

Kansallinen lapsistrategia. 2021. Valtioneuvoston julkaisu 2021:8. Viitattu 24.11.2021.

Saatavissa:

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162864/VN\\_2021\\_8.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162864/VN_2021_8.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Kanste, O., Halme, N. & Perälä, M.-L. 2014. Päätöksenteko ja kehittämistarpeet lasten ja

perheiden palveluissa: onko vanhempien työntekijöiden ja johtajien näkemyksissä eroja?

Hoitotiede-lehti 2014 26 (4), 322-334.

Kantojärvi, P. Fasilitointi luo uutta – Menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki: Talentum.

Sähkökirja. Viitattu 27.11.2021. Saatavissa:

<https://www.ellibslibrary.com/reader/9789521418006>

- Karila, K. 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus – Tilannekatsaus toukokuu 2016. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2016:6. Viitattu 27.11.2021. Saatavissa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava\\_varhaiskasvatus.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf)
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekatta vuosille 2017-2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Viitattu 27.11.2021. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>
- Karttunen, S. 2015. Perheiden ongelmiin puuttumisen mahdollisuudet ja rajat päiväkodin työntekijöiden kertomana. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 20.11.2020. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/97218/GRADU-1432888882.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kaupunkistrategia 2030. Päivitetty 23.6.2020. Kouvolan kaupungin internet-sivut. Viitattu 21.10.2020. Saatavissa: <https://www.kouvola.fi/kouvolankaupunki/strategia/>
- Kekkonen, M. 2012. Kasvatuskumppanuus puheena – Varhaiskasvattajat, vanhemmat ja lapset päivähoidon diskursiivisilla näyttämöillä. Väitöskirja. Terveystieteiden tutkimuskeskus, Lapset, nuoret ja perheet –osasto. Tampere: Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Kirvesniemi, T. 2008. Paapu – lapsen parhaaksi – hankkeen loppuraportti. Viitattu 30.10.2021. Saatavissa: [https://innokyla.fi/sites/default/files/2020-05/paapu\\_loppuraportti.pdf](https://innokyla.fi/sites/default/files/2020-05/paapu_loppuraportti.pdf)
- Kirvesniemi, T. 2017. Tieto ja tiedon luominen päiväkodin henkilöstön kokemana. Väitöskirja. Jyväskylä: Grano Oy.
- Kohti lapsi- ja perhelähtöisiä palveluita. Sosiaali- ja terveysministeriön esite. Viitattu 29.10.2020. Saatavissa: <https://stm.fi/documents/1271139/1953486/LAPE-esite-verkko.pdf/68a59997-cc83-406d-ac8a-3dd8fbb5f3ba/LAPE-esite-verkko.pdf>
- Kokkola, J. 2017. Varhaiskasvatuksen perheohjauksessa saa tukea vanhemmuudelle. Viitattu 1.11.2021. Saatavissa: <https://www.talentia-lehti.fi/varhaiskasvatuksen-perheohjauksessa-saa-tukea-vanhemmuudelle/>
- Kouvolan kaupunki. 19.11.2020. Esitys Kouvolan kaupungin uusiksi toimialoiksi ja palveluiksi kaupunginhallitukseen. Viitattu 24.11.2020. Saatavissa: <https://www.kouvola.fi/ajankohtaiset/esitys-kouvolan-kaupungin-uusiksi-toimialoiksi-japalveluiksi-kaupunginhallitukseen>

Kouvolan kaupunki. 27.9.2021a. Tutkimuslupa. Viitattu 13.11.2021. Saatavissa:

<https://www.kouvola.fi/kouvolankaupunki/kouvola-tietoa/tutkimuslupa/>

Kouvolan kaupunki. 29.10.2021b. Kouvolan kaupungin palveluorganisaatio. Viitattu

10.11.2021. Saatavissa: <https://www.kouvola.fi/kouvolankaupunki/organisaatio/>

Kouvolan kaupunki. Päiväkodit. Viitattu 10.11.2021. Saatavissa:

<https://www.kouvola.fi/kasvu-ja-oppiminen/paivahoito-ja-varhaiskasvatus/paivakodit/>

Kouvola varhaiskasvatus. 2019. Ihmeen hieno Kouvolan varhaiskasvatussuunnitelma

1.8.2019. Viitattu 12.1.2021. Saatavissa: [https://www.kouvola.fi/wp-content/uploads/2019/06/Kouvolan\\_varhaiskasvatussuunnitelma\\_010819\\_alkaen.pdf](https://www.kouvola.fi/wp-content/uploads/2019/06/Kouvolan_varhaiskasvatussuunnitelma_010819_alkaen.pdf)

Kouvola varhaiskasvatus. 26.5.2021. Kevät 2021 Asiakaslupauskysely.

Kuusisto, H. 15.10.2019. Tiedote varhaiskasvatuksen asiakaslupauskyselyn tuloksista, syyskuu 2019. Kouvolan kaupunki. Viitattu 24.10.2020. Saatavissa:

<https://www.kouvola.fi/wp-content/uploads/2019/10/Asiakaslupauksen-tulokset-syyskuu-2019.pdf>

Kuusisto, H. 1.10.2020. Tiedote varhaiskasvatuksen asiakaslupauskyselyn tuloksista, syyskuu 2020. Kouvolan kaupunki.

Lapsen aika – Kohti kansallista lapsistrategiaa 2040. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:4. Helsinki. Opetus- ja kulttuuriministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö.

Lapset puheeksi – menetelmä. 17.8.2021. Mieli – Suomen mielenterveys ry. Viitattu 30.10.2021. Saatavissa: <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/perheet/toimiva-lapsi-ja-perhe-tyo/lapset-puheeksi-menetelma/>

Lasten ja lapsiperheiden hyvinvointi. 15.10.2021. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu

5.11.2021. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/hyvinvointi-ja-terveys/lasten-ja-lapsiperheiden-hyvinvointi>

Lasten terveys, hyvinvointi ja palvelut (LTH) 2018 -tutkimus. 2.5.2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 5.11.2021. Saatavissa:

[https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/lth/lth1p/summary\\_huoltajat1?alue\\_0=87869&mittarit\\_0=199594&mittarit\\_1=199350&mittarit\\_2=200532#](https://sampo.thl.fi/pivot/prod/fi/lth/lth1p/summary_huoltajat1?alue_0=87869&mittarit_0=199594&mittarit_1=199350&mittarit_2=200532#)

Lehtonen, M. Lapset puheeksi ja arki sujumaan. Valoa arkeen – osallisuutta ja

voimavaroja lapsiperheille. Viitattu 30.10.2021. Saatavissa: [https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2021/01/valoa-arkeen\\_final.pdf](https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2021/01/valoa-arkeen_final.pdf)

Liperin kunta. Perheohjaaja. Viitattu 1.11.2021. Saatavissa:

<https://www.liperi.fi/perheohjaaja>

Loimaan kaupunki. 2021. Perheohjaus. Viitattu 1.11.2021. Saatavissa:

<https://www.loimaa.fi/varhaiskasvatus-ja-opetus/varhaiskasvatus/perheohjaus/>

Mahkonen, S. 2018. Vuoden 2018 Varhaiskasvatuslaki. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Mannerheimin Lastensuojeluliitto. 2.10.2019. ”Onnistunko vanhempana?” –

Riittämättömyyden tunne uuvuttaa vanhempia. Viitattu 21.22.2021. Saatavissa:

<https://www.mll.fi/tiedotteet/onnistunko-vanhempana-riittamattomyyden-tunne-uuvuttaa-vanhempia/>

Mattila, E. & Kallio, T. 2020. LAPE-akatemia ulkoinen arviointi – Loppuraportti. Turun yliopisto. Viitattu 29.10.2020. Saatavissa:

[https://stm.fi/documents/1271139/12191293/LAPE-akatemia+ulkoinen+arviointi\\_final.pdf/87e01975-7b3c-a40a-6072-7db3d97a8baf/LAPE-akatemia+ulkoinen+arviointi\\_final.pdf](https://stm.fi/documents/1271139/12191293/LAPE-akatemia+ulkoinen+arviointi_final.pdf/87e01975-7b3c-a40a-6072-7db3d97a8baf/LAPE-akatemia+ulkoinen+arviointi_final.pdf)

Merta, M. 11.1.2020. Korvat ja sydän auki – perheet haluavat tulla kuulluiksi. SOS-lapsikylä. Viitattu 5.11.2021. Saatavissa: [https://www.sos-](https://www.sos-lapsikyla.fi/blog/2020/01/11/korvat-ja-sydän-auki-perheet-haluavat-tulla-kuulluiksi/)

[lapsikyla.fi/blog/2020/01/11/korvat-ja-sydän-auki-perheet-haluavat-tulla-kuulluiksi/](https://www.sos-lapsikyla.fi/blog/2020/01/11/korvat-ja-sydän-auki-perheet-haluavat-tulla-kuulluiksi/)

Mieli – Suomen Mielenterveys ry. 23.8.2021. Hyvän mielen vanhemmuus –julistte. Viitattu 30.10.2021. Saatavissa: <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/hyvan-mielen-vanhemmuus-julistte/>

Mitä kuuluu? 21.1.2021. Mukana-ohjelman mallit: 0-6-vuotiaat. Viitattu 30.10.2021.

Saatavissa: <https://www.hel.fi/kasvatuksen-ja-koulutuksen-toimiala/mukana-fi/0-6-vuotiaat/mita-kuuluu>

Myllymäki, E. 2018. Miten perhetyö uudistuu – vahvan perhetyön malli tulevaisuuden visiona. Uudistuva lastensuojelu – kohti asiakkaiden ja ammattilaisten yhteistoimintaa. THL – Työpäperi 32/2018, 169-179.

Mäkelä, J. 2014. Näkökulma: reflektiivisen toiminnan yhteiskunnallinen ulottuvuus.

Artikkeli kokoelmassa Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa, s. 168-180. Tampere: Hämeen Kirjapaino Oy.

Nurminen, S. 1.4.2020. Työpaja verkossa – 10 nopeaa oppis. Sitran internet-sivut. Viitattu

15.11.2021. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/blogit/tyopaja-verkossa-miten-siita-selvitaan/>

- Nuttu nurin, onni oikein. 1.8.2021. Varhaiskasvatuksen asiakasperheille. Viitattu 17.10.2021. Saatavissa: [https://www.kouvola.fi/wp-content/uploads/2021/07/Varhaiskasvatuksen\\_esite\\_2021.pdf](https://www.kouvola.fi/wp-content/uploads/2021/07/Varhaiskasvatuksen_esite_2021.pdf)
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro
- Opetushallitus. 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Viitattu 29.10.2020. Saatavissa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)
- Paakkonen, T. 2012. Lasten ja nuorten mielenterveyspalvelujärjestelmä vaikeahoitoisuuden näkökulmasta. Väitöskirja. Kuopio: Kopiojyvä.
- Palokangas, E., Haaranen, A., Pietilä, A.-M. & Häggman-Laitila, A. 2018. Viidesluokkalaisten lasten ja heidän perheidensä voimavarat ja tuen tarpeet – Asiakirja-analyysi laajoista terveystarkastuksista. Hoitotiede-lehti 2018, 30 (2), 143-154.
- Parra, J., Gomariz, M.-Á., Hernández-Prados, M.-Á. & García-Sanz, M.-P. 2017. Family involvement in early childhood education. Univerity of Murcia (Spain). Viitattu 6.11.2021. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/318135770\\_Family\\_involvement\\_in\\_early\\_childhood\\_education](https://www.researchgate.net/publication/318135770_Family_involvement_in_early_childhood_education)
- Pelkonen, M. & Hastrup A. 2019. Varhainen tuki, hoito ja kuntoutus perhekeskuksen tehtävänä. Viitattu 24.10.2020. Saatavissa: <https://thl.fi/documents/605877/4420423/Varhaisen+tuen+hoidon+ja+kuntoutuksen+malli+Tasmennetty+10.10.2019.pdf/67e72661-da18-4c62-858d-4db710c8097f>
- Perälä, M.-L., Salonen, A., Halme, N. & Nykänen, S. 2011. Miten lasten ja perheiden palvelut vastaavat tarpeita? Vanhempien näkökulma. THL:n raportti 36/2011. Tampere: Juvenes print – Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Piironen, P. 22.10.2021. Huomaa hyvä lapsessa ja nuoressa – huoltajille suunnatussa hyvinvointikirjeessä kannustetaan vahvistamaan myönteisiä tunteita perheessä. Kouvolan kaupunki. Viitattu 13.11.2021. Saatavissa: <https://www.kouvola.fi/ajankohtaiset/huomaa-hyva-lapsessa-ja-nuoressa-huoltajille-suunnatussa-hyvinvointikirjeessa-kannustetaan-vahvistamaan-myonteisia-tunteita-perheessa/>

