

Elina Haasala & Elisa Lehikoinen

”Mitä nopeemmin me pystytään niinku niihin pieniin kivenmurusiin tavallaan puuttumaan, niin sitä helpompi sen lapsen on olla”

Seinäjoen päiväkotien työntekijöiden kokemuksia huolen heräämisestä ja huolen puheeksiottamisesta.

Opinnäytetyö

Syksy 2012

Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Seinäjoen ammattikorkeakoulu
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijä: Elina Haasala ja Elisa Lehikoinen

Työn nimi: ”Mitä nopeemmin me pystytään niinku niihin pieniin kivenmurusiin tavallaan puuttumaan, niin sitä helpompi sen lapsen on olla”: Seinäjoen päiväkotien työntekijöiden kokemuksia huolen heräämisestä ja huolen puheeksiottamisesta.

Ohjaaja: Minna Zechner

Vuosi: 2012

Sivumäärä: 50

Liitteiden lukumäärä: 5

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tutkia sitä, miten Seinäjoen kaupungin päiväkotien työntekijät kokevat huolen heräämisen ja huolen puheeksiottamisen päiväkodin arjessa. Työmme keskeisiksi teemoiksi nousivat huolen herääminen, huolen puheeksiottaminen sekä osaamisen ja koulutuksen tarve. Työmme teoriaosuus muodostui varhaisesta puuttumisesta, kasvatuskumppanuudesta, huolen heräämisestä, huolen vyöhykkeistä sekä huolen puheeksiottamisesta lapsen vanhempien ja muiden työntekijöiden kanssa.

Tutkimuksemme oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Tutkimusmenetelmänämme käytimme teemahaastattelua. Tutkimukseen osallistui yhdeksän haastateltavaa Seinäjoen viideltä eri päivähoidon alueelta. Seitsemän haastattelusta toteutimme yksilöhaastatteluna ja yhden parihaastatteluna. Aineiston analysoimme käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Tutkimustulostemme mukaan huoli on jokaisen työntekijän subjektiivinen tunne, joka voi syntyä lapsesta, vanhemmista tai koko perheestä. Huoli voi herätä lapsen poikkeavasta käyttäytymisestä, kehityksellisestä viiveestä tai lapsen ulkoisesta olemuksesta. Työntekijät havainnoivat lasta päiväkodissa ja samalla näitä havaintoja kirjoitetaan ylös. Kun havaintoja lapsesta on kerääntynyt, ottaa työntekijä henkilökohtaisen huolensa puheeksi ensin omien työkavereiden kanssa. Tämän jälkeen työntekijä ottaa huolen puheeksi vanhempien kanssa avoimesti keskustellen ja vanhemmilta neuvoa pyytäen. Tavoitteena huolen puheeksiottamisessa on, että työntekijä etsii ratkaisuja lapsen tai perheen tilanteeseen yhdessä vanhempien kanssa. Huolen puheeksiottamista vanhempien kanssa voi vaikeuttaa perheen tausta ja se, miten vanhemmat ovat aikaisemmin suhtautuneet asiaan vastaavanlaisessa tilanteessa.

Työntekijät kokivat, että he osaavat tunnistaa huolen ja osaavat ottaa sen puheeksi vanhempien kanssa. Suurin osa työntekijöistä koki kaipaavansa koulutusta aiheeseen liittyen. Kirjallista materiaalia aiheesta ei koettu tarpeelliseksi, koska tietoa työntekijät saavat ammattikirjallisuudesta, muilta työntekijöiltä sekä Internetistä.

Avainsanat: huoli, huolen puheeksi ottaminen, kasvatuskumppanuus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Work

Author/s: Elina Haasala and Elisa Lehtikoinen

Title of thesis: "The faster we can intervene in those so-called small stone scraps, that easier it is for the child to be." Experiences of Kindergarten Workers in Seinäjoki Regarding Awakening and Talking About Worries

Supervisor(s): Minna Zechner

Year: 2012

Number of pages: 50

Number of appendices: 5

The target of our Bachelor thesis was to search how kindergarten workers in Seinäjoki experience awakening of worries and talking about them. The central themes in our thesis are worry awakening, talking about worries and the need for competence and education. The theory part in our thesis consists of early intervention, education partnership, problem awakening, steps of the problem, as well as talking about the problem with the children's parents and other workers.

Our research was qualitative. We used the theme interview as our research method. We interviewed nine workers from five different areas of day care in Seinäjoki. Seven interviews were carried out as individual interviews and one as pair interview. We analyzed the material by using data based content analysis.

According to our research results, a worry is every worker's subjective feeling which can be created by the child, parents or the whole family. The worry can wake from the child's different behavior, from delay in development or from the child's external aspect. The workers observe the child in the kindergarten and, at the same time, these observations are written down. When observations of the child have gathered, a worker will first bring her / his own concerns to other workers. After that, the workers bring this up to the parents and they discuss openly about the workers' concerns and ask parents for advice. The objective in talking about the worry is that a worker tries to find solutions to the child's or family's situation together with parents. The family background and how the parents have earlier reacted to a similar situation can greatly influence talking about a worry.

The workers experienced that they can identify the worry and can talk about it with the parents. Most of the workers experienced the need of education on the subject. Written material was not regarded as necessary because the workers get information from professional literature, from other workers and from the Internet.

Keywords: worry, talking about the worry, growing partnership

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
1 JOHDANTO.....	5
2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	7
3 PÄIVÄKOTI HUOLEN PUHEEKSIOTTAMISEN YMPÄRISTÖNÄ... 9	
3.1 Varhainen puuttuminen päiväkodissa.....	9
3.2 Kasvatuskumppanuus kannattelee sekä lasta että perhettä.....	10
3.3 Kasvatuskumppanuuden tavoitteena hyvinvoiva lapsi.....	11
4 HUOLEN PUHEEKSIOTTAMINEN PÄIVÄKODISSA.....	15
4.1 Huolen herääminen.....	15
4.2 Työntekijän apuna huolen vyöhykkeistö.....	17
4.3 Huolen puheeksiottaminen-menetelmänä.....	19
4.4 Huolen puheeksiottaminen työntekijöiden kesken.....	20
4.5 Huolen puheeksiottaminen lasten vanhempien kanssa.....	21
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	24
5.1 Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä.....	24
5.2 Haastateltavien valinta ja haastatteluista sopiminen.....	25
5.3 Aineiston analysointi.....	28
6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA ETIIKKA.....	30
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	34
7.1 Kun huoli herää.....	34
7.2 Huolen puheeksiottaminen.....	37
7.3 Osaamisen ja koulutuksen tarve.....	41
8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA.....	44
LÄHTEET.....	48
LIITTEET.....	52

1 JOHDANTO

Varhaisella puuttumisella tarkoitetaan sitä, että päiväkodin työntekijä osaa huomioida niitä tekijöitä, jotka voivat vaarantaa lapsen kasvua tai kehitystä ja näin vaarantaa lapsen hyvinvointia. Olennaista varhaisessa puuttumisessa on, että työntekijä pyrkii parantamaan lapsen hyvinvointia. (Huhtanen 2004a, 188–208.) Varhaisen puuttumisen merkitys on yhteiskunnassamme ensiarvoinen, koska varhaisen tuen avulla lapsen hyvinvointia uhkaavat tekijät voidaan parhaassa tapauksessa huomioida ennen vakavien ongelmien syntymistä tai lievittää jo syntyneitä ongelmia. Varhaisen puuttumisen tavoitteena on, että lapset ja vanhemmat saisivat tarvitsemansa avun ja tuen oikealla hetkellä. (Varhainen asioihin puuttuminen 30.10.2012.) Näin voidaan myös ehkäistä lastensuojelun väliintuloa, koska ongelmat eivät pääse kasvamaan niin suuriksi, että ne vaatisivat toimenpiteitä lastensuojelun puolelta, kuten esimerkiksi huostaanottoa, vaan ne pystyttäisiin hoitamaan jo hyvin varhaisessa vaiheessa. (Huhtanen 2004a, 195–197.) Huostaanotolla tarkoitetaan sitä, että vastuu lapsen kasvatuksesta ja huolenpidosta siirtyy vanhemmilta sosiaaliviranomaisille. Lapsi voidaan ottaa huostaan, jos hänen kasvunsa ja kehityksensä vaarantuu vakavasti, eikä lapsen tilannetta voida auttaa muilla keinoilla. (L 13.4.2007/417.)

Lasten ja nuorten hyvinvointi on jatkuvasti yksi yhteiskuntamme kiivaimmista puheenaiheista ja samalla myös kehittämisen kohteista. Varhaisen puuttumisen ja ennaltaehkäisevän työn merkitys on kasvanut huomattavasti vuosien saatossa, vaikka päivähoidossa on jo vuosia pyritty ehkäisemään ongelmia ennalta. (Huhtanen 2004a, 188–208.) Ennaltaehkäisevyyden merkitystä korostetaan muun muassa vuonna 2010 uudistetussa lastensuojelulaissa (L 13.4.2007/417.) Kuitenkin päivähoidonkin alalla kehitetään jatkuvasti uusia menetelmiä ja tapoja, joiden avulla toimia paremmin yhteistyössä vanhempien kanssa ja päästä vaikuttamaan lapsen kehitystä haittaaviin tekijöihin jo varhaisessa vaiheessa. (Huhtanen 2004a, 188–208.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 33) todetaan, että päiväkodin henkilökunnan tulee tarkkailla lapsen kehitystä tietoisesti ja

ottaa nämä asiat huomioon päiväkodin toiminnan suunnittelemisessa. Tutkimuksissa onkin todettu, että varhainen puuttuminen ja tuen tarjoaminen, tuottaa yhteiskunnalle taloudellisia säästöjä pitkällä aikavälillä.

Varhaiseen puuttumiseen liittyy olennaisesti huolen puheeksiottaminen, joka on kunnioittava tapa ottaa huoli puheeksi lapsen vanhempien kanssa. Työntekijän kokema huoli lapsesta kertoo päiväkodin työntekijälle, että asiat tulevat luultavasti menemään huonompaan suuntaan lapsen kannalta ellei lapsen tilanteeseen puututa. Usein tilanteen ratkaisemiseksi ja ongelman poistamiseksi tarvitaan yhteistyötä vanhempien kanssa. Tämä yhteistyö alkaa huolen puheeksiottamisella vanhempien kanssa. (Eriksson & Arnkil 2005, 7.) Tässä opinnäytetyössämme keskitymme siihen kuinka työntekijän huoli lapsesta tai perheestä herää ja missä vaiheessa huoli otetaan puheeksi lapsen vanhempien kanssa. Selvitämme myös sitä, miten paljon päiväkodeilla on aiheesta saatavilla materiaalia ja sitä kaipaavatko he enemmän koulutusta huolestuttavien asioiden tunnistamiseen tai huolen puheeksiottamiseen. Opinnäytetyömme aineisto koostuu yhdeksästä teemahaastattelusta, jotka on tehty Seinäjoen päiväkotien työntekijöille. Tutkimuksessamme on mukana yhteensä viisi Seinäjoen päiväkotia.

Opinnäytetyömme teorian alussa esittelemme ensin varhaista puuttumista. Tämän jälkeen pureudumme päiväkodin ja vanhempien väliseen kasvatuskumppanuuteen. Kasvatuskumppanuus on opinnäytetyömme teorian kannalta oleellinen, koska sen erityistehtävänä on mahdollistaa erityisen tuen ja avun tunnistaminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa (Kasvatuskumppanuus-menetelmä rakentaa dialogista kasvatuskulttuuria, [Viitattu 13.11.2012]). Kasvatuskumppanuus luo pohjan varhaiselle puuttumiselle eli meidän opinnäytetyössämme varhaista puuttumista on huolen herääminen ja huolen puheeksiottaminen. Näitä aiheita käsittelemme tarkemmin luvussa neljä. Teorian jälkeen esittelemme tutkimuksemme toteutuksen ja tulokset. Viimeisessä luvussa pohdimme opinnäytetyömme johtopäätöksiä, tutkimusprosessiamme ja mahdollisia jatkotutkimuksia.

2 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää miten Seinäjoen päiväkodeissa työntekijät kokevat tunnistavansa huolen lapsesta tai perheestä ja kuinka he kokevat huolen puheeksi ottamisen lapsen vanhempien kanssa. Huolella tarkoitamme sitä tunnetta, joka voi nousta lapsesta tai perheestä työntekijälle. Työntekijä voi huolestua mistä tahansa eikä huoli aina ole lastensuojelullinen (Huhtanen 2004b, 47–48). Tässä opinnäytetyössä keskitymme huolen prosessiin päiväkodin sisällä emmekä ota mukaan lastensuojelullista näkökulmaa muuta kuin maininnan tasolla.

Olemme molemmat suorittaneet Sosionomi (AMK) -opintoihin kuuluvan harjoittelun päiväkodissa. Päiväkodissa ollessamme pääsimme käytännössä näkemään tilanteita, joissa työntekijä huolestui lapsesta tai perheestä. Harjoittelustamme asti olemme olleet kiinnostuneita aiheesta. Olimme molemmat huomanneet aiheen tärkeyden ja toisaalta myös vaikeuden. Kun syksyllä 2011 tuli aika päättää mistä aiheesta teemme opinnäytetyömme, oli valinta hyvin nopeasti selvillä. Nopealla selvitystyöllä selvitimme onko Seinäjoella aikaisemmin tehty opinnäytetyötä aiheeseen liittyen. Huomasimme ettei kyseistä aihetta ole aikaisemmin tutkittu Seinäjoen alueella, joten lähdimme kartoittamaan mahdollisia opinnäytetyön lähteitä ja niiden laatua. Halusimme olla varmoja siitä, että saamme aiheesta varmasti riittävästi lähteitä ennen kuin päätämme aiheen täysin varmaksi. Lähteitä kartoittaessa huomasimme, että niiden määrä ja laatu ei tuota ongelmaa. Täten päätimme, että teemme opinnäytetyömme Seinäjoen kaupungille ja tutkimme päiväkotien työntekijöiden näkemyksiä aiheestamme.

Aiheen valinnan jälkeen otimme yhteyttä Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatusjohtaja Aija-Marita Näsäseen. Alkuperäinen ideamme oli, että olisimme tuottaneet Seinäjoen kaupungille Huoli Puheeksi- oppaan. Oltuamme yhteydessä Näsäseen selvisi, ettei oppaalle ole kuitenkaan tarvetta. Siitä huolimatta hän kehotti jatkamaan aiheen parissa, koska aihe on tärkeä ja ajankohtainen. Näsäsen motivoinnista innostuneina päätimme lähteä työstämään aiheesta tutkimuksen. Tutkimuslupaa haimme Seinäjoen

kaupungilta helmikuussa 2012 ja luvan saimmekin jo viikon päästä siitä (ks. LIITE 1).

Tutkimuksemme tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

1. Miten päiväkotien työntekijät kokevat huolen ja huolen heräämisen?
2. Miten huoli otetaan puheeksi Seinäjoen kaupungin päiväkodeissa?
3. Mitkä tekijät vaikuttavat huolen puheeksiottamiseen?
4. Miten työntekijä vie huolen heräämisen eteenpäin?
5. Kokevatko työntekijät tarvitsevansa lisää koulutusta huolen puheeksi ottamisesta?

3 PÄIVÄKOTI HUOLEN PUHEEKSIOTTAMISEN YMPÄRISTÖNÄ

Päiväkoti on yksi päivähoidon muoto ja sitä voidaan järjestää sille tarkoitettussa tilassa, jota kutsutaan päiväkodiksi (L 19.1.1973/36). Suomessa jokaisella lapsella on subjektiivinen oikeus päivähoitoon, millä mahdollistetaan se, että jokainen lapsi pääsee lähtökohdistaan riippumatta hoitoon esimerkiksi päiväkotiin. Lasten erilaiset lähtökohdat luovat työlle haastavuutta. Tämä vaikuttaa myös silloin, kun halutaan tukea lapsen kehitystä siten, että ongelmiin tartutaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Lapsen kehitykseen voivat vaikuttaa epäsuotuisasti erilaiset riskitekijät, jolloin lasta pitäisi pystyä auttamaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Päätös lapsen päivähoitosta on kuitenkin aina vanhemmilla, ja heidän kohtaamisensa ja tarpeisiin vastaaminen vaatii hyvää ammattitaitoa henkilökunnalta. Myös lapsen tarpeiden tunnistaminen sekä mahdollisiin erityisen tuen tarpeisiin vastaaminen on tärkeää ja vaatii myös henkilökunnalta erittäin hyvää ammattitaitoa. (Suhonen & Kontu 2006, 29.)

