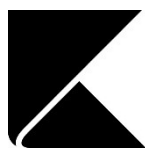


Eronneiden huoltajien huomioi- minen varhaiskasvatuksessa

Toimintamalli varhaiskasvatuksen henkilöstölle eronneiden
huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön

Johanna Korhonen
Piia Käyhkö

Opinnäytetyö, marraskuu 2022



Karelia
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2022
Sosionomi koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät
Johanna Korhonen
Piia Käyhkö

Nimeke
Eronneiden huoltajien huomioiminen varhaiskasvatuksessa
Toimintamalli varhaiskasvatuksen henkilöstölle eronneiden huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön

Toimeksiantaja
Savonlinnan Kaupunki / Kerimäen päiväkot

Tiivistelmä

Opinnäytetyömme käsittelee eronneiden huoltajien huomioimista varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää varhaiskasvatushenkilöstön työtä eronneiden huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tavoitteena oli luoda toimintamalli yhteistyöhön varhaiskasvatuksen henkilökunnan käyttöön. Näin henkilöstön toiminta olisi laadukasta ja yhdenvertaista kaikkia eronneita huoltajia kohtaan. Toimeksiantajana oli Kerimäen päiväkot Savonlinnan kaupungissa.

Opinnäytetyömme toteutettiin toiminnallisena työnä edeten konstruktivistisen mallin mukaisesti. Työmme toiminnallinen osuus koostui varhaiskasvatuksen henkilöstölle tekemistämme tiimihaastatteluista sekä luomastamme toimintamallista. Opinnäytetyön menetelmänä käytettiin laadullisen tutkimuksen tiimihaastatteluja. Oman oppimisen ja arvioinnin välineenä käytimme oppimispäiväkirjaa.

Varhaiskasvatuksen henkilöstölle luomamme toimintamalli on käytännöllinen ja selkeä. Se toimii päiväkodin arjessa henkilöstön muistilistana, josta on helppo tarkistaa toimintatavat sekä tärkeät asiat eronneiden huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Jatkokehittämiseksi olisi toimintamallin muokkaaminen eronneiden huoltajien lasten kanssa työskentelyyn varhaiskasvatuksessa.

Kieli
suomi

Sivuja 52
Liitteet 3
Liitesivumäärä 4

Asiasanat
varhaiskasvatus, henkilöstö, huoltajat, eroperhe



THESIS
November 2022
Degree Programme in Social Services

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author
Johanna Korhonen
Piia Käyhkö

Title
Consideration of Divorced Guardians in Early Childhood Education
Operating model for early childhood education personnel for co-operation of divorced guardians

Commissioned by
The city of Savonlinna / Kerimäki daycare center

Abstract

Our thesis considers how to take into account divorced guardians in childhood education. The purpose of our thesis was to develop the work of childhood education personell in co-operation with divorced guardians. Our goal was to create a collaborative operating model for the use of the childhood education personell. In this way the personell would operate work in high quality and equally towards each guardian. The client was Kerimäki daycare center in the city of Savonlinna.

Our thesis was implemented as a functional work proceeding according to the constructivist model. The functional part of our work consisted of team interviews we conducted for the early childhood education personnel and the operating model we created. The method of the thesis was qualitative research. As our own learning and evaluation tool we used learning diary.

The operating model we created is practical and clear. It functions as a checklist for the personnel in the everyday life of the day care, from which it is easy to check methods and important issues for cooperation with divorced guardians. A further development idea would be to modify the operating model how to work with children of divorced guardians in early childhood education.