Pohjoismainen hyvinvointikeskus. 2012. Pohjolan lapset – Varhainen tuki lapsille ja perheille. ”Varhainen tuki perheille” hankkeen -tulokset. Viitattu 7.11.2021. Saatavissa: [http://nordicwelfare.org/wp-content/uploads/2018/02/5FI\\_LR.pdf](http://nordicwelfare.org/wp-content/uploads/2018/02/5FI_LR.pdf)

Räsänen, S. 2021. Varhaiskasvatuksen henkilöstölle velvollisuus ilmoittaa epäkohdista ja niiden uhista. Valvira – Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto. Viitattu 27.11.2021. Saatavissa: <https://www.valvira.fi/-/varhaiskasvatuksen-henkilostolle-velvollisuus-ilmoittaa-epakohdista-ja-niiden-uhista>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Teemoittelu. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 21.11.2021. Saatavissa: [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html)

Saarilahti, M. 2020. ”Sekvenssikarttaa peliin” – Tutkimus uuden työväliseen kehittämiseen lapsiperheiden arjen tueksi. Väitöskirja. Helsinki: Yliopistopaino Unigrafia.

Salo, S. & Kauppi, A. 2014. Reflektiivinen työote vanhemman kohtaamisessa. Artikkelikokoelmassa Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa, s. 75-96. Tampere: Hämeen Kirjapaino Oy.

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Salonen, S. 2019. ”Se perheen tuki on kuitenkin iso osa meidän työtä” – Ehkäisevä lastensuojelu varhaiskasvatuksessa lastentarhanopettajien kokemana. Pro Gradu – tutkielma. Turun yliopisto. Viitattu 28.10.2021. Saatavissa: [https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/147637/Salonen\\_Sanni\\_opinnayte.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/147637/Salonen_Sanni_opinnayte.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sihvonen, E. 2020. From family policy to parenting support. Parenting-related anxiety in Finnish family support projects. Väitöskirja. Helsinki: Yliopistopaino Unigrafia.

Sosiaalihuoltolaki. 30.12.2014/ 1301. Finlex. Viitattu 13.11.2021. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L3P18>

Suhonen, L. 2019. Asiakas- ja palveluohjaus viitoittaa polun palveluihin. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Viitattu 1.11.2021. Saatavissa: <https://stm.fi/-/asiakas-ja-palveluohjaus-viitoittaa-polun-palveluihin>

Terveyskylä. 13.2.2020. Mistä on kyse, kun puhutaan voimavaroista? Viitattu 8.11.2021. Saatavissa: <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/kuntoutujalle/oma-hyvinvointi/opas-omien-voimavarojen-tunnistamiseen-ja-vahvistamiseen/mista-on-kyse-kun-puhutaan-voimavaroista>