3.1 Varhainen puuttuminen päiväkodissa

Varhainen puuttuminen voidaan ymmärtää usealla eri tavalla. Sillä voidaan tarkoittaa niin oppimisvaikeuksien havaitsemista ja tukitoimien järjestämistä kuin poikkeavuuksien kontrollointia. Varhaisella puuttumisella tarkoitetaan myös toimintaa, jossa havaitut huolet otetaan kunnioittavasti ja varhain esille sekä pyritään mahdollisimman hyvään yhteistyöhön vanhempien kanssa. Yleensä varhainen puuttuminen yhdistetään toiminnaksi lasten, nuorten ja perheiden parissa, kuten erilaisten tukitoimien järjestäminen. (Pyhäjoki & Koskimies 2009,186.)

Varhainen puuttuminen on prosessi, jonka avulla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa havaitaan ongelmat ja niihin pyritään löytämään ratkaisuja sekä näin auttamaan lasta (Early intervention, [Viitattu 16.11.2012]). Pelkästään varhainen puuttuminen ei riitä, vaan tämän lisäksi

ongelmia ehkäisevä ja hyvinvointia rakentava työ on tarpeellista. Varhaisessa puuttumisessa tärkeänä työvälteenä on työntekijän oma subjektiivinen kokemus huolesta. Työntekijän huoli muodostuu niissä tilanteissa, joissa hän on tekemisissä lapsen kanssa. Varhaisen puuttumisen kautta huoleen voidaan tarttua jo alkuvaiheessa ja näin lapselle ja perheelle saadaan tarvittavaa apua jo hyvissä ajoin. Alkuvaiheessa mahdollisuudet tukemiseen ja ongelman ratkaisemiseen ovat vielä suuret. Näin varhaisella puuttumisella voidaan ehkäistä ongelmien kasautumista ja kärjistymistä. Keskeisintä onnistumisessa on, että tuetaan lapsen ja hänen perheensä voimavaroja tarjoamalla juuri heille sopivaa tukea. (Kuikka, [Viitattu 24.10.2012], 7-8.)

Päiväkodeissa varhainen tukeminen liitetään yleensä erityispäivähoitoon, mutta näin ei kuitenkaan ole. Nykyisin lasten tuen tarve on lisääntynyt niin paljon, että suoranaista rajaa tavallisen ja erityisen välille on vaikea vetää. Osalla lapsista on sellaisen tuen tarvetta, mitä ei voida lääketieteellisesti tunnistaa, vaan lapsi saattaa tarvita tukea esimerkiksi ryhmässä toimimiseen. Myös näkemykset lapsen tukemisesta päivähoidossa ovat muuttuneet. Nykyisin erityistä tukea tarvitsevia lapsia ei välttämättä sijoiteta omiksi ryhmiksi, vaan erityinen tuki tarjotaan peruskasvatuspalveluissa. (Heinämäki 2005, 8-9.)

3.2 Kasvatuskumppanuus kannattelee sekä lasta että perhettä

Lapsen parhaaksi toimiminen tulisi olla niin päiväkodin henkilökunnan kuin lapsen vanhempien yhteinen tavoite. Henkilökunnan ja lapsen vanhempien yhteistä toimimista lapsen oppimisen, kehityksen ja kasvun tukemiseksi kutsutaan kasvatuskumppanuudeksi. Yhteisymmärrys tavoista ja kasvatuksesta on edellytys hyvälle kasvatuskumppanuudelle. Kasvatuskumppanuudelle on olennaista vanhempien ja päiväkodin henkilökunnan välinen luottamus sekä avoin vuorovaikutus. Tiedottaminen lapsen asioista olisi hyvä olla avointa molemmin puolin ja päätökset tulisi tehdä yhdessä lapsen parhaaksi. Kasvatuskumppanuuden aloittaminen ja sen jatkumisen varmistaminen on päiväkodin työntekijöiden vastuulla.

Vanhempien aktiivinen osallistuminen on kuitenkin tärkeää, sillä toimiva kasvatuskumppanuus on molemminpuolista kuulemista ja kertomista. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 118.)

Kasvatuskumppanuuden kautta päiväkodin henkilökunta osallistuu yhdessä vanhempien kanssa lapsen hoitoon ja kasvatukseen. Kasvatusvastuun jakaminen muodostaakin tarpeen vanhempien ja henkilökunnan väliselle kasvatuskumppanuudelle. Kasvatuskumppanuudelle olennaista on, että henkilökunta luo vanhemmille tunteen, että lasta koskevissa asioissa toimitaan yhdessä heidän kanssaan. Kasvatuskumppanuus koskee kaikkia päiväkodissa olevia lapsia, ja näin kaikkien perheiden kanssa pyritään luomaan mahdollisimman toimiva suhde. (Kaskela & Kekkonen 2006, 20.)

Päiväkodin ja vanhempien välisessä kasvatuskumppanuudessa vanhemmilla on vastuu kotona tapahtuvasta kasvatuksesta ja hoidosta. Päiväkodin henkilökunta on vastuussa kasvatuksesta sen ajan, minkä lapsi viettää päiväkodissa. Vanhempien ja päiväkodin henkilökunnan olisi hyvä jakaa keskenään käytäntöjä ja ratkaisuja, joita he ovat huomanneet toimiviksi lapsen kanssa. Lapsi rakentaa persoonallisuuttaan ja omaa elämää niiden kokemusten kautta, joita hän saa kotona ja päiväkodissa. Kasvatuskumppanuuden tavoitteena on luoda lapselle käsitys, että päiväkodin henkilökunta yhdessä vanhempien kanssa luovat suhteen, jonka avulla he etsivät yhteisymmärrystä lasta koskevissa asioissa. Päiväkodin henkilökunta sitoutuu kasvatuskumppanuudessa työskentelemään lapsen parhaaksi yhdessä vanhempien kanssa. Näin lapselle pyritään luomaan tunne, että hänen kanssaan toimivat aikuiset arvostavat toisiaan. (Kaskela & Kekkonen 2006, 21.)

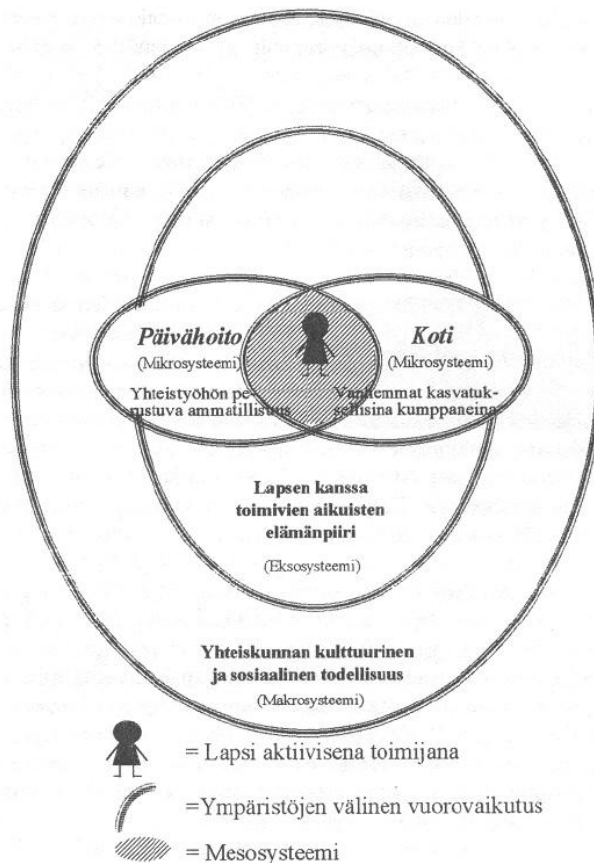
3.3 Kasvatuskumppanuuden tavoitteena hyvinvoiva lapsi

Yhdistyneiden Kansakuntien Lapsen oikeuksien sopimuksen, kansallisen lainsäädännön sekä perusoikeussäännöksen mukaan lapsille on turvattava yhteiskunnan voimavaroista osuus. Lisäksi heillä on oikeus osallistua itseään koskeviin päätöksiin, yhteiskuntaelämään sekä huolenpitoon ja suojeluun.

Sopimukseen kirjattujen oikeuksien tulee toteutua jokaisen lapsen ja koko lapsiväestön elämässä. (Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista 2002, 15.)

Päiväkodissa tapahtuva kasvatus on prosessi, jossa lapsi on aktiivisena tekijänä edistämässä kehitystään, kasvuun ja oppimistaan. Yhdessä muiden lasten ja aikuisten kanssa, suunnitellussa oppimis- ja kasvuympäristössä, lapsi toimii tavoitteellisesti ja tietoisesti. Hoidossa huomioidaan lapsen omat näkemykset kehitystason ja iän mukaisesti. Varhaiskasvatuksen kautta lapsen on saatava luoda turvallisia kiintymyssuhteita, joiden avulla luodaan hyvä perusta oppimiselle ja kasvulle. (Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista 2002, 16–17.)

Vuorovaikutusprosessi muodostuu lapsen käyttäytymisestä ja sosiaalisen ympäristön yhteisestä rakentumisesta, sekä näiden jakautumattomuudesta. Vuorovaikutusprosessi muodostaa kasvatuksen ja kasvun perusidean eli kontekstuaalisen kasvun mallin. (Kuvio 1.) Mallissa lapsen välittömän ympäristön eli mikrosysteemin muodostavat koti ja oma perhe. Tähän mikrosysteemiin lapsella on jatkuvimmat, syvimmat ja pysyvimmat suhteet. Kodin lisäksi välittömään ympäristöön kuuluu päivähoito. Siellä lapset muodostavat uusia suhteita muihin lapsiin ja lapsiryhmiin, ja näin lapsi pyrkii samaistumaan myös toisiin lapsiin. (Hujala, Purola, Parrila & Nivala 2007, 22–23.)



Kuvio 1. Kontekstuaalisen kasvun malli (Hujala ym. 1998, 15)

Kodin ja päivähoidon vuorovaikutus muodostaa mesosysteemin, eli sen ympäristön, missä lapsi toimii aktiivisesti. Tämän vuorovaikutuksen toimivuus on tärkeää sekä keskeinen osa laadukasta kasvatusta. Lapsi itsenäisenä ja aktiivisena toimijana vaikuttaa mesosysteemin ja sen toimivuuteen. Kontekstuaalisen kasvun mallissa vuorovaikutuksen toimivuus on merkittävässä osassa. Mikro- ja makrosysteemin lisäksi lapsen kasvamiseen vaikuttaa myös ulkopuolinen toimintaympäristö, joka ei ole lapsen välittömässä läheisyydessä. Lapsen kanssa toimivien aikuisten elämämpiiri eli ekosysteemi vaikuttaa myös lapsen kasvuun. Ekosysteemi ei kuitenkaan vaikuta suoraan lapseen, vaan esimerkiksi vanhempien, päivähoitajien ja muiden aikuisten sekä heidän elämämpiirinsä kautta. Lapsi ei ole suoraan vaikutuksessa ekosysteemin kautta, vaan epäsuorasti hänen kanssaan toimivien aikuisten välityksellä. Edellä mainittujen systeemien toimivuuden määrittelee kuitenkin viimeisimpänä yhteiskunnan kulttuurinen ja sosiaalinen todellisuus eli makrosysteemi. Tämä yhteiskunnan ideologinen systeemi

tarkoittaa esimerkiksi sosiaalisia ja kasvatuksellisia järjestelmiä, jotka toimivat reunaehtoina yhteiskunnassa. Tämän tason kautta muodostuu myös kasvatustehtävien jako perheen ja päiväkodin kesken. (Hujala ym. 2007, 24–26.)

4 HUOLEN PUHEEKSIOTTAMINEN PÄIVÄKODISSA

4.1 Huolen herääminen

Huoli on aina työntekijän subjektiivinen näkemys, joka syntyy työntekijän ja lapsen tai perheen kontaktissa. Huolen herättää jokin pulma, jonka työntekijä on havainnut. Huoli ei kohdistu vain lapsen tai perheen käyttäytymiseen, vaan myös työntekijän omiin mahdollisuuksiin toimia sekä lapsen selviämiseen. Näin ollen työntekijän huoli koskee myös lapsen ja perheen tulevaisuutta eikä vain nykyhetkeä. Huolen heräämisen taustalla on aina työntekijän havaintojen pohjalta luoma kuva, johon vaikuttavat hänen tunteensa, tietonsa ja velvoitteensa. Huolen asteen määrittää se kuinka voimakkaasti työntekijä tuntee huolen ja mikä huolen laatu on. (Eriksson & Arnkil 2005, 21.) Yleensä huolen määrä kasvaa, kun työntekijä kokee, ettei hänellä itsellään ole enää keinoja auttaa tilanteessa (Eriksson, Arnkil & Rautava 2006, 7.) Huolen taustalla ovat työntekijän aikaisemmat tiedot ja kokemukset lapsesta, joihin hän peilaa uutta tietoa. Näin työntekijälle muodostuu kokonaiskuva lapsesta ja sen pohjalta hän voi määritellä huolen laadun. (Eriksson & Arnkil 2005, 21.)

Päiväkodin työntekijän ymmärrys tilanteesta muodostuu siis intuitiivisesta kuvasta. Tämä kuva koostuu *kognitiivisesta elementistä*, *emotionaalisesta elementistä* sekä *moraalisesta elementistä*. Kognitiivinen elementti pitää sisällään mielikuvat, ajatukset ja havainnot joita tilanne tai vuorovaikutussuhde työntekijässä synnyttää. Nämä kokemukset ovat yksilöllisiä, koska näitä säätelevät työntekijän elämäkokemukset, koulutus sekä työkokemus. (Eriksson & Arnkil 2005, 21.) Emotionaalinen elementti taas sisältää tunteet, jotka heräävät työntekijällä tilanteesta sekä vuorovaikutussuhteesta. Tunteita ei voi ymmärtää muuten kuin tunteilla. Ihminen ymmärtää sen, mikä hänelle siinä tilanteessa on merkityksellistä. Työntekijä muodostaa lapsen tilanteesta aina subjektiivisen ja ennen kaikkea henkilökohtaisen kuvan. Moraalinen elementti on taas sitä, kun työntekijä

arvioi tilanteen oikeutta ja vääryyttä sekä se, kun työntekijä pohtii työtehtäviensä tuomia velvoitteita. (Eriksson & Arnkil 2005, 22.)

Huolen puheeksiottamisella tarkoitetaan päiväkodissa prosessia, jonka aikana työntekijät tarttuvat lapsesta tai perheestä nouseviin huoliin mahdollisimman nopeasti. Huolet voivat ilmetä niin vuorovaikutuksen ja käyttäytymisen kuin oppimisen kohdalla. (Huhtanen 2004a, 203.) Huolen taustalta voidaan löytää monia syitä. Nämä huolta aiheuttavat syyt voivat johtua joko lapsesta itsestään tai hänen ympäristöstään. Lapsesta itsestään lähtevät syyt ovat niin sanottuja lapsilähtöisiä syitä, joihin kuuluvat biologiset syyt eli muun muassa synnynnäiset vammat ja kehityshäiriöt. Lapsen ympäristöstä johtuvat syyt voivat olla esimerkiksi: vanhempien avioero, päihteiden käyttö, perheväkivalta ja vanhempien jaksaminen. Yksittäinen huoli ei siis synny pelkästään lapsesta ja hänen käyttäytymisestään, vaan toisinaan kyseessä voi olla myös huoli lapsen vanhemmasta tai vanhemmista. (Huhtanen 2004a, 198.) Huolen herätessä on tärkeä kiinnittää huomiota siihen, milloin ja minkälaisissa tilanteissa huoli herää. (Hudson & Dodd 2012, 1).