Language
Finnish

Pages 52
Appendices 3
Pages of Appendices 4

Keywords
early childhood education, personnel, guardians, divorced family

Sisältö

1	Johdanto.....	5
2	Varhaiskasvatus	6
2.1	Varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat	7
2.2	Varhaiskasvatushenkilöstö, henkilöstö rakenne ja ryhmä koko	8
2.3	Henkilöstön ammatillisuus ja työn kehittäminen	9
3	Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö	11
3.1	Huoltajien kohtaaminen ja vuorovaikutus	12
3.2	Huoltajien osallisuus ja kasvatusyhteistyö	13
3.3	Lapset puheeksi -menetelmä	15
4	Eron jälkeinen huoltajuus	16
4.1	Huoltajasuhteet	17
4.2	Lapsen huolto ja tapaamisoikeus	19
4.3	Lapset kahdessa kodissa	20
5	Aiemmat opinnäytetyöt	22
6	Opinnäytetyön lähtökohdat	24
6.1	Toimeksiantaja ja toimintaympäristö	24
6.2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tuotos	25
7	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat	25
7.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	25
7.2	Tiedontuotannon ja osallistamisen menetelmät	27
7.3	Arviointimenetelmät	30
8	Opinnäytetyön prosessi	31
8.1	Konstruktivistinen malli	31
8.2	Aloitussvaihe	32
8.3	Suunnittelu- ja esivaihe	33
8.4	Työstövaihe	34
8.5	Viimeistely- ja tarkistusvaihe	36
9	Tuotoksena toimintamalli	38
10	Pohdinta	39
10.1	Johtopäätökset	39
10.2	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	42
10.3	Oma ammatillinen kasvu	44
10.4	Jatko- ja kehittämisideat	45
	Lähteet	46

Liitteet

Liite 1. Saatekirje varhaiskasvatuksen henkilöstölle

Liite 2. Avustavat kysymykset tiimihaastatteluihin

Liite 3. Toimintamalli

1 Johdanto

Varhaiskasvatus on osa lapsen suunnitelmallista sekä tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen että hoidon kokonaisuutta. Varhaiskasvatus on kasvun ja oppimisen tiellä tärkeä vaihe sekä osa suomalaista koulutusjärjestelmää. Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö on tärkeä osa varhaiskasvatusta. Henkilöstöltä edellytetään aloitteellisuutta ja aktiivisuutta vuorovaikutteiseen yhteistyöhön. Perheiden moninaisuus, lapsen yksilölliset tarpeet, huoltajuuteen ja vanhemmuuteen liittyvät kysymykset tulee ottaa huomioon yhteistyötä tehdessä. (Opetushallitus 2022a, 7; 35.)

Toiminnallisen opinnäytetyömme toimeksiantajana oli Savonlinnan kaupungin varhaiskasvatuksen päiväkoti Kerimäellä. Aiheidean saimme päiväkodin johtajalta, jolla oli selkeä näkemys aiheen ajankohtaisuudesta ja tarpeellisuudesta työyhteisössä. Aiheeksemme rajautui eronneet huoltajat ja heidän kanssaan tehtävä yhteistyö varhaiskasvatuksessa.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää varhaiskasvatushenkilöstön työtä eronneiden huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tavoitteenamme oli luoda yhteistyöhön toimintamalli varhaiskasvatuksen henkilökunnan käyttöön. Toimintamallia varten osallistimme päiväkodin kaikki viisi varhaiskasvatushenkilöstön tiimiä tiimihaastattelujen avulla. Toimintamallissa koko henkilöstö tulisi tietoiseksi siitä, kuinka tulisi toimia yhteistyössä eronneiden huoltajien kanssa ja mitä täytyy erityisesti ottaa huomioon. Toimintamalli mahdollistaisi tasavertaisen työskentelyn sekä molemmat huoltajat tulisi huomioitua yhtäläisesti lasta koskevissa asioissa. Opinnäytetyötämme ohjaa konstruktivistinen malli.

Käsitlemme opinnäytetyössämme aiheeseen liittyvää teoriaa, kuten varhaiskasvatusta, huoltajasuhteita sekä eron jälkeistä huoltajuutta, huoltajien ja varhaiskasvatushenkilöstön kasvatusyhteistyötä sekä henkilöstön ammatillisuutta ja työn kehittämistä. Opinnäytetyömme sisältää myös meidän aiheettamme koskevia aiempia opinnäytetöitä, joita olemme lyhyesti avanneet. Työmme lopussa pohdimme sen luotettavuutta sekä eettisyyttä. Lisäksi

kerromme havaintojamme omasta ammatillisesta kasvustamme ja mahdollisista kehittämisideoista.