Tilastokeskus a. Laatu- ja nominaaliasteikko. Viitattu 14.11.2021. Saatavissa:

<https://www.stat.fi/meta/kas/nominaaliasteik.html>

Tilastokeskus b. Frekvenssi. Viitattu 21.11.2021. Saatavissa:

<https://www.stat.fi/meta/kas/frekvenssis.html>

Tilastoraportti 32/2021. Varhaiskasvatus 2020. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 23.11.2020. Saatavissa:

[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143153/Tr32\\_21.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143153/Tr32_21.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Työpajat ja sparraukset. Innokylä. Viitattu 15.11.2021. Saatavissa:

<https://innokyla.fi/fi/tyopajat-ja-sparraukset>

Työterveyslaitos. Mielekkään organisaatiomuutoksen periaatteet. Viitattu 12.2.2021.

Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/organisaatiomuutos/mielekkaan-organisaatiomuutoksen-periaatteet/>

Valli, R. 2018. Aineistokeruu kyselylomakkeella. Artikkelikokoelmassa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Artikkelikokoelmassa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Valo – Kansainvälinen lapsiperheiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin vahvistaminen.

Innokylä. Viitattu 10.11.2021. Saatavissa: <https://innokyla.fi/fi/toimintamalli/valo-kansainvalinen-lapsiperheiden-kokonaisvaltaisen-hyvinvoinnin-vahvistaminen>

Valtioneuvosto. 2019. Valtioneuvoston asetus OKM/2019/92. Viitattu 27.11.2021.

Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/paatokset/paatos?decisionId=0900908f8067705f>

Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta. 753/2018. Finlex. Viitattu 5.11.2021.

Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180753>

Varhainen tuki – kohti hyviä käytäntöjä. 2008. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Viitattu 24.10.2020. Saatavissa:

[https://reppu.lamk.fi/pluginfile.php/1334314/mod\\_resource/content/1/VarhTukiNETTI.pdf](https://reppu.lamk.fi/pluginfile.php/1334314/mod_resource/content/1/VarhTukiNETTI.pdf)

Varhaiskasvatuslaki. 13.7.2018/540. Finlex. Viitattu 24.10.2020. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=varhaiskasvatus#L6>

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. Viitattu 26.10.2021. Saatavissa:

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf>

Viinikka, A., Sourander, J. & Oksanen, E. 2014a. Reflektiivinen työote. Artikkelikokoelmassa Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa, s. 67-74. Tampere: Hämeen Kirjapaino Oy.

Viinikka, A., Sourander, J. & Oksanen, E. 2014b. Vahvuutta vanhemmuuteen – perheryhmä. Artikkelikokoelmassa Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa, s. 121-141. Tampere: Hämeen Kirjapaino Oy.

Voimavaralähtöiset menetelmät. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 12.11.2021.

Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/aitiys-ja-lastenneuvola/neurolatyon-sisallot-ja-menetelmat/voimavaralahtoiset-menetelmat>

Vuori, J. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Viitattu 26.11.2021. Saatavissa:

Webropol. Webropol-palvelu. Viitattu 21.11.2021. Saatavissa: <https://webropol.fi>

Weckström, A. & Holappa, H. 2020. Vanhempainpuhelimen ja Vanhempainnetin kirjepalvelun vuosiraportti 2020. Mannerheimin Lastensuojeluliitto. Viitattu 28.10.2021.

Saatavissa: [https://cdn.mll.fi/prod/2021/03/24165811/mll\\_vpn\\_raportti\\_2020.pdf](https://cdn.mll.fi/prod/2021/03/24165811/mll_vpn_raportti_2020.pdf)

## Liite 1. Sähköinen kysely

### Sähköinen kysely

Tämä kysely on osa YAMK-opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on kehittää perheiden varhaista tukemista varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyö kohdistuu Kouvolan varhaiskasvatuksen Kuusankoski-Jaalan alueelle. Tarve kehittämiselle tulee suoraan Asiakaslupauskyselyn tuloksista, jossa eniten kehittämisen varaa on vastaustulosten mukaan väittämässä ”olen saanut riittävästi tietoa muista lapsiperhepalveluista ja tukea näiden palvelujen saamiseen”.