Useimmat huolen aiheet poistuvat yleensä lapsen kasvun ja kehityksen myötä tai silloin, kun vanhemmat löytävät oikeat kasvatusmetodit. Kuitenkaan kaikkien ongelmat eivät poistu ilman interventiota eli väliintuloa. Keskeisiä elementtejä varhaisessa interventiossa ovat perhekeskeisyys, positiivisen käyttäytymisen tukeminen sekä perheiden ja ammattilaisten vuorovaikutus. Interventio kohdistetaan ensin lapseen, minkä jälkeen se laajennetaan myös perheeseen. (Huhtanen 2004a, 198–202.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 33) sanotaan, että päiväkodin henkilökunnan tulee tarkkailla lapsen kehitystä tietoisesti ja huomioida nämä päiväkodin toiminnan suunnittelemisessa. Huomiot tulee viedä myös lapsen vanhempien tietoon, kun lapselle tehdään yhdessä vanhempien kanssa lapsikohtainen varhaiskasvatussuunnitelma. Tässä varhaiskasvatussuunnitelmanneuvottelussa päiväkodin henkilöstön tulee tuoda mahdollisimman konkreettisesti esille lapsen hyvinvointiin liittyvät ongelmat ja huolenaiheet lapsen vanhemmille. Päiväkodin henkilöstön

velvoitteena on ratkoa näitä ongelmia yhdessä lapsen vanhempien kanssa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 33.)

Yhteistyö lapsen vanhempien kanssa muodostuu yhteisestä suunnittelusta ja arvioinnista. Arvioinnin tarkoituksena on saada lapsesta mahdollisimman kokonaisvaltainen ja kattava kuva eri toimintaympäristöissä. Päiväkodin työntekijät tietävät, miten lapsi on vuorovaikutuksessa päiväkodin henkilökunnan ja lapsiryhmän kanssa. Lapsen vanhemmat taas tietävät parhaiten, miten lapsi toimii kotona ja lapselle tärkeissä muissa ympäristöissä. Näiden ympäristöjen erojen vuoksi lapsi näyttäytyy hyvin erilaisena lapsen vanhemmille, kun taas päiväkodin työntekijöille. Kun lasta arvioidaan, on päiväkodin työntekijöiden ja lasten vanhempien vuorovaikutus avainasemassa. Vuorovaikutuksen kautta lapsen vanhemmat ja päiväkodin työntekijät saavat yhtenäisen kuvan lapsesta ja lapsen tilanteesta, mikä mahdollistaa yhteisten tavoitteiden syntymisen. (Heikka, Hujala & Turja 2009, 73).

4.2 Työntekijän apuna huolen vyöhykkeistö

Huolen vakavuuden määrittämisen avuksi on kehitelty niin sanottu huolen vyöhykkeistö. Huolen vyöhykkeistö on kehitetty Stakesin (nyk. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos) Palmuke-projektissa. (Eriksson & Arnkil 2005, 23–24.) Huolen vyöhykkeistön tavoitteena on auttaa työntekijää arvioimaan oman huolen suuruutta. Lisäksi vyöhykkeistön avulla työntekijä pystyy arvioimaan omia auttamiskeinojaan sekä voimavarojaan. Huolen vyöhykkeistö toimii siis niin sanottuna huolen mittarina. (Järvinen ym. 2007, 158). Seuraavassa esittelemme huolen vyöhykkeistön taulukon muodossa ja kerromme tarkemmin jokaisesta vyöhykkeestä (Taulukko 1.)

EI HUOLTA	PIENI HUOLI	TUNTUVA HUOLI	SUURI HUOLI
1	2	3	4
Ei huolta lainkaan.	Pieni huoli tai ihmettely käynyt mielessä. Luottamus omiin mahdollisuuksiin hyvä. Ajatuksia lisävoimavarojen tarpeesta.	Huoli kasvaa ja on tuntuva. Luottamus omiin mahdollisuuksiin heikkenee. Omat voimavarat ehtymässä. Selvästi koettu lisävoimavarojen ja kontrollin *) lisäämisen tarve.	Huolta on paljon ja jatkuvasti, huoli on erittäin suuri. Omat keinot loppumassa tai lopussa. Lisävoimavaroja, kontrollia ja muutos tilanteeseen saatava heti.

Taulukko 1. Huolen vyöhykkeistö (Huolen vyöhykkeistö-apuväline avoimen yhteistyön kehittämiseksi 21.6.2007)

Ei huolta (1) tilanteessa työntekijä kokee, että huolta lapsesta ei ole. *Pienen huolen vyöhykkeellä (2)* lapsen tilanne herättää työntekijässä pientä huolta. Huoli voi olla toistuvaa, mutta työntekijä kuitenkin uskoo omiin auttamismahdollisuuksiinsa. Tällä huolen vyöhykkeellä huolen puheeksiottaminen koetaan suhteellisen helpoksi, koska avuksi riittää yleensä työntekijän itsensä antama tuki. Tuntuvan huolen eli *harmaan vyöhykkeen (3)* alueella huoli on työntekijästä selvästi tuntuva ja se lisääntyy entisestään. Tällä vyöhykkeellä työntekijä kokee, että hänen omat keinonsa ovat loppumassa tai ne ovat jo selvästi vähentyneet. Tällä vyöhykkeellä huolta on saattanut esiintyä jo pitkään ja asiakastapaukset ovat työntekijää kuormittavia. Muiden tilanteeseen liittyvien tahojen mukanaolo on epäselvää eikä välttämättä edes tiedetä mitkä tahot tilanteeseen liittyvät. Työntekijä kokee huolen kasvavan, mutta silti hän samaan aikaan pelkää liioittelevansa tilannetta. *Suuren huolen vyöhykkeellä (4)* työntekijän huoli on niin korkea, että hän arvioi lapsen olevan vaarassa. Työntekijä kokee, että hänellä itsellään ei ole enää keinoja auttaa lapsen tilanteessa. Tällä vyöhykkeellä työntekijä ei voi jäädä empimään huolensa kanssa, sillä jos tilanteeseen ei tule muutosta, lapselle voi käydä huonosti. Tällä vyöhykkeellä työntekijän on helpompi toimia kuin harmaalla vyöhykkeellä, koska huoli lapsesta on paljon tuntuvoompaa. Viimeistään tässä vaiheessa lapsen

tilanteen helpottamiseksi kutsutaan mukaan muita tahoja, kuten esimerkiksi poliisi, sosiaalityöntekijä tai psykiatri. (Eriksson & Arnkil 2005, 23-24, Huolen vyöhykkeistö-apuväline avoimen yhteistyön kehittämiseksi 21.6.2007).

4.3 Huolen puheeksiottaminen-menetelmänä

Huolen puheeksiottamisen menetelmä on Stakesin eli nykyisen Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen luoma verkostomenetelmä, joka on luotu yhteistyössä kuntien toimijoiden kanssa. Menetelmän tarkoituksena on helpottaa huolen puheeksiottamista ja samalla myös varhaistaa sitä. (Huolen puheeksiottaminen, 21.6.2007.)

Huolen puheeksiottamisen menetelmä soveltuu niihin tilanteisiin, joissa työntekijän pitää ottaa lapseen liittyvä huoli puheeksi lapsen vanhempien kanssa. Menetelmä tarjoaa välineet huolen puheeksiottamiseen niin, että se tapahtuu kunnioittavasti ja tukea tarjoten. Menetelmän päätehtävänä onkin poistaa lasta koskeva huoli yhdessä vanhempien kanssa. Huolta aiheuttanut ongelma saadaan yleensä poistettua, kun vanhempien kanssa yhdessä pohditaan keinoja lapsen ja perheen auttamiseksi. Puheeksiottamisen tueksi on tehty ennakoiva puheeksiottolomake, jolla työntekijä voi valmistautua huolen puheeksiottamiseen sekä arvioida puheeksiottamisen onnistumista jälkikäteen (Eriksson & Arnkil 2005, 12; Huolen puheeksiottaminen 21.6.2007).

Puheeksiottolomake koostuu kolmesta osasta (ks.LIITE 2), jotka sisältävät sarjan kysymyksiä. Ensimmäisen osan kysymykset on tarkoitettu pohdittavaksi silloin, kun työntekijällä herää huoli lapsen tilanteesta ja hän kokee huolen puheeksiottamisen tarpeelliseksi. Kysymyksien kautta työntekijä pohtii huoltaan ja ennakoi sitä, mitä lapsen tilanteessa mahdollisesti voi tapahtua, ellei hän puutu tilanteeseen. Toisen osan kysymykset on tarkoitettu tilanteeseen, jossa työntekijä valmistautuu ottamaan huolen puheeksi. Kysymysten avulla työntekijä pohtii ennalta tulevaa keskustelua ja miettii keinoja huolen ilmaisemiseen kunnioittavasti ja arvostavasti. Kolmas kysymyssarja on tarkoitettu pohdittavaksi vanhempien

tapaamisen jälkeen. Näiden kysymyksien avulla työntekijä pohtii sitä, miten hän onnistui huolen puheeksiottamisessa ja miltä lapsen tilanne näyttää keskustelun jälkeen. (Eriksson & Arnkil 2012, 12–13.) Kysymykset auttavat työntekijää pohtimaan lapsen tilannetta kokonaisvaltaisesti ja selventävät työntekijän omia ajatuksia huolesta ja sen laadusta.

4.4 Huolen puheeksiottaminen työntekijöiden kesken

Päiväkodissa työntekijällä voi tulla tunne lapsesta tai lapsen perheestä ettei heillä ole kaikki hyvin. Työntekijä siis huolestuu jostain perheen jäsenestä tai koko perheestä. Työntekijä ei voi olla täysin varma tunteidensa ja kokemuksensa oikeellisuudesta, minkä vuoksi hänen täytyy ottaa asia puheeksi niiden henkilöiden kanssa, joita asia koskee. Tämä huolen puheeksiottaminen ei ole helppoa, koska työntekijä voi pelätä sitä, että hän mahdollisesti paisuttelee asioita tai on tulkinut saamiaan viestejä väärin. (Järvinen ym. 2007, 156–157).

Kun työntekijä on epävarma tilanteessa, mutta kokee kuitenkin huolta, kääntyy hän yleensä tässä tilanteessa muiden työntekijöiden tai esimiehen puoleen. Kun työntekijä ottaa huolen puheeksi muiden työntekijöiden kanssa, hän voi varmistaa muilta, ovatko he huomanneet samoja asioita lapsessa. (Järvinen ym. 2007, 157). Tämän vuoksi päiväkodissa työskentelee moneen eri ammattiryhmään kuuluvia henkilöitä, joista lastentarhaopettajilla ja lastenhoitajilla on vastuu kasvatuksesta, opetuksesta ja hoivasta (Kalliala 2012, 127). Huolen puheeksiottamiseen muun henkilökunnan kanssa vaikuttaa myös se, miten työntekijä kokee taitonsa puheeksiotto tilanteissa (Bailey, Palsha & Simeonsson 1991.)

Moniammatillisessa yhteistyössä mukana on eri osaamisen ja tiedon osaajia, jotka yhdistävät näkökulmansa ja osaamisensa (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008, 33). Sosiaalialalla moniammatillisuutta luonnehditaan eri alojen asiantuntijoiden yhteistyöksi asiakkaan kokonaisuuden huomioimisessa (Isoherranen 2005, 14). Moniammatillinen yhteistyö tarjoaa mahdollisuuden kehittää päiväkotityötä. Moniammatillisessa yhteistyössä

kaikkien työntekijöiden näkökulmaa arvostetaan ja jokaisen erityisosaaminen pääsee esille. Päiväkodissa tapahtuvassa moniammatillisessa työssä voidaan käsite jakaa sisäiseen ja ulkoiseen moniammatillisuuteen. Sisäisellä moniammatillisuudella tarkoitetaan päiväkodissa työskentelevien eri ammattiryhmien välistä perustehtävän onnistumiseksi tapahtuvaa yhteistä jaettua ammatillisuutta. Sisäistä moniammatillisuutta tapahtuu esimerkiksi yhdessä lapsiryhmässä työskentelevien henkilöiden välillä. Ulkoinen moniammatillisuus tarkoittaa päiväkodin henkilökunnan yhteistyötä niiden ammattilaisten kanssa, jotka toimivat saman perheen parissa. Tätä moniammatillisuutta voidaan sanoa verkostoissa toimimiseksi. (Karila & Nummenmaa 2001, 41 – 42.)

Asiantuntijuuden jakaminen tekee tiimistä moniammatillisen. Tiimin jäsenten on pystyttävä antamaan tiimille tietoja omasta ammatillisuudestaan ja jakamaan sitä, näin jokainen tiimin jäsen pysyy irrottautumaan omasta roolistaan ja pystyy suunnitelmallisesti toimimaan lapsen ja perheen parissa. (Suhonen & Kontu 2006, 31.) Usein lapsesta herännyt huoli ei näy kaikkein ammattilaisten silmissä, koska lapsi voi käyttäytyä hyvinkin eri tavalla erilaisissa ympäristöissä. Jos työntekijän huoli jatkuu, tulee hänen ottaa huoli puheeksi vanhempien kanssa, vaikka lapsen kanssa työskentelevät muut tahot eivät allekirjoittaisi huolta. Huoli pitää ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, koska silloin on paremmat mahdollisuudet löytää yhdessä keinot huolen keventämiseksi. (Järvinen ym. 2007, 157).

4.5 Huolen puheeksiottaminen lasten vanhempien kanssa

Puheeksiottaminen on työntekijän tietoista ennakkointia. Ennakointi auttaa työntekijää löytämään oikean tavan toimia ja tukea vanhempia. Usein huolen puheeksiottamisen estää työntekijän ennakkointi vanhempien kielteisestä reagoinnista. Huolen puheeksiottamiseen liittyy aina lupaus vanhemmalle siitä, että huolelle voidaan tehdä jotain. (Järvinen ym. 2007, 157–158).

Työntekijää huolestuttavat asiat ei aina ole isoja ja vakavia, minkä vuoksi ongelmien ei myöskään tarvitse olla suuria, jotta ne voidaan ottaa esille vanhempien kanssa. Vanhempien reagointiin ja asian kohtaamiseen vaikuttaa oleellisesti se, miten työntekijä ottaa asian puheeksi. Usein vanhemmat ja lapsi ovat tietoisia ongelmasta ennen huolen puheeksi ottoa ja puhuvatkin ongelmasta avoimesti, mikäli tuntevat, että voivat luottaa päiväkodin työntekijään. Työntekijän tapa puhua ongelmasta tai vaikeudesta vaikuttaa suoraan siihen, lisääntyykö vai väheneekö vanhempien luottamus työntekijää kohtaan. Yleensä eniten vanhempien tunteita herättävä kokemus on se, kun heille ensimmäistä kertaa kerrotaan lapseen liittyvästä huolesta. Jos vanhemmat eivät ole osanneet odottaa työntekijän tuomaa tietoa ja se tulee heille yllätyksenä, on asia hankalampi myös ottaa vastaan. Tällöin aikuisen perusturvallisuuden tunne voi vaarantua. (Vilén ym. 2008, 165).

Huolen puheeksiottamista helpottaa, kun työntekijä kirjaa kaikki lapsen tilanteessa häntä huolestuttavat asiat ylös. Kirjaamisen avulla työntekijä osaa konkreettisesti kertoa lapsen vanhemmille, mitkä tekijät lapsen tilanteessa ovat häntä varsinaisesti huolestuttaneet. Kun huoli on konkreettinen, on siitä helpompi puhua vanhemmille niin, että keskustelu säilyy toisia kunnioittavana. Lisäksi konkreettiseen huoleen on helpompi löytää tukimuotoja. (Eriksson & Arnkil 2005, 22–23.)