2 Varhaiskasvatus

Opetushallituksen (2022) määritelmien mukaan varhaiskasvatus on yksi osa suomalaista koulutusjärjestelmää. Sen toimintaa ohjaa ja tukee varhaiskasvatustaki sekä valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Varhaiskasvatus on perheille ja heidän alle kouluikäisille lapsille tarkoitettu palvelu, jonka tarkoituksena on tukea lapsen kokonaisvaltaista kehitystä ja elinikäistä oppimista. Tavoitteena on myös edistää lasten tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjäytymistä. Vahvana yhteisenä linjana on inklusiivisuus, jolloin toiminta ja tapa ajatella lisää yhteenkuuluvuutta sekä moninaisuutta. Varhaiskasvatus myös tukee ja opastaa huoltajia kasvatustyössä, kasvatusvastuun ollessa kuitenkin huoltajilla. (Opetushallitus 2022a, 7.) Varhaiskasvatusta järjestetään päiväkodissa, perhepäivähoitajalla sekä avoimessa varhaiskasvatustoiminnassa. Varhaiskasvatusta voi järjestää kunta, kuntayhtymä sekä yksityiset palveluntuottajat. Varhaiskasvatustaki velvoittaa kuntia järjestämään varhaiskasvatusta niin, että sen toimintamuodot sekä laajuus vastaa esiintyvää tarvetta. (Varhaiskasvatustaki 540/2018, 1 §.)

Varhaiskasvatuksen toiminnan tulisi olla aina lapsilähtöistä ja tarkoituksenmukaista. Toiminnan suunnittelussa tulisi lähtökohtana olla lapsen tarpeet sekä mielenkiinnon kohteet. Lapsilähtöisen toiminnan suunnittelussa auttaa se, että kasvattajat toimivat yhteistyössä huoltajien kanssa. Tutustuessaan lapsen perheeseen ja elämään kokonaisuudessaan, kasvattajat saavat arvokasta tietoa lapsen yksilöllisistä tarpeista sekä huoltajien toiveista varhaiskasvatukseen. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 34—35.) Varhaiskasvatustaki painottaa, että varhaiskasvatuksen toiminnassa kaiken lähtökohtana tulisi olla pedagoginen tarkoitus ja näkökulma (Varhaiskasvatustaki 540/2018, 2 §).

2.1 Varhaiskasvatusta ohjaavat asiakirjat

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet määrittelevät ja ohjaavat varhaiskasvatuksen toimintaa varhaiskasvatuslakiin nojaten. Valtakunnallisen suunnitelman laatii opetushallitus. Valtakunnallinen suunnitelma on laadittu sen vuoksi, että lasten varhaiskasvatus olisi laadultaan yhdenvertaista koko maassa. Kolmitasoiseen suunnitelmakokonaisuuteen kuuluu valtakunnallinen suunnitelma, kuntakohtainen suunnitelma sekä jokaisen lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma. (Opetushallitus 2022a, 7–8.) Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat ovat kuntien itse laatimia, mutta niissä täytyy näkyä valtakunnallisessa suunnitelmassa painottuvat pedagogiset asiat sekä muut toimintaa ohjaavat merkitykselliset seikat (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 22 §).

Valtakunnallisessa suunnitelmassa määrätään suuntaviivat varhaiskasvatuksen järjestämiseen sekä sen pääpainotuksiin ja kokonaisuuksiin. Suunnitelmassa tulee ilmi varhaiskasvatuksen toteuttamisessa huomioitavat keskeiset seikat, kuten tavoitteet ja sisältö. Siinä määrätään myös huoltajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä, kuten esimerkiksi siitä, että kasvattajien on otettava huomioon perheiden monimuotoisuus ja huoltajuuteen sekä vanhemmuuteen liittyvät seikat. Yhteistyön tavoitteena on luoda lapselle turvallinen kasvu ja kehitys sekä mahdollisimman hyvät mahdollisuudet oppimisen edistämiseen. (Opetushallitus 2022a, 8.)