Opinnäytetyön kysely-osuuden aihealueena on perheen huolen ja jaksamista ylläpitävien voimavarojen puheeksi ottaminen, sekä tarvittaessa palveluohjaus muihin Kouvolan ja Kymenlaakson alueen lapsiperhe-palveluihin. Tämän kyselyn avulla on tarkoitus saada teidän näkemyksenne esiin sen haasteissa, onnistumisissa ja kehittämistarpeissa. Kyselyn lopussa olevaan vapaaseen kommenttikenttään voit jakaa myös jo olemassa olevia hyviä toimintatapoja tai muita ajatuksia aiheesta.

Vastaaminen tapahtuu anonyymisti eikä vastaajia voi vastausten perusteella tunnistaa. Vastauksista saatua aineistoa käytetään ainoastaan tähän opinnäytetyöhön, jonka jälkeen se hävitetään asianmukaisesti. Vastaamiseen kuluu aikaa noin 5-10 minuuttia.

Kiitos ajastasi!

Kysymys 1

Webropol kyselyn sivu 1

**Työnimikkeeni tällä hetkellä:**

Varhaiskasvatussyksikön johtaja

Varhaiskasvatuksen opettaja

Varhaiskasvatuksen sosionomi

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Lasten erityisohjaaja

Muu, mikä?

Kysymys 2

**Koulutukseni, jolla työskentelen tämänhetkisessä työssä:**

Kasvatustieteiden kandi

Kasvatustieteiden maisteri

Sosionomi

Lastenohjaaja

Lastenhoitaja/ lähihoitaja

Ei koulutusta alalle / opiskelen vielä

Muu, mikä?

Kysymys 3

**Olen valmistunut ammattiini:**

Ennen vuotta 2000

2000-2010

2011->

Ei koulutusta/ en ole vielä valmistunut

Kysymys 4

**Olen käynyt puheeksi ottamisen koulutuksen tai se on ollut osa opintojani:**

Kyllä

En

En muista

Kysymys 5

Webropol kyselyn sivu 2

**Koen, että perheen omia voimavaroja/haasteita otetaan puheeksi perheen kanssa riittävästi?**

Kyllä

En

Riippuu perheestä ja/ tai tilanteesta

En osaa sanoa

Kysymys 6

**Koen, että huolen puheeksi ottaminen perheestä on:**

Helppoa

Haastavaa

Riippuu tilanteesta / perheestä

En osaa sanoa

Ei kumpaakaan, koska en koe, että se kuuluu työn-/ tehtäväkuvaani

Kysymys 7

**Mikä perheen huolen puheeksi ottamisessa on mielestäsi haastavaa? Valitse 1 tai useampi vaihtoehto:**

En näe vanhempia riittävän usein

Siihen ei ole sopivaa tilannetta

En löydä sopivia sanoja

En koe, että se kuuluu työn- /tehtäväkuvaani

En tiedä mitä puheeksi ottamisen jälkeen tapahtuu tai miten edetä asian kanssa (esim. mitä tukea voin tarjota tai mihin ohjata)

En tiedä miten perhe reagoi, kun otan huolen puheeksi

Ei mikään

Jokin muu, mikä?

Kysymys 8

**Mikä perheen huolen puheeksi ottamisessa on mielestäsi helppoa? Valitse 1 tai useampi vaihtoehto:**

Puhumme kaikesta muustakin avoimesti, miksei siis myös perheen hyvinvoinnista

Se on minulle luonnollista, löydän helposti oikeat sanat

Perhe itse on avoin ja aloittaa puheen

Koen velvollisuuden tunnetta siihen

Tiedän riittävästi Kouvolan perheiden palvelujärjestelmästä ja osaan ohjata tarvittaessa muihin palveluihin

Ei mikään

Jokin muu, mikä?