Työntekijänä on huolehdittava siitä, että vanhemmille ei puheeksi ottaessa anneta negatiivista kuvaa lapsesta ja lapsen tilanteesta. Ongelmien liika korostaminen vain vähentää vanhempien kokemusta riittävänä vanhempana, jolloin vanhempien jaksaminen voi heiketä. Tärkeintä huolen puheeksioton tilanteessa on, että työntekijä viestittää vanhemmille välittävänsä lapsen ja perheen tilanteesta. Konkreettisesti välittäminen näkyy muun muassa niin, että työntekijä ottaa vastuuta lapsen tukemisesta. Huolen puheeksiotossa oleellista on, että vanhemmille annetaan aikaa hyväksyä ja työstää huolen aihetta vähitellen. (Vilén, ym. 2008, 166).

Päiväkodin työntekijät näkevät vanhempia päiväkodissa tuonti- ja hakutilanteissa päivittäin. Näissä tilanteissa työntekijä voi vaihtaa kuulumisia vanhempien kanssa ja samalla herätellä vanhempien mielenkiintoa huolta

aiheuttavaan aiheeseen. Näissäkin tilanteissa työntekijän tulee kuitenkin muistaa perheen voimavarat ja tarpeet. Huolen puheeksi ottamista lapsen vanhempien kanssa ei kannata kuitenkaan viivytellä, koska usein asiat ehtivät monimutkaistumaan ja jopa pahenemaan. Huoli on parempi ottaa puheeksi mahdollisimman nopeasti ja vielä nopeammin, jos kyseessä on vakava huoli lapsen hyvinvoinnista. Työntekijän pitää valmistautua huolen puheeksiottamiseen huolellisesti ja keskustella asiasta työkavereiden ja oman tiimin kanssa. Myös työntekijän esimiehen on hyvä olla asiasta tietoinen. (Vilén ym. 2008, 166–167).

Työntekijän kannattaa huolella valmistautua puheeksiottamisen tilanteeseen varsinkin silloin, kun puheeksi otettava asia on vaikea. Kun työntekijä kirjoittaa ylös, mistä asioista tilanteessa keskustellaan, selviävät ne paremmin myös työntekijälle itselleen. Valmistautumisessa työntekijän tulee miettiä, millä sanoin asiansa vanhemmille esittää. Jokainen puheeksiottamistilanne on yksilöllinen, minkä vuoksi jokaisen keskustelun kohdalla pitää miettiä, minkälaista kieltä käyttää ja kenelle puhuu. Tavoitteena on, että vanhempi ymmärtää mitä työntekijä tarkoittaa. Tämän vuoksi selkeän arkikielen käyttö ja konkreettiset huolen aiheet ovat tärkeitä huolen puheeksiottamisessa. (Eriksson & Arnkil 2005, 23–24.)

Työntekijä voi kuitenkin jossain määrin arkailla ottaa esille herännyttä huolta vanhempien kanssa. Työntekijä voi kokea huolen esille tuonnin hankalaksi varsinkin niissä tilanteissa, joissa huoli liittyy perheen elämäntilanteeseen. Myös pelko siitä, että itselle esiin noussut huoli onkin turha, voi vaikuttaa siihen, ettei työntekijä uskalla ottaa huolta puheeksi. Työntekijä voi kantaa itse huolta kauan, mikäli paikkakunnalla ei ole olemassa hyviä yhteistyöverkkoja. Työntekijän ammatillisuuteen kuuluukin huolen herättäessä etsiä muita ammattilaisia, joiden kanssa asian suhteen voi tehdä yhteistyötä. (Eriksson & Rautava [Viitattu 24.10.2012], 9.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä

Opinnäytetyömme lähestymistapana päätimme käyttää laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta, koska laadullisessa tutkimuksessa lähdetään todellisen elämän kuvaamisesta ja sen pyrkimyksenä on kohteen tutkiminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Hirsjärvi ym. 2007, 157). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena ei ole olemassa olevien väittämien todentaminen, vaan pikemminkin tosiasioiden paljastaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161). Tutkimuksen menetelmät valitaan yleensä sen mukaan, minkälaista tietoa tarvitaan, keneltä ja mistä (Hirsjärvi ym. 2007, 184). Valitsimme opinnäytetyömme aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun, koska se mahdollistaa kasvotusten vuorovaikutuksen tutkittavan kanssa. Haastattelu menetelmänä saattaa kuitenkin vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen, koska tutkittava saattaa antaa yleisesti suotavia vastauksia kysymyksiin. Tutkijan tehtävänä on huomioida tämä tutkimustuloksissa ja niiden yleistämisessä. (Hirsjärvi ym. 2007, 205–207).

Tutkimushaastattelumme menetelmäksi valitsimme teemahaastattelun, koska se ei ole liian strukturoitu haastattelumuoto, jolloin haastateltavilta pystytään kysymään tarkentavia kysymyksiä. Teemahaastattelua voidaankin pitää lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuotona. Siinä on valmiiksi aseteltu haastattelun teemat eli aihepiirit, mutta lopullisten haastattelukysymyksien tarkka järjestys ja muoto puuttuvat. (Hirsjärvi ym. 2007, 207–208). Teemahaastattelussa määritellään haastattelun teemat ennakkoon. Kysymyksiä ei ole tarkasti aseteltu eikä niitä välttämättä kysytä samassa järjestyksessä kaikilta haastateltavilta. Haastattelijan tehtävänä on tarkistaa, että kaikki teemat kuitenkin käydään haastattelussa läpi. Teemahaastattelulle on myös tyypillistä, että haastattelijalla ei ole tarkkoja kysymyksiä haastattelulle, vaan hänellä on käytössään tukilista. (Eskola & Suoranta 1999, 87.) Valitsimme opinnäytetyömme menetelmäksi teemahaastattelun, koska halusimme, että haastateltava voi vapaasti kertoa

aiheesta teeman sisällä. Lisäksi teemahaastattelu mahdollisti sen, että pystyimme kesken haastattelun kysymään lisäinformaatiota ja tarvittaessa myös tarkentamaan kysymyksiä.

Hirsjärven ym. (2007, 210) mukaan haastattelut voidaan toteuttaa yksilöhaastatteluna, parihaastatteluna tai ryhmähaastatteluna. Haastattelumuodot voivat myös täydentää toisiaan. Haastattelijan pitää tehdä valinta sen mukaan, mikä muoto olisi kaikkein tehokkain tiedonkeruun väline. Valintaan vaikuttaa ratkaisevasti se mikä tutkimuksen aihe on ja ketä haastatellaan.

Yleisin haastattelumuoto on yksilöhaastattelu. Parihaastattelu on ryhmähaastattelun alamuoto ja siihen pätevät samat säännöt kuin ryhmähaastatteluun. Ryhmähaastattelua voidaan pitää tehokkaana haastattelumuotona, koska yhdellä haastattelukerralla saadaan tietoa usealta henkilöltä. (Hirsjärvi ym. 2007, 210–211). Tutkimuksessamme olemme käyttäneet yksilöhaastattelua sekä parihaastattelua. Seitsemän haastatteluista toteutettiin yksilöhaastatteluina ja yksi haastattelu toteutettiin parihaastatteluna. Parihaastattelu sopi paremmin haastateltaville, koska he eivät olleet ajallisesti varautuneet erillisiin haastatteluihin. Tämän vuoksi päädyimme siihen, että toteutamme haastattelun parihaastatteluna.

5.2 Haastateltavien valinta ja haastatteluista sopiminen

Kun olimme varmoja opinnäytetyömme aiheesta, mietimme miten haastateltavat valitaan. Päätimme, että haastattelemme jokaisesta Seinäjoen kuudesta päivähoidon alueesta (Jouppi-Katajalaakso, Keskusta, Kasperikivistö, Peräseinäjoki-Kärki, Nurmo ja Ylistaro-Nurmo) aina yhden päiväkodin työntekijöitä, jolloin haastateltavia kertyisi yhteensä kaksitoista. Näin saamme alueellisesti mahdollisimman kattavan kuvan koko Seinäjoen tilanteesta. Eri kaupunginosilla voi olla merkitystä siihen, kuinka paljon huolta on otettu puheeksi päiväkodissa. Jokainen päivähoidon alue pitää sisällään vähintään 5 päiväkotia. Alun perin ajatuksenamme oli vertailla miesten ja naisten eroja huolen puheeksi ottamisessa, mutta jouduimme luopumaan siitä, koska

Seinäjoen alueella päivähoidossa työskentelee vain muutama mies. Täten heidät olisi ollut mahdollista tunnistaa opinnäytetyöstämme. Tämän vuoksi päätimme, ettemme vertaile heitä. Loppujen lopuksi tutkimukseemme ei osallistunut yhtään miestä.

Valitsimme päiväkodit opinnäytetyöhömme satunnaisotoksella eli arpomalla. Pyrimme siihen, että omat käsityksemme ja kokemuksemme päiväkodeista eivät vaikuta valintaan, joten satunnaisotos osoittautui sopivaksi tavaksi valita mukaan otettavat päiväkodit. Kun olimme saaneet päiväkodit valittua, otimme yhteyttä jokaisen päiväkodin johtajaan sähköpostitse. Ensin tiedustelimme halukkuutta osallistua opinnäytetyöhömme (ks. LIITE 3). Tässä vaiheessa jouduimme vaihtamaan muutamaa päiväkotia, koska heillä ei ollut aikaa tai mahdollisuutta osallistua opinnäytetyömme haastatteluihin. Uudet päiväkodit valitsimme mukaan jälleen arpomalla. Kun valitut päiväkodit olivat suostuneet osallisiksi opinnäytetyöhömme, pyysimme johtajaa valitsemaan meille kaksi haastateltavaa mieluiten niin, että he olisivat lastenhoitajia sekä lastentarhanopettajia. Tässä vaiheessa jouduimme luopumaan kolmesta haastateltavasta. Yhdestä päiväkodista emme saaneet yhtään haastateltavaa ja yhdestä päiväkodista yksi haastateltava joutui jättäytymään pois. Täten haastattelimme ajattelemamme kahdentoista sijaan yhdeksää päiväkodin työntekijää.

Johtajat lähettivät meille haastateltavien yhteystiedot sähköpostitse. Tämän jälkeen sovimme jokaisen haastateltavan kanssa haastatteluajan ja -paikan sähköpostin välityksellä. Tämän prosessin aikana teimme teemahaastattelukysymykset helpottamaan haastattelutilannetta (ks. LIITE 4). Kun saimme teemahaastattelun kysymykset valmiiksi, teimme teemahaastattelurungon, jossa muutamalla sanoilla viittasimme siihen, mitä tulemme haastattelussa käsittelemään (ks. LIITE 5). Teemahaastattelurunkoon valitsimme teemoiksi huolen heräämisen, huolen puheeksi ottamisen sekä osaamisen ja koulutuksen tarpeen. Teemat nostimme esille opinnäytetyömme tutkimuskysymyksistä, jotka pohjautuivat teoriamme lähdekirjallisuuteen (vrt. Eriksson & Arnkil 2005; Huhtanen 2004a). Tämän suppeamman rungon lähetimme haastateltaville, jotta he

pystyivät valmistautumaan haastatteluun etukäteen. Emme halunneet lähettää suoraan teemahaastattelukysymyksiä, koska siitä olisi selvinnyt suoraan mitä tulemme kysymään. Näin ollen haastateltavat olisivat voineet valmistautua liikaa haastatteluun, jolloin tutkimuksen luotettavuus olisi kärsinyt.

Haastattelut teimme toukokuun 2012 aikana. Haastateltavista neljä oli lastentarhanopettajia. Muiden haastateltavien koulutuksena oli lähihoitaja, sosionomi AMK, lastenhoitaja, sosiaalikasvattaja tai nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja. Ammattinimikkeeltään heistä kolme toimi lastenhoitajina, yksi vastaavana päiväkodinopettajana ja neljä lastentarhanopettajana. Työhistoriat pituudeltaan vaihtelivat kahdesta vuodesta aina 25 vuoteen asti. Kaikki haastateltavat olivat sukupuoleltaan naisia.

Haastattelut toteutettiin jokaisen haastateltavan työpaikalla ja jokaiseen haastatteluun varattiin aikaa 30–45 minuuttia. Jokainen haastateltava oli varannut haastattelua varten rauhallisen tilan, jossa haastattelu onnistui ilman keskeytyksiä tai muita meluhaittoja. Kuitenkin joissakin haastatteluissa käytävältä tuleva melu häiritsi haastattelua jonkin verran. Tilan rauhallisuus oli oleellista, koska jokainen haastattelu nauhoitettiin. Nauhoitettua materiaalia kertyi yhteensä 3 tuntia ja 57 minuuttia. Yhden haastattelun teimme parihaastatteluna. Tämä johtui siitä, että aikaisemmin varaamamme haastatteluajat jouduttiin vaihtamaan uusiin aikoihin, jolloin parihaastattelun tekeminen osoittautui haastateltavillemme ajallisesti paremmaksi vaihtoehdoksi.

Litteroinnin aloitimme heti toukokuussa 2012 ensimmäisten haastatteluiden jälkeen. Aineiston litteroinnilla tarkoitetaan aineiston puhtaaksikirjoittamista sanasta sanaan (Hirsjärvi ym. 2007, 222). Olimme molemmat litteroimassa, mikä osoittautui todella tärkeäksi, kun litteroimme sanatarkasti. Pystyimme yhdessä keskustelemaan ja jakamaan ajatuksia aineistosta litteroinnin aikana. Litterointi vaati paljon aikaa ja useita kuuntelukertoja. Litteroimme viimeisen haastattelun elokuussa. Litteroitavia haastatteluja meillä oli yhteensä yhdeksän. Yksi haastattelu toteutettiin parihaastatteluna, mutta

litteroimme haastattelut kuitenkin erikseen jolloin haastattelusta tuli kaksi aineistoa. Yhteensä litteroitua materiaalia tuli 62 sivua.

5.3 Aineiston analysointi

Hirsjärven ym. (2009, 223) mukaan aineiston analysointia ei tehdä tutkimuksen yhdessä vaiheessa, vaan sitä tehdään samaan aikaan, kun aineistoa kerätään. Näin analyysi aloitetaan jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Eskolan ja Suorannan (1999, 138) mukaan laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on saada uutta tietoa tutkittavasta aiheesta sekä selkeyttää aineistoa. Tarkoituksena on tiivistää aineistoa niin, ettei siitä kuitenkaan kadoteta informaatiota, jota tutkimuksella on saatu kerättyä. Hajanaisestä aineistosta luodaan mielekästä ja selkeää.

Opinnäytetyömme aineistoa analysoimme käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tuomen ja Sarajärven (2009, 108) mukaan analysointi on kolmivaiheinen prosessi. Analysoinnin ensimmäisessä vaiheessa aineisto pelkistetään. Pelkistämisen jälkeen aineisto ryhmitellään ja kolmannessa vaiheessa aineiston pohjalta luodaan teoreettiset käsitteet. Aineiston pelkistämässä aineistosta poistetaan tutkimuksen kannalta tarpeeton materiaali. Aineistosta kerätään tutkimuskysymyksiin vastaavia ilmaisuja, jotka voidaan koodata eri väreillä. Aineiston ryhmittelyssä tutkimuskysymystä vastaavat ilmaisut kerätään yhteen. Näistä aineistoista muodostetaan luokkia, jotka nimetään aineiston sisällön mukaan. Kolmannessa vaiheessa luokkia yhdistetään ja muodostetaan teoreettiset käsitteet tutkimukselle. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109 – 111.)