Jokaiselle varhaiskasvatuksessa olevalle lapselle laaditaan henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma, joka on pedagoginen suunnitelma siitä, kuinka suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta sekä hoitoa ja opetusta toteutetaan. Suunnitelman laadinnassa on yleensä mukana varhaiskasvatuksen opettaja sekä lapsen huoltajat. Suunnitelma laaditaan aina silloin, kun lapsi aloittaa varhaiskasvatuksessa ja sitä päivitetään vähintään kerran vuodessa, tai aina tarvittaessa. Suunnitelmaan kirjataan esimerkiksi lapsen vahvuudet, kiinnostuksen kohteet sekä mahdolliset erityistarpeet. Nämä asiat on otettava huomioon kasvattajien suunnitellessa ryhmän toimintaa, jotta toiminta tukisi mahdollisimman hyvin jokaisen lapsen yksilöllisiä tarpeita. Suunnitelmassa täytyy tulla ilmi, millaisilla käytännön toimilla lapsen henkilökohtaiset tavoitteet toteutuisivat.

(Opetushallitus 2022a, 10–11.) On tärkeää, että suunnitelmassa olevat tavoitteet ja toimenpiteet ovat ajan tasalla ja vastaavat lapsen hyvinvoinnin, oppimisen sekä kehityksen sen hetkisiin tarpeisiin (Opetushallitus 2022b, 1).

Lapsen henkilökohtaisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa tulee käydä ilmi myös varhaiskasvattajien, lapsen sekä huoltajien kanssa yhteisesti sovitut asiat, mitkä vaikuttavat varhaiskasvatuksen järjestämiseen (Opetushallitus 2022a, 10–11). Tällaisia asioita voi olla esimerkiksi yhteydenpitoon liittyvät asiat tai eriliset sopimukset yhteishuoltajuuteen liittyen. Myös esimerkiksi asumisjärjestelyt tai tiedottamiseen liittyvät asiat on hyvä kirjata varhaiskasvatussuunnitelmaan, jotta ne ovat henkilöstön tiedossa siltä osin kuin on tarpeellista. (Opetushallitus 2022b, 4.)

2.2 Varhaiskasvatushenkilöstö, henkilöstörakenne ja ryhmäkoko

Varhaiskasvatuspalveluita järjestävän tahon eli kunnan, kuntayhtymän tai yksityisen palveluntuottajan on huolehdittava siitä, että varhaiskasvatushenkilöstöä on riittävästi ja he täyttävät ammattitaitovaatimukset. Tämä takaa sen, että varhaiskasvatusta voidaan toteuttaa laadukkaasti ja asetettujen tavoitteiden mukaisesti sekä erityisiin lasten tuentarpeisiin pystytään vastaamaan oikea-aikaisesti. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 25 §.)

Varhaiskasvatuksen ammattilaiset tarvitsevat työssään laajasti erilaisia ominaisuuksia sekä taitoja, jotta heidän työskentelynsä olisi laadukasta sekä vaatimusten mukaista. Kasvattajien osaamisen kulmakivet ovat erityisesti hoidollista, kasvatuksellista sekä opetuksellista. Erittäin tärkeitä taitoja on myös vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot, ja kyky työskennellä erilaisten ihmisten parissa. Jotta kasvattajan työskentely olisi mahdollisimman sujuvaa ja johdonmukaista, on hänellä oltava taito suunnitella, havainnoida sekä arvioida omaa sekä muiden toimintaa. (Tuukkanen 2013, 19.)