Kysymys 9

Webropol kyselyn sivu 3

**Jos perheiden varhaista tukemista ja huolen puheeksi ottamista kehitettäisiin, toivoisin kehittämisen olevan (valitse mielestäsi 1-2 tärkeintä vaihtoehtoa):**

Valmiita kysymyksiä/ työkaluja puheeksi ottamiseen

Tietoa tai koulutusta siitä, mitä puheeksi ottaminen on

Käytäntöjä, jotka mahdollistavat puheeksi ottamisen

Tietoa siitä, mitä asioita voin ottaa puheeksi

Tietoa siitä, mitä puheeksi ottamisen jälkeen tapahtuu tai minne ohjata perhettä

Lisätukea tai konsultointiapua muilta ammattikunnilta (esim. sosiaali- tai neuvolatyöntekijät)

En koe, että sitä tarvitsee kehittää, koska se on jo hyvällä tasolla

En koe, että sitä tarvitsee kehittää, koska se ei kuulu työn-/ tehtäväkuvaani

Jotain muuta, mitä?

Kysymys 10

**Jos perheiden voimavarakeskeistä myönteistä tunnistamista kehitettäisiin, toivoisin kehittämisen olevan (valitse mielestäsi 1-2 tärkeintä vaihtoehtoa):**

Valmiita kysymyksiä/ työkaluja myönteiseen tunnistamiseen

Tietoa tai koulutusta siitä, mitä myönteinen tunnistaminen on

Käytäntöjä, jotka mahdollistavat myönteisen tunnistamisen

Tietoa siitä, mitä perheen voimavarat voivat olla

En koe, että sitä tarvitsee kehittää, koska se on jo hyvällä tasolla

En koe, että sitä tarvitsee kehittää, koska se ei kuulu työn-/ tehtäväkuvaani

Jotain muuta, mitä?

Kysymys 11

**Vapaa kommenttini aiheeseen liittyen:**

(Vapaa vastauskenttä)

# HYVÄN VUOROVAIKUTUKSEN LUOMINEN JA YLLÄPITO

KYSY RIITTÄVÄN USEIN: MITÄ KUULUU?  
Ole läsnä, pysähdy hetkeen.



Lähde keskusteluun avoimin mielin. Sinulla ei tarvitse olla valmiita vastauksia tai ehdotuksia vaan etsitte niitä yhdessä. Anna oman persoonasi näkyä!



## OHJE MALLIN KÄYTTÖÖN

Työskentelymalli on kaksiosainen.

1. **Mitä tehdään:** haku- ja tuontitilanteissa, pysähdy vanhemman kohdalle ja kysy: mitä kuuluu? Kysy riittävän usein, jotta siitä tulee luonnollista ja osa normaalia arjen yhteistyötä.
2. **Miten tehdään:** älä tyydy pelkkään vastaukseen kuulumisista. Ole utelias ja kuule mitä vanhempi kertoo. Jatkokysymysten esittäminen osoittaa, että kuuntelet mitä vanhempi sanoo ja olet aidosti kiinnostunut. Voit myös tuoda esiin, mikäli muistat vanhemman kertoneen samasta asiasta aiemminkin. Älä oikaise vanhemman tunnetta väärästä oikeaksi vaan hyväksy se sellaisenaan. Älä ole myöskään kaikkietävä (esimerkiksi ilmaisemalla ”tiedän jo”), vaan anna vanhemman kertoa oma versionsa ja kokemuksensa. Antamalla mahdollisuuden avoimeen vuorovaikutukseen, voi olla, että vanhempi tuo itse keskustelussa esiin asiat, joista olet ollut huolissasi. Käytä mallin neljää eri elementtiä hyödyksesi luodaksesi laadukasta ja luottamusta herättävää vuorovaikutusta.