Aineiston analysoinnin aloitimme sen jälkeen, kun jokainen haastattelu oli litteroitu. Aluksi keräsimme haastattelut kysymys kysymykseltä paperille ja pelkistimme vastauksia. Jokaisesta analysoinnista loimme erillisen tiedoston ja tallensimme sen varmuuden vuoksi useaan paikkaan. Pelkistämisen jälkeen ryhmittelimme vastaukset niin, että jokaisen kysymyksen alle keräsimme haastateltavien vastaukset lyhyesti eli teemoittelimme aineistomme. Teemahaastattelun analysoinnissa haastattelun teemat

muodostavat jo eräänlaisen rungon, jonka avulla analysointia voidaan tehdä (Eskola & Suoranta 1999, 152). Teemoittelulla tarkoitetaan sitä, että aineistosta nostetaan esille niitä samoja piirteitä, jotka ovat tulleet ilmi useasta haastattelusta. Näin teemat muodostuvat tutkijan tulkinnoista siitä, mitä haastateltavat ovat kertoneet. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173.) Teemoittelun avulla saimme luotua käsityksen siitä, millaisia vastauksia kysymyksiin olimme saaneet ja olivatko vastaukset samansuuntaisia. Myös tästä vaiheesta teimme erillisen tiedoston ja tallensimme sen. Ryhmittelyn kautta pystyimme luomaan lisää teoreettisia käsitteitä opinnäytetyöhömmme. Ryhmittelyn jälkeen etsimme vastaukset tutkimuskysymyksiimme ja kirjoitimme tulokset auki opinnäytetyöhömmme.

6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA ETIIKKA

Laadulliselle tutkimukselle ominaista on, että koko tutkimusprosessin ajan tutkija pohtii tekemiään valintoja ja niiden vaikutuksia tutkimukseen. Kun arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta, lähtökohtana on se, että tutkija tiedostaa olevansa tutkimuksen keskeinen tutkimusväline. (Eskola & Suoranta 1999, 209–212.) Virheitä pyritään välttelemään, mutta silti virheet vaihtelevat tutkimuksen mukaan. Tämän vuoksi onkin oleellista, että tutkimuksessa arvioidaan sen luotettavuutta eli reliabeliutta. Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, antaako tutkimus sellaisia tuloksia, jotka ovat toistettavissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisää, kun tutkija kertoo mahdollisimman tarkasti ja selkeästi tutkimuksen toteutuksesta sekä sen kaikista vaiheista. Selvityksessä on otettava huomioon tutkimuksen olosuhteet kuten käytettävissä oleva aika, paikka, häiriötekijät ja virhetulkinnat. Tähän selvitykseen tulee lisäksi sisällyttää myös tutkijan oma arviointi tilanteesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.) Olemme kertoneet tutkimuksen etenemisestä luvussa tutkimuksen toteutus, mutta tässä luvussa syvennymme tutkimuksemme aineiston keruun olosuhteisiin.

Tutkimuksemme aineiston keräsimme tekemällä teemahaastattelun jokaiselle haastateltavalle. Haastatteluita kertyi yhteensä kahdeksan joista yksi oli parihaastattelu. Haastattelut toteutimme jokaisen haastateltavan työpaikalla päiväkodissa. Pyysimme jokaista haastateltavaa etukäteen miettimään haastattelua varten rauhallisen tilan ja tarvittaessa varaamaan tilan käyttöömmee. Jokaista haastattelua varten olimme varanneet aikaa noin tunnin ja olimme varautuneet jäämään päiväkodille myös pidemmäksi aikaa. Haastateltaville korostimme sitä, että heillä ei ole kiirettä vastata kysymyksiin ja vastauksia saa miettiä rauhassa. Lisäksi korostimme sitä, että haastateltavilla on mahdollisuus haastattelun aikana kysyä tarkennusta kysymyksiin, jos he eivät ymmärrä kysymystä.

Tilat, joissa haastattelut toteutettiin, olivat pääsääntöisesti rauhallisia ja haastatteluille sopivia. Muutamassa haastattelussa kuului oven läpi lasten

ääniä, mutta ne eivät merkittävästi vaikuttaneet haastatteluun ja haastattelun litterointiin. Yksi haastattelu toteutettiin tilassa, jossa seinän toisella puolella oli henkilökunnan kahvihuone ja samassa tilassa sisäänkäynti päiväkodinjohtajan työhuoneeseen. Haastattelun aikana kahvihuoneessa oli henkilökuntaa ja heidän keskustelunsa kuului haastatteluhuoneeseen. Lisäksi haastattelua häiritsi puhelimen soiminen. Nämä häiriöt vaikeuttivat litterointia, mutta litteroinnissa merkitsimme selvästi kohdat joista emme saaneet selvää. Näitä kohtia emme voineet ottaa tutkimukseemme mukaan.

Haastatteluihin käytettiin aikaa 20 minuutista 45 minuuttiin. Ajat vaihtelivat haastateltavan mukaan. Moni haastateltava oli varannut haastattelua varten aikaa noin tunnin, jolloin heillä ei ollut kiirettä pois haastattelusta. Muutamalla haastateltavalla oli kiire palata töihin, joten he ovat vastanneet kysymyksiimme paljon nopeammin. Toisaalta etukäteen antamamme haastattelurunko helpotti haastatteluun valmistautumista ja jokainen sai vastata sen, minkä koki tärkeäksi ja oleelliseksi. Annoimme haastateltaville mahdollisuuden vielä jälkikäteen ottaa meihin yhteyttä, jos heille haastattelun jälkeen heräisi jotain aiheeseen liittyen. Lisäksi kerroimme, että olemme yhteydessä heihin, jos tarvitsemme esimerkiksi jotain tarkentavaa tietoa aineistoon liittyen. Kukaan haastateltavista ei ollut meihin yhteydessä haastattelun jälkeen eikä meidänkään tarvinnut kysyä tarkentavia kysymyksiä haastateltavilta. Nämä asiat lisäsivät tutkimuksemme luotettavuutta..

Aineiston kerääminen onnistui ilman sellaisia tekijöitä, jotka merkittävästi vaikuttaisivat tutkimuksemme luotettavuuteen. Mahdolliset epäselvyydet litterointivaiheessa ovat voineet vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen ja tulkintoihin, mutta tällaiset kohdat olemme pyrkineet jättämään pois, jotta virhetulkinnoilta vältyttäisiin. Lisäksi huomasimme, että teemahaastattelukysymysten asettelu olisi voinut olla tarkempi, koska haastateltavat pystyivät vastaamaan samaan kysymykseen hyvinkin eri näkökulmasta, mikä vaikeutti tutkimuksen analysointivaiheessa. Kun kysyimme esimerkiksi sitä, minkälaisia keinoja haastateltavilla on tunnistaa huoli lapsesta, niin osa haastateltavista toi esille niitä tekijöitä joihin hän kiinnittää lapsessa huomiota ja minkälaisissa tilanteissa. Haastatteluita

tehdessämme huomasimme myös sen, että muutamaan kysymykseen pystyi vastaamaan samalla tavalla. Parihaastattelussa luotettavuutta vähensi se, että vaikka molemmat vastasivat kaikkiin kysymyksiin, pystyi toinen haastateltavista vain myötäilemään toisen vastausta. Pyrimme vähentämään tätä vaihtelemalla vastausvuoroa, mutta silti myötäilyä tapahtui runsaasti. Jos tutkimus kuitenkin toteutettaisiin uudelleen, olisi tutkimuksen tulokset varmastikin hyvin samanlaisia, koska kaikkien haastateltavien näkemykset olivat hyvin samansuuntaisia. Tämän vuoksi olemme sitä mieltä, ettei vastauksissa tulisi suurta vaihtelua, jolloin tulokset myötäilisivät tutkimuksemme tuloksia.

Hyvän tutkimuksen edellytyksenä on, että tutkimuksen teossa noudatetaan eettisesti hyvää tieteellistä käytäntöä. Näiden käytäntöjen ja periaatteiden tunteminen ja käyttäminen on jokaisen tutkijan omalla vastuulla. Tällaisen tutkimuksen lähtökohtana on ihmisarvon kunnioittaminen. Tätä on muun muassa se, kun henkilölle annetaan mahdollisuus päättää haluaako hän osallistua tutkimukseen. Yleensä tutkimukseen osallistuvilta pyydetään kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta ja samalla henkilö perehdytetään tutkimukseen ja sen vaiheisiin. Tutkittavalta ei salata mitään tietoja ja hänelle kerrotaan näkökulmat siitä, mitä tulee tapahtumaan. Eettisesti hyvässä tutkimuksessa myös varmistetaan, että tutkimukseen osallistuva ymmärtää nämä tiedot ja prosessin johon hän on suostumassa. (Hirsjärvi ym. 2009, 23–25.)

Kun otimme yhteyttä päiväkotien johtajiin ja kysyimme halukkuutta osallistua opinnäytetyöhömme, kerroimme heti mistä opinnäytetyössämme on kyse ja miten tutkimus etenee. Korostimme sitä, että opinnäytetyöhön osallistuminen on vapaaehtoista. Näiden tietojen perusteella opinnäytetyömme tutkimukseen osallistui viisi päiväkotia. Opinnäytetyöhömme haastateltavat valitsi päiväkodin johtaja. Jokaisesta päiväkodista johtaja valitsi meille kaksi haastateltavaa. Tämä on voinut jonkin verran vaikuttaa tutkimuksemme tuloksiin, koska emme tiedä millä perusteella johtaja on valinnut haastateltavat. Meidän kriteerimme haastateltavien valinnoille olivat seuraavat: henkilöt omaisivat eripituisen työhistorian ja he olisivat eri

ammattinimikkeillä päiväkodissa töissä. Näitä kriteereitä johtajat kunnioittivat parhaalla mahdollisella tavalla. Kun saimme haastateltavien yhteystiedot, kerroimme heille vielä kertaalleen opinnäytetyömme tarkoituksen ja toteutuksen. Kerroimme myös sen, mitä odotamme heiltä haastateltavina. Ennen haastatteluiden toteuttamista, jokainen haastateltava täytti vielä kirjallisen haastattelusuostumuksen.

Tutkimuksen tekoon oleellisesti kuuluu se, että kaikissa tutkimuksen vaiheissa ollaan rehellisiä. Tähän kuuluu niin toisen tekstin kopioiminen ja käyttäminen, kuin tutkimuksen raportointi. (Hirsjärvi ym. 2009, 25–26.) Tutkimuksen luonteeseen myös kuuluu, että tutkimukseen osallistuvien yksityisyyttä kunnioitetaan. Tietoja säilytetään luottamuksellisesti ja niin etteivät suoraan tunnistettavat tiedot joudu tutkijoiden ulkopuolelle niin sanotusti väärin käsiin. Heti, kun suoraan tunnistettavat tiedot eivät ole tutkimuksen kannalta enää tarpeellisia, tulee ne hävittää tai muuttaa epäsuoraan muotoon, jolloin henkilöiden yksityisyyttä ei loukata. (Kuula 2011, 108–112.)

Olemme tutkimuksemme aikana käyttäneet kattavasti lähteitä, kuitenkin niin, että emme ole kopioineet kenenkään tekstiä. Lisäksi olemme rehellisesti ja avoimesti raportoineet tutkimuksemme vaiheista ja tutkimuksemme tuloksista. Tutkimuksen alusta asti olemme painottaneet tutkittaville heidän anonymiteettiään. Emme opinnäytetyössämme kerro, mitkä päiväkodit osallistuvat tutkimukseemme tai keitä olemme haastatelleet. Olemme myös kiinnittäneet huomiota siihen, ettei henkilöitä tai päiväkoteja pystyisi tunnistamaan opinnäytetyöstämme. Haastattelunauhat hävitimme heti litteroinnin jälkeen ja tässä vaiheessa poistimme haastatteluista myös tunnistettavat tiedot. Lopun aineiston hävitämme, kun tutkimus on valmis.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Seuraavassa esittelemme tutkimuksemme tulokset. Käsittelemme tulokset teemoittain ja kerromme tulokset teemahaastattelun kysymysrungon mukaan. Näin aineistosta saa mahdollisimman kattavan kuvan. Suorat lainaukset aineistosta on merkitty lainauksen perään koodein H1-H9. H1 tarkoittaa haastattelua numero yksi, H2 haastattelua numero kaksi ja niin edelleen. Haastattelut on numeroitu siinä järjestyksessä, missä olemme haastatelleet haastateltavia. Suorien lainauksien tarkoituksena on ilmentää haastateltavien ajatuksia aiheesta.

7.1 Kun huoli herää

Teemahaastattelun ensimmäisenä teemana oli huolen herääminen. Kysyimme haastateltavilta mitä huoli tarkoittaa, koska huoli ylittää kynnyksen, minkälaisia keinoja työntekijällä on tunnistaa huoli, mihin asioihin työntekijä kiinnittää huomioita lapsessa tai perheessä ja missä tilanteessa työntekijä on tuntenut huolta lapsesta.

Päiväkodin työntekijät kokivat, että huoli tarkoittaa tunnetta tai tietoa siitä, että lapsella ei ole kaikki hyvin. Lapsella tai lapsen perheessä voi olla jotain normaalista poikkeavaa esimerkiksi käytöstä mikä herättää huolen tunteen työntekijässä. Työntekijän huoli voi koskea lasta, perhettä tai molempia. Huoli nousee työntekijän omista havainnoista ja subjektiivisesta tuntemuksesta.

No sellasta epämäärästä tunnetta, että että tota kaikki ei oo hyvin- - mä vaistoan että joku on pielessä, erilaisista asioista tai merkeistä sen näkee, mut yleensä se, että jollakin tasolla se lapsi ei voi hyvin jos puhutaan nyt päiväkodin huolesta. H3

No mä ajattelen, että huoli on sellane jonkinlainen tunne tai tieto, näkemys että nyt on jotain niinku jotain sellasta tapahtunut, mikä on niinku normaalista poikkeavaa tai - - mitä ei oo ennen ollu havaittavissa. Uus asia mikä jää mietityttämään kenties vähän pidemmäksi aikaa. Ajatuksia et se ei oo sellanen niinku ohimenevä ajatus vaan, että no on niinku et se on ehkä

semmonen mikä herättää enemmän ajatuksia ja jää pyörimään mieleen. H5

Huolestuttavia asioita on helpompi huomata, kun ryhmän lapset ovat tuttuja. Pienryhmätoiminta ja omahoitajuus ovat helpottaneet huolen heräämistä ja tunnistamista, koska työntekijät ovat saaneet enemmän aikaa keskittyä oman ryhmänsä lapsiin. Näin työntekijä oppii tuntemaan lapsen ja lapsen perheen paremmin.

- -Nytku meillä on täälä niinku tää omahoitajuus ja pienryhmätoiminta niin mun mielestä se otetaan nopeampaa kuin ennen- -. Mun ryhmässä on kahdeksan lasta ja ihannetilanne on se, että mä kuljen niitten kans monta vuotta. Niistä tulee tuttuja- -. Mä koen, että mä oon vastuus niistä enemmän, et se on mun vastuulla. Mä en voi siirtää sitä palloa kaverille. H3

Kysyessämme huolen kynnyksestä tarkoitimme sitä tilannetta, kun joku ongelma tai tilanne muuttuu huoleksi. Työntekijät kokivat, että huolen kynnystä ei ole ollenkaan tai se ylittyy melko nopeasti. Yleensä huolen kynnyksessä ylittyy silloin, kun lapsen tilanne heikkenee. Tällöin esimerkiksi lapsen käyttäytyminen muuttuu ja käyttäytymisen muutos on pitkäkestoista. Yksi työntekijöistä myös koki, että huoli ylittää kynnyksen silloin, kun hän pohtii lapsen tilannetta usein päivän aikana. Jos tilanne vaarantaa lapsen terveyttä, niin kyseessä on vakava huoli, johon tulee puuttua välittömästi.