Myös Nummenmaa (2011) painottaa kasvattajien vuorovaikutustaitojen tärkeyttä sekä itsetuntemusta ja oman toiminnan itsearviointia. Hän puhuu myös

kasvatustietoisuudesta, jota hän kuvaa tajunnan tilaksi, missä ihminen toimii tietoisesti, ja pystyy yhdistämään teorian tiedon käytännön tilanteisiin. Tämä on ikään kuin prosessi, jossa jokin ilmiö tunnistetaan ja tiedostetaan siitä edeten oman olemuksen tiedottamiseen. (Nummenmaa 2011, 39.)

Varhaiskasvatuslaki 540/2018 velvoittaa, että päiväkodissa työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja sekä erityisopettaja ja päiväkodinjohtaja. Tarvittaessa ryhmissä työskentelee myös ryhmäavustajia tai henkilökohtaisia avustajia. Yhdessä ryhmässä on lain mukaan oltava yksi varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Varhaiskasvatuksen ryhmät tulee muodostaa siten, että varhaiskasvatuslaissa sekä valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 25—28 §, 30—31 § & 34—35 §.)

2.3 Henkilöstön ammatillisuus ja työn kehittäminen

Varhaiskasvatuksen laadun varmistamiseksi tarvitaan kehittämistä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja varhaiskasvatuksen laadullisuus pohjautuu varhaiskasvatuksen arviointiin sekä toiminnan kehittämiseen. Arjen tilanteiden kehittämiseen tarvitaan selkeitä rakenteita ja työvälineitä varhaiskasvatuksessa. (Parrila & Fonsén 2016, 111.) Työntekijältä vaaditaan jatkuvan osaamisen päivittämiseen kykyjä ja valmiuksia, koska työelämä on nopeasti muuttuvaa ja merkitys uuden oppimiselle lisääntyy muutosvauhdin kasvaessa (Kupila 2020, 310).

Parilla ja Fonsén (2016, 111) painottavat, että koko henkilöstöä tarvitaan kehittämään toimintaa tavoitteellisesti, suunnitelmallisesti ja tarkoituksen mukaisesti arjesta nousseisiin kehittämiskohteisiin. Työn kohde varhaiskasvatuksessa on lapsi ja laajemmalti katsottuna asiakasperhe (Soukainen 2016, 175). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) painotetaan huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä ja huoltajat tulisi ottaa mukaan toiminnan kehittämiseen yhteistyössä varhaiskasvatushenkilöstön kanssa. Toimintaa voidaan

paikallisesti kehittää huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön tarpeita vastaavaksi. (Opetushallitus 2022a, 36—37.)

Kupila (2020) tuo esille, että työyhteisössä kehitetään oppimista yhteistyössä työkavereiden kanssa, jonka tarkoituksena on luoda tietoa sekä tukea henkilöstön kehittymistä. Henkilöstön ammattiosaaminen ja asiantuntijuuden kehittyminen varhaiskasvatuksessa perustuu yhdessä jaettuun tietoon, kyvykkyyteen ja asiantuntijuuteen, sekä yksilöllisyyteen että yhteisöllisyyteen. (Kupila 2020, 310.) Soukaisen (2016) mukaan kehittävä työote pitää sisällään muun muassa työyhteisöjen kehittämisen sekä työmenetelmien kehittämisen. Kehittämistyö voi olla toimintamallien kehittämistä koko organisaatiolle. Tarkoituksena kehittämistyöllä on saada aikaan muutos, jolloin työprosessi on tärkeä kuvata ja tarkastella kehittämisen näkökulmasta. Jotta omaa työtä voi kehittää, vaatii se kriittistä reflektointia omasta työstä sekä kykyä kyseinalaistaa vanhoja toimintamalleja. (Soukainen 2016, 171; 175.)

Kupila (2020) pitää tärkeänä sitä, että varhaiskasvatuksessa jaetaan tietämystä, ymmärrystä sekä asiantuntijuutta. Myös toiminnot kasvatuskäytänteiden kehittämiseen ja muuttamiseen tarvitsevat yhteistä arviointia, oppimista arjen kokemuksista sekä ongelmatilanteiden pohtimista. (Kupila 2020, 310.) Soukaisen (2016, 176) mukaan henkilöstölle on hyvä todentaa muutoksen tarpeellisuus.

Ammatillinen kehittyminen tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Työyhteisö voi asettaa kehityshaasteita, jolloin työyhteisö tai yksittäinen työyhteisön jäsen voi kehittää toimintaa tuomalla tietoa sekä osaamista työyhteisöön. (Kupila 2020, 312.) Parhaiten muutosprosessiin päästään siten, että työyhteisössä käsitellään saadut tulokset ja nähdään muutoksen tarpeellisuus (Soukainen 2016, 176). Kupila korostaa (2020, 313) aikaisemman tiedon ja osaamisen käyttämistä hyväksi uuden tiedon tuottamiseen, jolloin työyhteisö pystyy luomaan uusia toimivia käytänteitä työskentelyyn.

3 Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Varhaiskasvatuksessa on tärkeä merkitys huoltajien kanssa tehtävällä yhteistyöllä. Tavoitteena henkilöstön ja huoltajien välisellä yhteistyöllä on yhteinen sitoutuminen edistämään lapsen terveellistä sekä turvallista kasvua, kehitystä ja oppimista. Kasvatusyhteistyötä tukee luottamuksen rakentaminen, tasa-arvoinen vuorovaikutus sekä keskinäinen kunnioitus. Huoltajien ja henkilöstön kesken keskustellaan kasvatustyöhön liittyvistä arvoista, tavoitteista ja vastuista. Henkilöstöltä edellytetään aloitteellisuutta ja aktiivisuutta, jotta yhteistyö olisi vuorovaikutteista. Perheiden moninaisuus, lapsen yksilölliset tarpeet, huoltajuuteen ja vanhemmuuteen liittyvät kysymykset tulee ottaa huomioon yhteistyötä tehdessä. Jotta voidaan varmistaa molemmin puoleinen ymmärrys, käytetään tarvittaessa keskusteluissa tulkkia apuna. (Opetushallitus 2022a, 35.)

Lapsen varhaiskasvatuksen aikana yhteistyöllä voi olla erilaisia tehtäviä ja muotoja. Huoltajien kanssa jaetaan lapsen päivittäiset tapahtumat ja kokemukset, etenkin lapsen kehitystä ja oppimista kannustavat sekä myönteisesti kuvaavat viestit ovat tärkeitä. Keskustelut lapsen päivästä huoltajan ja henkilöstön havaintoihin perustuen luovat pohjaa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin turvaamiselle. Yhteistyöllä varhaiskasvatuksessa voidaan tukea huoltajien keskinäistä vuorovaikutusta. (Opetushallitus 2022a, 36.)

Siirtymävaiheissa yhteistyöllä on erityisen tärkeä merkitys, esimerkiksi varhaiskasvatuksen aloittamisessa, jolloin luodaan luottamuksellinen suhde henkilöstön ja huoltajan tai huoltajien välille. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa laadittaessa on erityinen tehtävä yhteisellä keskustelulla. Yhteistyö korostuu huoltajien kanssa lapsen kehityksen ja oppimisen tukemista suunniteltaessa sekä toteutettaessa. Haastavissa tilanteissa, kuten huolen herätessä lapsen hyvinvoinnista, voi luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistaa yhteistyön henkilöstön ja huoltajien välillä. Huoltajilla tulee olla mahdollisuus osallistua lapsen varhaiskasvatuksen toiminnan, kasvatustyön tavoitteiden suunnitteluun ja kehittämiseen yhteistyössä lapsen ja henkilöstön kanssa. Erilaisissa tilaisuuksissa huoltajien

verkostoituminen ja yhteinen toiminta antavat tukea henkilöstön työlle sekä vahvistavat yhteisöllisyyttä. (Opetushallitus 2022a, 36.)