- -Varmaan se jatkuvuus, jos se on hyvin niinku selvästi jatkuvaa tai yhtäkkiä ilmestyy- -. H9

Mun mielestä mahdollisimman pian pyritään ottamaan, että ensin tietysti niin, että et itse vähä mieltii sitä, että mikä tässä on ja voisinko mä jotenki auttaa sitä lasta esimerkiksi tai sitä perhettä tässä - - tilanteessa- -. H6

Lasta havainnoidaan ja tarkkaillaan tietoisesti päiväkodissa. Päiväkodin työntekijät havainnoivat muun muassa sitä, minkälaisia leikkejä lapsi leikkii ja miten lapsi kohtaa muut lapset ja aikuiset. Myös lapsen tuonti- ja hakutilanteisiin kiinnitetään huomiota. Ylipäätään vuorovaikutus, olemus ja persoonallisuus ovat sellaisia tekijöitä, joihin kiinnitetään huomiota

päiväkodin arjessa. Lapsen ulkoinen olemus, kuten esimerkiksi pukeutuminen ja mahdolliset väkivallan merkit herättävät työntekijöiden huolen.

- - Mikä on se lapsen ja vanhemman suhde, että onko tota niin ne hyvin kiinni toisissaan vai onko se sellasta etäistä vai miten se lapsi reagoitsee kun se näkee vanhempaansa tai päinvastoin tai sitten jos vanhempi haiskahtaa nyt joltain alkoholilta tai tällaselta. Tietenki ne on nyt aina sellasia vakavia merkkejä. H8

Kysyttäessä keinoja tunnistaa lapsen tai vanhempien avun tarpeesta olivat pääsääntöiset vastaukset juuri edellä mainitut. Huolen tunnistamisessa auttaa lapsen kehitystason tuntemus, ihmistuntemus, omat vaistot sekä lasten ja vanhempien tunteminen. Päiväkodissa tehtävä pienryhmätyöskentely ja omahoitajuus ovat helpottaneet huolen tunnistamista, koska päiväkodin työntekijät tuntevat lapset ja vanhemmat paremmin. Työntekijät keskustelevat havainnoistaan muiden työntekijöiden tai oman tiimin kanssa. Päiväkodin työntekijät kirjoittavat havaintojaan ylös lapsesta ja lapsen käyttäytymisestä, jolloin omista havainnoista on helpompi puhua esimerkiksi tiimipalaverissa. Puhuminen työkavereiden kanssa koettiin muutenkin tärkeäksi keinoksi.

Ensin täytyy tutustua lapseen. Tarkkailla, dokumentoida niitä asioita siitä, tehdä havaintoja. H4

Esimerkkejä huolutilanteista nousi runsaasti. Vakavuudeltaan ne vaihtelivat pienestä huolesta suureen huoleen. Pienimuotoisempina huolena pidettiin lasten omia kertomuksia. Lapsi on saattanut kertoa joistain tapahtumista kotona samalla reagoiden hätääntyneesti. Tämä on herättänyt huolen työntekijässä, mutta työntekijä ei ole tiennyt lapsen tarinan oikeellisuutta. Suuren huolen aiheen on taas aiheuttanut huoli lapsen vanhemman päihteidenkäytöstä, mikä on pahentuessaan johtanut lapsen väliaikaiseen huostaanottoon.

7.2 Huolen puheeksiottaminen

Toisen teeman alkuun kysyimme ensimmäiseksi sitä, onko päiväkodeilla jotain ohjeistusta huolen puheeksiottamisesta. Suurimmalla osalla päiväkodeista ei ollut käytössään minkäänlaista ohjetta huolen puheeksiottamisesta. Kahdella päiväkodeista on käytettävissään huolen puheeksiottamisen koulutuksesta koulutusmateriaali ja yhdellä päiväkodilla on suositeltu lukemaan aiheesta kirja. Yksi haastateltavista mainitsi, että heillä on yleinen päiväkodin ohjeistus aiheesta käytössä ja yksi haastateltavista kertoi käyttävänsä Seinäjoen kaupungin Internetsivuilta löytyvää huolipolkua. Haastatteluista tuli ilmi, että jos itse ei tiedä miten tilanteen kanssa toimii, niin aina voi kysyä neuvoa päiväkodin johtajalta, omilta työkavereilta, erityislastentarhanopettajalta tai kiertävältä erityislastentarhanopettajalta.

Seuraavaksi kysyimme huolen puheeksiottamisen prosessista päiväkodissa. Halusimme tietää mistä se alkaa, miten se etenee ja mihin se päättyy. Kaikki haastateltavat keskustelivat ensin omien työkavereiden tai tiimin kanssa lapsesta tai lapsen perheestä. Keskusteluissa koettiin tärkeäksi ajatusten vaihto ja sitä kautta joko huolen vahvistuminen tai heikkeneminen. Tässä pohtimisvaiheessa huolesta tiedotetaan myös päiväkodin johtajaa ja tarvittaessa kysytään apua esimerkiksi erityislastentarhanopettajalta. Huoli otetaan puheeksi vanhempien kanssa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta tukitoimet päästään aloittamaan mahdollisimman nopeasti. Usein huoli selviää, kun asia otetaan puheeksi vanhempien kanssa. Joskus on kuitenkin tarvetta muiden asiantuntijoiden erityiseen apuun ja tukeen. Lapsi voidaan ohjata ensin neuvolaan, josta neuvola lähettää lapsen lääkärille ja lääkäri taas erikoislääkärille tai erikoispalveluihin. Näin lapsi ja perhe saavat tarvitsemansa avun, jonka kautta ongelma lähtee purkautumaan.

Työntekijät kokivat, että varsinkin oman tiimin ja työkavereiden kanssa huoli otetaan herkästi puheeksi. Huolista voidaan keskustella päiväkodin arjen toimintojen aikana tai tiimipalaverissa. Varhainen puhuminen koettiin erittäin tärkeäksi.

- Mielummin niin, että vähän niinku turhanki herkästi ku se, että annat asian olla. - -Mitä äkkiempää tartutaan sen asiaan, niin sitä parempi se on sille lapselle ja perheelle. H8

Osa työntekijöistä puhuu huolestaan hyvinkin herkästi vanhemmille, toiset odottavat täyttä varmuutta huolen aiheesta. Ne, jotka puhuvat hyvin nopeasti vanhemmille, kokivat, että vanhempien kanssa on helppo puhua ja jakaa ajatuksia. Asioista on helpompi puhua, kun lapsi ja lapsen vanhemmat ovat työntekijälle tuttuja. Yksi työntekijä kertoi, että kaikilla asioilla on turha huolestuttaa vanhempia. Jos asia saadaan selvitettyä päiväkodin sisällä, niin vanhempiin ei oteta yhteyttä. Vakavammissa huolen aiheissa keskustellaan kuitenkin aina vanhempien kanssa. Herkkyys vanhempien kanssa puhumiseen riippuu itse vanhemmista sekä huolen laadusta ja vakavuudesta. Jos kaikki työkaverit ja tiimin jäsenet ovat huomanneet saman tilanteen ja kaikki on huolissaan, niin asiaan puututaan heti.

- -Ei ihan herkästi kuitenkaan, että kyllä siihen pitää olla semmosta pitempi aikasta seurantaa. - -On se aika hankalaa loppujen lopuksi ottaa se huoli puheeksi, tietysti riippuen huolesta ja vanhemmista. Kun tota tuntee ja tietää, ja vähän riippuu myös siitä minkälaista vastakaikua on esimerkiksi edellisellä kerralla saanut. - -Jos tietää, että asia ei etene mihinkään niin mielummin jättää melkeen sitten sanomatta muuta kun sitten tietysti vasta kun on - - tavallaan siinä pisteessä, että nyt se on pakko ottaa asia esille. H5

Pienet huolet voidaan ottaa puheeksi vanhempien kanssa tuonti- ja hakutilanteissa samalla kun vanhempien kanssa vaihdetaan kuulumisia. Työntekijän pitää varmistua siitä, että vanhemmalla on aikaa kuunnella ja tilanne on sellainen, että muut vanhemmat eivät kuule. Tarvittaessa vanhempaa voidaan pyytää hieman sivummalle keskustelemaan. Haastavammissa huolen aiheissa vanhemmat voidaan pyytää palaveriin päiväkodille, jolloin saadaan keskittyä pelkästään huolen ratkaisemiseen. Huolen puheeksi ottaminen tapahtuu avoimesti keskustellen ja tarvittaessa vanhemmilta neuvoa kysyen. Keskustelun pitää tapahtua vanhempia kunnioittaen ja heidän ajatuksiaan sekä huolia kuunnellen. Oleellista on, että vanhempia ei syyllistetä missään vaiheessa ja heille annetaan aikaa sopeutua työntekijän antamaan informaatioon.

Työntekijät kokivat avoimen keskustelun hyväksi tavaksi ottaa huoli puheeksi vanhempien kanssa. Yksi haastateltavista koki, että heillä huolen puheeksiottamisessa olisi parannettavaa. Huolet tulisi ottaa entistä rohkeammin puheeksi vanhempien kanssa. Sinällään puhumisen keinoissa ei kuitenkaan ole kehitettävää. Päiväkotien työntekijä kokivat huolen puheeksiottamisen tärkeäksi osaksi työtään.

- - Meillehän se kuuluu. Se on meidän työtä ja siitä se on vaan lähdettävä. - - Eihän sitä voi kukaan ulkopuolinen tehdä. H4

Työntekijät kokivat, että he saavat riittävästi tukea työyhteisöltä huolen puheeksiottamisen prosessissa. Tärkeänä he pitivät sitä, että työkaverit kuuntelevat ja heidän kanssaan voi keskustella itseään huolestuttavista asioista. Lisäksi koettiin tärkeäksi, että työkaveri ottaa kantaa omaan huoleen ja sen laatuun. Työyhteisön moniammatillisuus nähtiin arvokkaana asiana, koska työyhteisössä on aina joku jolta kysyä neuvoa ja joka on asiantuntija juuri siinä tietyssä asiassa. Näin pystytään hyödyntämään toisten ammatillisuutta omassa työssä.

- - Kyllä me aika hyvin tossa tiimissäkin keskustellaan, et jos jollain on jotain niin niin heti sitä sillälailta yhdes puidaan läpi ja mietitään keinoja ja muuta että. Kyllä siinä ainakin saa sitä tiimin tukea. H2

Vanhempien suhtautuminen huolen puheeksiottamiseen riippuu hyvin paljon vanhemmista. Toiset vanhemmat ovat hyvin ymmärtäväisiä ja ottavat tosissaan sen mitä työntekijät heille kertovat. Toisilla vanhemmilla ensimmäinen reaktio on usein kieltävä ja vastustava. Vanhemmat eivät halua kuulla kielteisiä asioita omasta lapsestaan tai heitä ei kiinnosta lapsen asiat päiväkodissa. Tällaisessa tilanteessa on haastavaa herätellä huolta vanhemmissa ja yhteistyössä viedä asiaa eteenpäin. Usein tilanne ratkeaa ajan kanssa. Kun vanhemmat ovat rauhassa saaneet ajatella asiaa, ratkeaa tilanne usein hyvinkin nopeasti. Vanhempien kanssa yhdessä lähdetään etsimään ratkaisuja lapsen tai perheen tilanteeseen. Työntekijät kokivatkin, että useimmiten huolen puheeksiottamisen seurauksena on asioiden

eteneminen parempaan suuntaan ja hedelmällinen yhteistyö vanhempien kanssa.

Mitä suurempi ja tavallaan rankempi vakavampi huoli on, niin sitä nopeemmin se semmonen seinä tulee siihen vastaan.- - Se kestää oman aikansa. Toisilla voi mennä viikkoja, kuukausia.. On meillä perheitä, joilla on menny vuosiakin tavallaan hyväksyä ja myöntää se. Mut sitten kun ne niinku hyväksyy sen niin sit ne ottaa kaiken avun vastaan mitä vaan niinku voi saada. H6

Huoli otetaan puheeksi aina silloin, kun työntekijä kokee huolen olevan todellinen. Työkavereiden ja tiimin kanssa puhutaan ennen vanhempia ja vanhemmille huoli jaetaan siinä vaiheessa, kun työntekijä on varma huolesta. Työntekijät kuitenkin kokivat, että vanhempien kanssa jaetaan pienimpiäkin asioita ja vastuu lapsista kannustaa huolen puheeksiottamiseen vanhempien kanssa.

No totta kai me nyt työkavereiden kaa puhutaan herkemmin kaikesta, mutta kyllä me siltikin aina myös kerrotaan se vanhemmalle. H7

Viimeisenä kysymyksenä kysimme sitä mitkä tekijät vaikuttavat siihen ottaako työntekijä huolen puheeksi. Vaikka huoli otetaankin hyvin herkästi puheeksi, vaikuttaa siihen silti monet tekijät. Päiväkotien työntekijät näkivät, että huolen suuruus, kesto ja laatu vaikuttavat oleellisesti siihen puhutaanko huolesta vanhemmille. Lisäksi vaikuttaa se onko vanhempi kiireinen ja kuinka paljon on muita ihmisiä ympärillä. Perheen tausta ja aikaisempi käyttäytyminen vastaavanlaisessa tilanteessa vaikuttaa oleellisesti siihen haluaako työntekijä ottaa huolta puheeksi ja miten hän sen ottaa.

- -Mulla on ehkä itellä vähä semmonen tapa et vähän tarkkailee tilannettaki et perjantai ei oo kauheen kiva päivä ottaa huolta puheeksi kun viikonloppu on edessä ja ja sitten vähän noita olosuhteita ja tilanteita huomioiden. H9

7.3 Osaamisen ja koulutuksen tarve

Viimeisessä teemassa käsitelimme työntekijöiden osaamista ja koulutuksen tarvetta. Ensimmäiseksi kysyimme haastateltavilta sitä, kokevatko he osaavansa tunnistaa huolen aiheen. Tähän kaikki yhdeksän haastateltavaa vastasi myönteisesti eli haastateltavat kokivat osaavansa tunnistaa huolen. Varmuus tunnistamiseen on tullut vuosien mukana ja työkokemuksen tuomana. Toisena kysyimme sitä, että kokevatko työntekijät osaavansa ottaa huolen puheeksi vanhempien kanssa. Tähän kaikki yhdeksän haastateltavaa vastasi myös myönteisesti. Työntekijät kokivat, että toisten kanssa huolen puheeksiottaminen on helpompaa ja toisten kanssa vaikeampaa. Toisaalta nähtiin, että puheeksiottamisen prosessi on sellainen, josta työntekijän tulee vain selvitä, joten siihen löytyy aina jokin keino. Työntekijät ovat opetelleet itselleen sopivan tavan huolen puheeksiottamista varten. Tärkeää on, että työntekijä miettii tarkkaan mitä ja miten sanoo, jotta tulee oikein ymmärretyksi.

Suurin osa työntekijöistä tunsu, että oma koulutus ei ole antanut riittäviä eväitä huolen puheeksiottamiseen. Tämä johtui lähinnä siitä, että työntekijöiden kouluttautumisesta oli niin paljon aikaa eivätkä he enää muistaneet mitä asioita silloin on käsitelty. Muutama työntekijä kuitenkin koki, että koulutus on antanut riittävät tiedot. Yksi työntekijä koki, että lastentarhanopettajan koulutus on antanut riittävät eväät huolen puheeksiottamiseen. Hän oli valmistunut vuonna 2010. Lisäksi yksi työntekijä on päivittänyt opintojaan kasvatustieteiden opinnoilla, koska ei ole kokenut, että peruskoulutus antaisi riittävää tietopohjaa.