Tieto- ja viestintäteknologiaa tulee hyödyntää tehtäessä yhteistyötä huoltajien kanssa (Opetushallitus 2022a, 36). Savonlinnan kaupungin varhaiskasvatuksessa keskeisenä työvälineenä tieto- ja viestintäteknologiassa on Muksunetti. Muksunetti on sähköinen yhteydenpitokanava kodin ja päiväkodin välillä. Savonlinnan seudullisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa edellytetään riittävää tiedonkulkua huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. (Savonlinnan kaupunki & Enonkosken kunta 2019.)

3.1 Huoltajien kohtaaminen ja vuorovaikutus

Varhaiskasvatuksessa kohdataan päivittäin lasten huoltajat. Huoltajia kohdattaessa otetaan huomioon heidän toiveensa ja tarpeensa. Kohtaamisessa tulee kunnioittaa huoltajia ja ottaa huomioon, että jokaisen huoltajan sekä perheen tarinat ovat omanlaisia ainutlaatuisine kokemuksineen. Kohtaamisen tulee olla avointa, rehellistä ja luottamuksellista, sekä kokonaisvaltaista ja antaa huoltajille sekä perheille valinnan mahdollisuuksia. (Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistilä & Virolainen 2012, 18.) Myös Laru, Riihonen & Tuukkanen (2013) painottavat sitä, että jokaisen perheen oma ääni pitää tulla kuuluviin. Perheiden omat kasvatustavat sekä mielipiteet heidän lapsensa kanssa toimimisesta täytyy ottaa huomioon ja niitä on kunnioitettava. (Laru, Riihonen & Tuukkanen 2013, 47.)

Huoltajien sekä perheiden kunnioittaminen ja arvostaminen ovat monin tavoin toteutettavissa. Hyvin tärkeää on myös se, että työntekijä itse tunnistaa itsensä riittävän hyvän itsekunnioituksen sekä itsearvostuksen niin omana itsenään kuin varhaiskasvatuksen ammattilaisena. On hyvin tärkeää osata tunnistaa tunteita, sanoittaa tunteita sekä hyväksyä tunteet perheiden kanssa tehtävässä yhteistyössä varhaiskasvatuksessa. (Järvinen ym. 2012, 18—19.) Riihonen (2013) puhuu myös tunteiden tunnistamisen ja käsittelyn tärkeydestä, niin lasten kuin huoltajienkin kanssa tehtävässä työssä. Hän korostaa työntekijän olevan tarvittaessa se, joka toimii tunteiden suodattajana sekä muuntajana.

Joskus voi tulla eteen tilanteita, joissa työntekijä joutuu toimimaan vasten omia tunteitaan, jotta tilanne olisi oikeudenmukainen kaikille. (Riihonen 2013, 43–44.)

Vilén ym. (2010) tuovat esille, että huoltajien kanssa ollaan vuorovaikutuksessa päivittäin lasten tullessa päivähoittoon ja lähtiessä päivähoidosta, sekä tarvittaessa keskellä päivääkin. Vuorovaikutustilanteet ovat sellaisia, jossa molemmat keskustelevat osapuolet ovat aktiivisia ja näin lähettäjän sekä vastaanottajan välillä viesti syntyy. Työntekijän vastuulla on löytää sellainen tapa ja taso viestinnässä, että keskusteleminen on mahdollista. Keskustelujen tulisi olla sellaisia, että molemmat osapuolet saavuttavat erilaisista näkökulmista ja mielipiteistä yhteisen ymmärryksen. Jokainen huoltajien kanssa oleva vuorovaikutustilanne on ainutlaatuinen. Vuorovaikutustilanteeseen vaikuttaa aito läsnäolo sekä halu kuulla huoltajaa, ja nämä ovat onnistuneen vuorovaikutuksen kannalta tärkeitä asioita. (Vilén, Tapio, Janhunen, Nissinen & Seppänen 2010, 77.)