- - Oma koulutustausta- - niin siellä ei ehkä hirveesti näitä asioita käsitelty niin paljoo ehkä mitä olis tarpeen tänä päivänä ku kuitenkin nää lisääntyy koko ajan. Tuntuu, että sitä pitäs osata tulkita hyvinki paljo, että koska on aihetta huoleen ja koska aihe puuttua ja koska aika puuttua. Ehkä koulussa olis voinu olla enemmän kyseistä puolta. H9

Tiedustelimme haastateltavilta heidän kokemuksiaan materiaalin riittävydestä koskien huolen heräämistä ja huolen puheeksiottamista. Osa

työntekijöistä ei tiennyt onko heidän päiväkodissaan aiheesta materiaalia. Osa taas tiesi, että kiertävällä erityislastentarhanopettajalla ja erityislastentarhanopettajalla saattaa olla käytössä aiheesta kansio, jota voi tarvittaessa lainata. Moni haastateltava korosti sitä, että pitää itse olla kiinnostunut ja valmis etsimään tietoa. Tietoa saa ammattikirjallisuudesta sekä Internetistä. Moniammatillisesta työyhteisöstä löytyy myös aina joku työntekijä, jolta kysyä neuvoa. Kirjallista materiaalia ei koettu niin tärkeäksi, vaan enemmän korostettiin tiedon siirtämistä ihmisen ihmiselle.

- - Jotenki mä aina ajattelen, että se on parempi niinku saada niinku ihmiseltä ihmiselle se info kun sitten aina lukea jostain paperista että se on jotenkin semmosta inhimillisempää. H6

- -Jos osaa pyytää ja osaa ettiä niin se on mun mielestä ittestäki kiinni, että niin mä aina niinku edelleen koen sen, että pitää puhua toisten kanssa. H3

Viimeisenä kysymyksenä tiedustelimme haastateltavien tarvetta lisäkoulutukselle aiheeseen liittyen. Kaksi haastateltavaa ei kokenut tarvitsevansa lisää koulutusta. Haastateltavista seitsemän koki, että koulutus ei olisi pahitteeksi. He kokivat, että koulutus toisi lisää varmuutta huolen tunnistamiseen ja huolen puheeksiottamiseen. Lisäkoulutusta kaivattiin varsinkin kasvatuskumppanuuteen vanhempien kanssa sekä tietoa lastensuojelun sektorilta. Enemmän kaivattiin käytännönläheisiä harjoitteita ja ohjeita tilanteisiin, kuin teoriatietoa.

Mä oon ihan tyytyväinen näin et varmaan jos te kysytte joltakin nuoremmalta joka on alottanu ja kaikki on uutta niin varmaan kaipaa enempi tukea et me ollaan niin eri tilanteissa. Että niin niin, kyllä mä niinku tähän asti oon pärjänny ainaki näillä eväillä. H3

- - Niit on niin paljon erilaisia huolia, että olis varmaan ihan aiheellista mennä semmoseenki koulutukseen jos vaan tulis, ja pääsis! Kyllä, et ihan kaikki koulutukset on aina hyväksi että. Niin tämä maailma muuttuu koko ajan ja ihan kiva on käydä niissä. Saa aina jotakin irti. H1

Viimeisenä kysyimme vielä haastateltavilta olisiko heillä mahdollisesti jotain lisättävää johonkin kysymykseen tai jotain muuta sanottavaa aiheeseen liittyen. Kellään haastateltavalla ei ollut mitään lisättävää. Yksi haastateltavista kannusti meitä opinnäytetyömme kanssa, koska aiheemme oli hänen mielestään ajankohtainen, tärkeä ja alati muuttuva.

8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA

Tutkimuksemme oli kokonaisuudessa pitkä ja monivaiheinen prosessi, joka piti sisällään monia vaiheita. Koemme, että tutkimuksemme oli onnistunut ja saimme vastaukset asettamiimme tutkimuskysymyksiin. Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme oli, miten päiväkotien työntekijät kokevat huolen ja huolen heräämisen. Haastateltavien kokemuksen mukaan, huoli tarkoittaa sitä, että heillä tulee tunne, ettei lapsella tai perheellä ole kaikki hyvin. Eriksson & Arnkil (2005) kuvaavat huolta työntekijän subjektiiviseksi kokemukseksi, joka syntyy kontaktista työntekijän ja perheen tai lapsen välillä. Työntekijä huolestuu, kun lapsen tai perheen tilanteeseen liittyy jokin pulma tai työntekijä kokee omien auttamismahdollisuuksiensa vähenevän (Erikson & Arnkil 2005; Erikson, Arnkil & Rautavaara 2006). Tutkimuksessamme ilmeni, että työntekijät havainnoivat lasta tietoisesti päiväkodissa. He kiinnittävät huomiota lapsen vuorovaikutustilanteisiin, käyttäytymiseen sekä ulkoiseen olemukseen. Työntekijät huolestuvat herkästi, jos lapsen tilanteessa on jotain sellaista mikä herättää työntekijässä subjektiivisen huolen tunteen. Tutkimuksessamme ei kuitenkaan tullut ilmi Eriksonin ja Arnkilin mainitsemaa työntekijän huolta omien auttamismahdollisuuksien vähenemisestä.

Toisena tutkimuskysymyksemmme oli, miten huoli otetaan puheeksi Seinäjoen kaupungin päiväkodeissa. Suurimmalla osalla päiväkodeista ei ollut olemassa minkäänlaista ohjetta siihen, miten huoli otetaan puheeksi. Jos työntekijä ei itse koe osaavansa ottaa huolta puheeksi vanhempien kanssa, voi hän aina kysyä apua omalta tiimiltä, päiväkodin johtajalta, erityislastentarhanopettajalta tai kiertävältä erityislastentarhanopettajalta. Moniammatillisen työyhteisön katsottiin olevan suurena apuna huolen puheeksiottamisen tilanteissa. Moniammatillisessa yhteistyössä yhdistyvät eri tiedon ja osaamisen näkökulmat ja osaaminen (vrt. Isoherranen ym. 2008). Vilénin ym. (2008) mukaan vanhempien ja lasten kokema luottamus päiväkodin henkilökuntaa kohtaan auttaa heitä suhtautumaan avoimesti puhuttaviin ongelmiin. Avoimen keskustelun kautta henkilökunta saa myös vanhemmilta tärkeää tietoa lapsesta ja tämän käyttäytymisestä. Näin ollen

vanhemmat ja päiväkodin työntekijät yhdessä voivat etsiä ratkaisuja lasta koskeviin asioihin. (vrt Vilén ym. 2008.)

Kolmantena tutkimuskysymyksenämme oli, miten työntekijä vei huolen heräämistä eteenpäin. Usein työntekijät keskustelevat omasta huolestuneisuudestaan ensin oman tiimin tai työkavereiden kanssa. Työkavereiden tekemät huomiot huolen syystä voivat joko poistaa työntekijän huolestuneisuuden tai vahvistaa sitä. Jos työntekijä kokee huolestuvansa lisää lapsen tilanteesta, ottaa hän huolen syyn puheeksi lapsen vanhempien kanssa. Osa työntekijöistä puhuu vanhempien kanssa jo varhaisessa vaiheessa heränneestä huolesta. Ne haastateltavat, jotka puhuivat vanhemmille mahdollisimman pian, kokivat, että vanhempien kanssa on helppo keskustella kaikista asioista. Kasvatuskumppanuudella on tärkeä osa huolen esiintuomisessa vanhemmille kuten Hujala ym. (1998) toteavat kontekstuaalisen kasvun mallista. Sen mukaan perheen ja päiväkodin kesken jaetaan vastuu lapsen kasvatuksesta. Näin molemmat tuovat siihen mukaan omaa tietämystään lapsesta, jolloin lapsen tilanteeseen liittyvää pulmaa on helpompi ratkaista.

Neljäs tutkimuskysymyksemme oli, mitkä tekijät vaikuttavat huolen puheeksiottamiseen. Tutkimuksessamme selvisi, että huolen laatu, suuruus ja kesto vaikuttavat siihen, otetaanko huoli puheeksi. Huolen laatu ja työntekijän tunne huolesta määrittävät huolen asteen. Huolen mittarina voidaankin pitää huolen vyöhykkeistöä, minkä avulla työntekijä voi verrata kuinka suuresta huolesta on kyse (vrt. Järvinen ym. 2007). Työntekijät eivät aina uskalla ottaa huolta puheeksi heti, vaan seuraavat tilannetta jonkin aikaa. Erikssonin & Rautavan [viitattu 24.20.2012] mukaan työntekijän kokema huoli siitä, ettei hänen esiin tuomansa huoli ole todellinen, saattaa vaikuttaa siihen, ettei hän ota huolta puheeksi.

Viides tutkimuskysymyksemme oli, kokevatko työntekijät tarvitsevansa lisää koulutusta huolen puheeksi ottamiseen. Suurin osa haastateltavista koki, että lisäkoulutus ei olisi pahitteeksi. Erityisesti lisäkoulutusta kaivattiin vanhempien kanssa tapahtuvaan kasvatuskumppanuuteen sekä lisätietoa lastensuojelusta. Työntekijöiden olisi hyvä saada koulutusta aiheestamme

tasaisin väliajoin, koska huolen aiheet muuttuvat jatkuvasti. Lisäksi koulutus toisi työntekijöille lisää rohkeutta ottaa pienikin huoli puheeksi vanhempien kanssa. Olisi tärkeää, että työntekijät osaisivat puhua myös sellaisten vanhempien kanssa, jotka eivät ole niin yhteistyökykyisiä päiväkodin kanssa.

Opinnäytetyöprosessimme kautta mielenkiintomme varhaiseen puuttumiseen lisääntyi. Tutkimuksen kautta ymmärsimme paremmin, miten tärkeää on, että mahdollisiin ongelmiin puututaan jo varhaisessa vaiheessa. Näin ongelmaan voidaan tarttua saman tien ja lapsi saa tarvitsemaansa tukea ja apua. Saimme itse todella paljon uutta tietoa aiheesta, jota voimme käyttää tulevaisuudessa toimiessamme itse lasten parissa. Tutkimuksemme kautta huomasimme, että havaittuun huoleen puututaan varhaisessa vaiheessa, mikä on todella hyvä. Haastatteluiden kautta nousi myös esille, että haastateltavat kaipaisivat aiheeseen lisää koulutusta ja materiaalia. Haastatteluista esille tärkeänä nousi pienryhmätyöskentely ja omahoitajuus. Mielestämme kaikissa päiväkodeissa olisi hyvä olla pienryhmätoimintaa tai omahoitajuutta, joiden kautta työntekijät oppisivat tuntemaan lapset ja perheet paremmin. Tämän avulla työntekijöiden olisi helpompi tunnistaa huolta aiheuttava ongelma ja ottaa asia puheeksi vanhempien kanssa, koska tuntemisen kautta kynnys varhaiseen puuttumiseen madaltuu. Yllättävää tutkimuksemme tuloksissa oli, että kaikki työntekijät kokivat osaavansa tunnistaa huolen ja ottaa huolen puheeksi vanhempien kanssa. Tähän ei vaikuttanut työntekijän ikä tai työkokemuksen pituus.

Tutkimuksessamme saamia tuloksia ei voi mielestämme yleistää tai siirtää, sillä vastausten kautta saatu tieto on haastateltavien henkilökohtaisia kokemuksia ja näin niitä ei voida yleistää koskemaan kaikki päiväkoteja. Hyvän jatkotutkimuksen aiheestamme saisi, kun jatkaisi huolen prosessin tutkimista esimerkiksi sen jälkeen, kun huoli lähtee päiväkodista eteenpäin. Tutkimuksen tavoitteena voisi selvittää, millainen verkosto perheen ympärille muodostuu huolutilanteessa, jota päiväkodissa ei voida ratkaista ja millaisia toimijoita siinä on mukana. Kysymysten asettelu on yksi kohta, mihin mahdollisessa jatkotutkimuksessa on kiinnitettävä huomiota. Kysymyksiä tehtäessä on tarkkailtava, missä laajuudessa kysymykset asettaa tutkittavaan

aiheeseen nähden. On myös kiinnitettävä huomiota siihen miten ja mitä kysyy.

LÄHTEET

- Bailey, D. B., Palsha, S. A. & Simeonsson, R. J. 1991. Professional skills, concerns, and perceived importance of work with families in early intervention. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 31.10.2012]. Saatavana: <http://www.freepatentsonline.com/article/Exceptional-Children/11551649.html>
- Early intervention. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Canada: Hebrew Academy of Montreal. [Viitattu 16.11.2012]. Saatavana: <http://www.ha-mtl.org/kindergarten/early-intervention-in-kindergarten>
- Eriksson, E. & Arnkil, T. E. 2005. Huoli puheeksi: opas varhaisista dialogeista. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus
- Eriksson, E., Arnkil, T.E. & Rautava, M. 2006. Ennakointidialogeja huolten vyöhykkeellä: verkostokonsultin käsikirja - ohjeita verkostomaiseen työskentelyyn. Helsinki: Stakes.
- Eriksson, E. & Arnkil, T.E. 2012. Huoli puheeksi: opas varhaisista dialogeista. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. [Viitattu 6.11.2012]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80455/URN_ISBN_978-951-33-1792-8.pdf?sequence=1
- Eriksson, E. & Rautava, M. Huolen vyöhykkeistö varhaisen puuttumisen tukena. Teoksessa: Varpu Lapselle tukea ajoissa: Opettajat ja lastentarhanopettajat ovat avainasemassa lasten hyvinvoinnin ja turvallisen elämän takaajina. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 24.10.2012]. Saatavana: http://www.oaj.fi/pls/portal/docs/PAGE/OAJ_INTERNET/01FI/05TIEDOTT EET/03JULKAISUT/VARPU.PDF, 8-11.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3.p. Tampere: Vastapaino.
- Heikka, J., Hujala, E. & Turja, L. 2009. Arvioinnista opiksi: havainnointi, arviointi ja suunnittelu varhaispedagogiikassa. Vantaa: Printel Oy.
- Heinämäki, L. 2005. Varhaista tukea lapselle – työvälineenä kehittämisvalikko. Helsinki: Stakes.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. osin uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hudson, J. L. & Dodd, H. F. 2012. Informing early intervention: preschool predictors of anxiety disorders in middle childhood. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 31.10.2012]. Saatavana: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&hid=108&sid=6ae17e5a-b5ba-42af-a6ab-0ec488ca5a3c%40sessionmgr115>
- Huhtanen, K. 2004a. Varhainen puuttuminen – ennalta ehkäisevää ja korjaavaa toimintaa yhteiskunnan eri tasoilla. Teoksessa: S. Keskinen & H. Virjonen (toim.) Vanhemmuuden ja lapsen kasvun tukeminen päivähoitossa. Helsinki: Tammi, 188 – 210.
- Huhtanen, K. 2004b. Varhainen puuttuminen: erityisen tuen tarpeen kohtaaminen päivähoitossa. Tampere: Finn lectura.
- Hujala, E., Puroila, A.-M., Parrila, S. & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen.1.p. Vantaa: Edufin.
- Huolen puheeksiottaminen. 21.6.2007. Huolen puheeksiottaminen. [Verkkosivu].Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 11.9.2012]. Saatavana: <http://info.stakes.fi/verkostomenetelmat/FI/puheeksiottaminen/index.htm>
- Huolen vyöhykkeistyö-apuväline avoimen yhteistyön kehittämiseksi. 21.6.2007. Huolen vyöhykkeistö. [Powerpoint-esitys]. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 18.9.2012]. Saatavana: <http://info.stakes.fi/verkostomenetelmat/FI/vyohykkeisto/index.htm>
- Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. 1. p. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. 1.p. Helsinki: WSOY.
- Järvinen, M., Laine, A. & Hellman-Suominen, K. 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Helsinki: Kirjapaja.
- Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. 2007. Perheen parhaaksi: perhetyön arkea. Helsinki: Edita.
- Kalliala, M. 2012. Lapsuus hoidossa?: aikuisten päätökset ja lasten kokemukset päivähoitossa. Helsinki: Gaudeamus.

- Karila, K. & Nummenmaa, A. R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen: kuvasukohteena päiväkotit. 1. p. Helsinki: WSOY.
- Kaskela, M. & Kekkonen, M. 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta-
opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Helsinki: Stakes.
- Kasvatuskumppanuus-menetelmä rakentaa dialogista kasvatuskulttuuria.
[Verkkosivusto]. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu
13.11.2012]. Saatavana: [http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-
fi/tyon/menetelmat/kasvatuskumppanuus](http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/menetelmat/kasvatuskumppanuus)
- Kuikka, M. Mitä varhaisella puuttumisella tarkoitetaan? Teoksessa: Varpu
Lapselle tukea ajoissa: Opettajat ja lastentarhanopettajat ovat
avainasemassa lasten hyvinvoinnin ja turvallisen elämän takaajina.
[Verkojulkaisu]. [Viitattu 24.10.2012]. Saatavana:
[http://www.oaj.fi/pls/portal/docs/PAGE/OAJ_INTERNET/01FI/05TIEDOTT
EET/03JULKAISUT/VARPU.PDF](http://www.oaj.fi/pls/portal/docs/PAGE/OAJ_INTERNET/01FI/05TIEDOTT
EET/03JULKAISUT/VARPU.PDF), 6-8.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2.
uud. p. Tampere: Vastapaino.
- L 19.1.1973/36. Laki lasten päivähoitosta.
- L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään: näkökulmia
2010-luvun varhaiskasvatukseen. Vantaa: Pedatieto.
- Pyhäjoki, J. & Koskimies, M. 2009. Varhainen puuttuminen ja dialogisuuden
edistäminen huolten vyöhykkeillä. Teoksessa: J. Lammi-Taskula, S.
Karvonen S. Ahlström (toim.) Lapsiperheiden hyvinvointi 2009. Helsinki:
Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Suhonen, E. & Kontu, E. 2006. Moniammatillinen yhteistyö. Teoksessa: P.
Pihlaja & E. Kontu (toim.) Arjen moninaisuutta: erityisryhmät
päiväkodissa. Helsinki: Stakes, 29 – 32.
- Tiensuu, J. 2005. Ei ole sama kuka lastasi kasvattaa: päiväkotikasvatuksen
erityispiirteitä. Vantaa: Edufin.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5.
uud. laitos. Helsinki: Tammi.
- Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista
linjauksista. 2002. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
[Viitattu 15.10.2012]. Saatavana:
<http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/varhais2/kasvatus.pdf>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Helsinki: Stakes.

Varhainen asioihin puuttuminen. 30.10.2012. [Verkkosivu].

Sosiaaliportti:THL. [Viitattu 5.11.2012]. Saatavana:

<http://www.sosiaaliportti.fi/fi->

[FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/ehkaisevatyo/tavoitteet/keinot/puuttuminen/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/ehkaisevatyo/tavoitteet/keinot/puuttuminen/)

Vilén, M., Vihunen, R., Vartiainen, J., Sivén, T., Neuvonen, S. & Kurvinen, A. 2008. Lapsuus: erityinen elämänvaihe. 3.p. Helsinki: WSOY oppimateriaalit.

LIITTEET

LIITE 1: TUTKIMUSLUPA

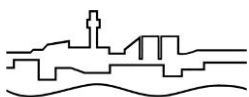
LIITE 2: HUOLEN PUHEEKSIOTTAMISEN ENNAKOINTILOMAKE

LIITE 3: PYYNTÖ OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUMISESTA

LIITE 4: TEEMAHAASTATTELUKYSYMYKSET

LIITE 5: TEEMAHAASTATTELURUNKO

LIITE 1 Tutkimuslupa



SEINÄJOKI

PÄÄTÖS / varhaiskasvatusjohtaja

Päivämäärä 28.2.2012

Pykälä 48/2012

0/0

Asia	<p>Tutkimuslupa / Haasala Elina ja Lehikoinen Elisa</p> <p>Elina Haasala ja Elisa Lehikoinen opiskelevat sosionomeiksi Seinäjoen ammattikorkeakoulussa ja anovat tutkimuslupaa opinnäytetyötään varten. Aiheekseen he ovat valinneet huolen puheeksi ottamisen päiväkodin työntekijöiden näkökulmasta.</p> <p>Tiedonkeruun menetelmänä opiskelijat käyttäisivät teemahaastattelua. Tavoitteena olisi haastatella aina kahta työntekijää kuuden eri alueen päiväkodista. Toivomuksena olisi, että haastateltavien työkokemuksen pituudet vaihtelisivat ja että heidän työtehtävänsä ja asemansa työyhteisössä olisivat erilaiset. Haastattelut toteutettaisiin maaliskuu – huhtikuussa 2012.</p>				
Päätös	<p>Myönnän tutkimusluvan edellyttäen, että tutkijat noudattavat vaitiolovelvollisuutta tutkimuksessa saamiensa tietojen suhteen ja että yksi kappale tutkimuksesta luovutetaan sen valmistuttua sivistyskeskukselle. Tutkimusluvan ehtona on myös, ettei tutkimukseen osallistuvia voida indentifioida.</p> <p>Tutkimus tullaan julkaisemaan sähköisessä muodossa Seinäjoen kaupungin kotisivuilla.</p>				
Allekirjoitus	Aija-Marita Näsänen, varhaiskasvatusjohtaja, p. 06 416 2151, aija-marita.nasanen@seinajoki.fi				
Oikaisu-vaatimusohje	<p>Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen osoitteella: Varhaiskasvatus- ja koulutuslautakunta, Kirkkokatu 6, PL 215, 60101 Seinäjoki, neljäntoista (14) päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja se on tekijän allekirjoitettava.</p>				
Julkisesti nähtävänä	Sivistyskeskus 29.2.2012				
Tiedoksianto	<table border="0"> <tr> <td>Kenelle</td> <td>Päivämäärä</td> </tr> <tr> <td>Elina Haasala, Elisa Lehikoinen, Maija Harjunpää, aluejohtajat</td> <td>28.2.2012</td> </tr> </table> <p>Miten</p> <p>[] Lähetetty postitse saantitodistusta vastaan [] Lähetetty postitse tavallisena kirjeenä [] Lähetetty sisäisessä postissa</p> <p>[] Luovutettu</p> <p style="text-align: center;">Vastaanottajan allekirjoitus</p> <p>[x] Lähetetty sähköpostissa</p> <p>Tarja Siik, toimistos sihteeri</p>	Kenelle	Päivämäärä	Elina Haasala, Elisa Lehikoinen, Maija Harjunpää, aluejohtajat	28.2.2012
Kenelle	Päivämäärä				
Elina Haasala, Elisa Lehikoinen, Maija Harjunpää, aluejohtajat	28.2.2012				

LIITE 2 Huolen puheeksiottamisen ennakointilomake**HUOLEN PUHEEKSIOTON ENNAKOINTILOMAKE**

Lomake on tarkoitettu tueksesi tilanteissa, joissa:

- sinulla on huolta lapsen / nuoren / perheen tilanteesta
- et ole syystä tai toisesta ottanut asiaa selvästi puheeksi huoltajien kanssa ja
- haluat kehittää huolen ilmaisemista osana työtäsi lasten, nuorten ja perheiden hyväksi

Lomakkeessa on kolme osaa:

1. A. osa on tarkoitettu täytettäväksi silloin kun olet **valitsemassa tilannetta**, jossa aiot kehittää huolenaiheesi puheeksiottamista.

2. B. osa on tarkoitettu täytettäväksi silloin, kun olet juuri **valmistautumassa tapaamaan** lapsen / nuoren huoltajan tai huoltajat. Voit käyttää lomaketta myös muiden lapselle tärkeiden aikuisten kanssa.

3. C. osa on tarkoitettu täytettäväksi pian tuon **tapaamisen jälkeen**.

A. TÄYTETTÄVÄKSI, KUN VALITSET TILANNETTA (kysymykset 1-3)

1a. Perustiedot lapsesta/nuoresta, perheestä (ilman tunnistetietoja)

1b. Perustiedot sinusta: toimipisteesi, ammattisi

2. Keitä perheenjäseniä tapaat ja mitä teet heidän kanssaan?

3a. Mistä olet huolissasi lapsen/nuoren tilanteessa?

3b. Mitä tapahtuu, jos et ota huoltasi puheeksi?

3c. Mille vyöhykkeelle huolesi sijoittuu? (rastita)

Pieni huoli

Harmaa vyöhyke

Suuri huoli

B. TÄYTETTÄVÄKSI ENNEN TAPAAMISTA (kysymykset 4-8)

4. Missä asioissa (arviosi mukaan) lapsen/nuoren huoltaja (t) kokee saavansa sinulta tukea? Onko asioita, joissa hän (he) voi kokea sinut uhkaavaksi?

Tuki:

Uhka:

5a. Mitä voimavaroja lapsessa/nuoressa ja hänen tilanteessaan näet ja mitä voisit niistä kertoa huoltajalle/huoltajille?

5b. Mitä sinä ja huoltaja(t) voisitte tehdä tahoillanne ja/tai yhdessä lapsen/nuoren tilanteen parantamiseksi?

6. Miten otat huolesi ja yhteistyötoiveesi esille? Sanoita; mieti vaihtoehtoisia tapoja ilmaista huolesi, se miten kerrot voimavaroista ja ehdotat yhteistyötä.

7a. Ennakoi mitä tapahtuu puheeksiottamistilanteessa. Kuka reagoi ja miten?

7b. Ennakoi mihin puheeksiottaminen johtaa lähitulevaisuudessa?

Jos ennakoit, että puheeksiottaminen heikentää mahdollisuuksia huojentaa lapsen/nuoren tilannetta, palaa pohtimaan a) missä todella tarvitsit huoltajan/hoitajien apua ja b) miten saat tuon avun; eli sanoita yhteistyötarjouksesi uudestaan.

8. Millainen tila ja aika olisi tällaiselle kohtaamiselle otollinen eli milloin ja missä otat asian puheeksi?

C. TÄYTETTÄVÄKSI TAPAAMISEN JÄLKEEN (kysymykset 9-11)

9. Miten toteutit puheeksiottamisen?

10. Mitkä olivat tunnelmasi puheeksioton:

a) Alla

b) Aikana

c) Jälkeen

11a. Katso ennakoitejasi kysymyksessä n:o 7. Tapahtuiko niin kuin ennakoit vai jotakin muuta? Koitko jotain yllättävää?

11b. Miltä toiminta lapsen/nuoren tilanteen helpottamiseksi nyt näyttää? Mikä herättää toiveikkuuttasi? Mikä huolestuttaa edelleen?

11c. Mitä aiot tehdä tämän huolesi vähentämiseksi?

LIITE 3 Pyyntö opinnäytetyöhön osallistumisesta

Hei!

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyönämme Seinäjoen kaupungille tutkimuksen huolen puheeksi ottamisesta Seinäjoen päiväkodeissa. Liitteenä on opinnäytetyömme tutkimussuunnitelma, mistä saat lisätietoa siitä, mitä olemme tekemässä. Valmis opinnäytetyö tulee Seinäjoen kaupungin internet -sivuille.

Tarkoituksenamme on haastatella kuudessa eri päiväkodissa kahta työntekijää. Valitsimme jokaiselta Seinäjoen päivähoidon alueelta yhden päiväkodin satunnaisesti, ja teidän päiväkotinne osui otantaamme. Tutkimukseen osallistuneita päiväkoteja eikä siihen osallistuvia haastateltavia mainita nimeltä opinnäytetyössä. Tarkoituksenamme ei ole vertailla päiväkoteja keskenään, vaan selvittää miten Seinäjoen päiväkotien henkilökunta kokee huolen puheeksi ottamisen sekä heidän kokemuksia siitä. Tavoitteenamme on myös selvittää, kokeeko henkilökunta tarvitsevansa lisää koulutusta huolen puheeksi ottamiseen.

Toivoisimmekin, että olisitte halukkaita osallistumaan tutkimukseen ja saisimme tulla haastattelemaan henkilökuntaa päiväkodissanne toukokuun aikana. Tarkoituksenamme on haastatella niin päiväkodin opettajia kuin lastenhoitajiaakin, saadaksemme mahdollisimman kattavan kuvan henkilökunnan tietämyksestä. Haastattelut tapahtuisivat sellaiseen ajankohtaan, että niistä aiheutuisi mahdollisimman vähän haittaa teille.

Haluaisimmekin nyt tietää, oletteko innostuneita osallistumaan opinnäytetyömme toteuttamiseen?

Toivoisimme, että saamme vastauksen mahdollisimman pian :)

Keväisin terveisin,

Elina Haasala ja Elisa Lehikoinen

LIITE 4 Teemahaastattelukysymykset

TEEMAHAASTATTELUKYSYMYKSIÄ

Haastateltavan taustatiedot: Koulutus, ammattinimike, työhistoria

TEEMA 1: Kun huoli herää

- Mitä huoli lapsesta sinun mielestäsi tarkoittaa?
- Koska huoli ylittää kynnyksen?
- Millaisia keinoja sinulla on tunnistaa huoli lapsesta tai vanhempien avun tarpeesta?
- Mihin asioihin kiinnität lapsessa erityisesti huomiota? entä lapsen vanhemmassa/vanhemmissa?
- Missä tilanteessa olet tuntenut huolta lapsesta? Kerro esimerkki.

Teema 2: Huolen puheeksiottaminen

- Onko teillä päiväkodissa ohjeistusta huolen puheeksi ottamisesta? jos on, minkälainen ja missä se on?
- Kerro huolen puheeksi ottamisen prosessista päiväkodissanne.
- Kuinka herkästi huoli otetaan puheeksi muiden työntekijöiden kanssa? entä vanhempien?
- Koska otat huolen puheeksi vanhempien kanssa?
- Millä tavoin otat huolen puheeksi?
- Miten se mielestäsi tulisi ottaa puheeksi?
- Koetko saavasi riittävästi tukea työyhteisöltäsi huolen puheeksi ottamisessa? Minkälaista tukea?
- Miten vanhemmat ovat suhtautuneet kun olet ottanut huolen puheeksi?
- Mitä huolen puheeksi ottamisesta seuraa tai voi seurata?
- Otatko huolen aina puheeksi muiden työntekijöiden kanssa? entäs vanhempien?
 - o jos et, niin miksi?
- Mitkä tekijät vaikuttavat siihen, otatko huolen puheeksi?

Teema 3: Osaaminen ja koulutuksen tarve

- Koetko osaavasi tunnistaa huolen aiheen?
- Koetko osaavasi ottaa huolen puheeksi vanhempien kanssa?
- koetko, että koulutuksesi on antanut sinulle riittävät eväät huolen heräämiseen ja huolen puheeksi ottamiseen?
- Onko työyhteisössäsi saatavilla riittävästi materiaalia huolen heräämisestä ja huolen puheeksi ottamisesta?

- Kaipaisitko lisää koulutusta aiheeseen liittyen?
 - Jos et kaipaa lisää koulutusta, minkä vuoksi?
 - Jos kaipaat koulutusta, minkälaista?

LIITE 5 Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELURUNKO

Opinnäytetyö: Huolen puheeksi ottaminen Seinäjoen päiväkodeissa työntekijöiden näkökulmasta

Haastateltavan taustatiedot: koulutus, ammattinimike ja työhistoria

Teema 1: Kun huoli herää

- mitä huoli on
- keinot huolen tunnistamiseen
- mihin asioihin kiinnität huomiota huolta arvioidessa
- missä tilanteessa olet tuntenut huolta lapsesta/vanhemmasta, kerro tapausesimerkki

Teema 2: Huolen puheeksi ottaminen

- kenelle puhut huolesta ensin, esim. työkaveri/vanhempi/esimies
- onko päiväkodissanne ohjeistusta huolen puheeksi ottamiseen
 - o jos on, minkälainen ja missä
- huolen puheeksi ottamisen prosessi päiväkodissanne
- miten otat huolen puheeksi vanhempien kanssa
- koska siirrä huolen puheeksi ottamisen esimiehelle
- työyhteisön tuen määrä
- kokemuksesi vanhempien suhtautumisesta huolen puheeksi ottamiseen

Teema 3: Osaaminen ja koulutuksen tarve

- koetko osaavasi tunnistaa huolen aiheen
- koetko osaavasi ottaa huolen puheeksi vanhempien kanssa
- koulutuksen riittävyys huolen havainnointiin ja huolen puheeksi ottamiseen
- lisäkoulutuksen tarve