Järvinen ym. (2012) korostavat, että huoltajien kanssa oltaessa vuorovaikutuksessa oleellista on, että tilanteet ovat avoimia, rehellisiä ja luottamuksellisia. Nämä antavat suuntaa onnistuneelle vuorovaikutussuhteelle. Jotta voidaan toimia huoltajien kanssa yhteistyössä, se vaatii luottamuksellista suhdetta ja asiat käsitellään rehellisesti sekä asioita viedään tarvittaessa eteenpäin. Luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa voidaan aremmistakin asioista keskustella avoimesti, uskalletaan ottaa aremmatkin asiat puheeksi, sekä asioista uskalletaan olla erimieltä. Palautetta uskalletaan antaa positiivisesti sekä negatiivisesti puolin ja toisin. Kun yhteistyö ja vuorovaikutus toimivat hyvin, pystytään huolia sekä vaikeita asioita käsittelemään yhdessä huoltajien ja työntekijöiden kanssa, eikä tarvitse olla huolissaan työntekijän tai huoltajan pois jäämisestä työskentelyvaiheessa. (Järvinen ym. 2012, 21–22.)

3.2 Huoltajien osallisuus ja kasvatusyhteistyö

Kasvatus varhaiskasvatuksessa tarkoittaa sujuvaa yhteistyötä lapsen parhaaksi kasvatushenkilöstön sekä huoltajien kesken. Varhaiskasvatushenkilöstön tehtävänä on tukea ja opastaa huoltajia heidän kasvatustyössään. Molemmilla

osapuolilla täytyy olla halu toimia yhdessä lapsen asioissa ja kunnioittaa toistensa näkemyksiä. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 118–119.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) tuodaan esille, että kasvatusyhteistyötä tukee huoltajien ja varhaiskasvattajien keskinäinen kunnioitus, tasa-arvoinen vuorovaikutus ja luottamuksen rakentuminen (Opetushallitus 2022a, 35).

Karikoski ja Tiilikka (2020) tuovat esille, että huoltajien osallisuutta ja kasvatusyhteistyötä aloitetaan rakentamaan heti lapsen tullessa päivähoidon asiakkaaksi. Huoltajia voidaan osallistaa esimerkiksi siten, että vanhemmat käyvät tutustumassa päivähoitopaikkaan ennen lapsen päivähoidon aloittamista. Tällöin huoltajilla on oiva mahdollisuus kysellä heitä askarruttavia asioita hoitoon ja kasvatukseen liittyen varhaiskasvattajilta. Huoltajat voivat tuoda esille omat ajatuksensa, tunteensa, huolensa, kysymyksensä sekä odotuksensa varhaiskasvattajan kanssa tehtävässä yhteistyössä. (Karikoski & Tiilikka 2020, 81.)

Kasvatus vaatii yleensä aikaa ja toisiinsa tutustumista, jotta se toimisi hyvin. Avoimella vuorovaikutuksella puolin ja toisin lisätään tuntemusta lapsesta sekä yhteistä luottamusta. Huoltajien täytyy tuntea tulevansa kuulluksi ja heidät täytyy nähdä aktiivisina osallistujina lapsen asioissa ja päiväkodin toiminnassa. Kasvatushenkilöstön ja huoltajien suhde kehittyy hiljalleen yhdessä käytyjen keskustelujen ja kohtaamisten avulla. Huoltajille annetaan tietoa kasvatushenkilöstön toimintatavoista ja vaihdetaan kuulumisia puolin ja toisin. Kasvatushenkilöstön täytyy muistaa, että heillä on päävastuu kasvatusyhteistyön syntymisestä ja sen ylläpitämisestä. Ammatillaisen kunnioittava käyttäytyminen kaikissa tilanteissa osoittaa vahvaa ammattitaitoa sekä edesauttaa kasvatuksessa tapahtuvan yhteistyön syntymistä. (Järvinen ym. 2009, 118–119.)

Kun hoidon aloittaminen on huoltajille onnistunut kokemus, se voi tarjota osallisuuden kokemuksen konkreettisesti, kun suunnitellaan ja toteutetaan lapsen varhaiskasvatusta. Hoidon alkaessa aktiivinen yhteistyö on pohja osallisuuden käytänteisiin sekä käytänteiden kehittämiseen. Tämä edistää myös huoltajien osallisuutta kehittää entistä laajemmin varhaiskasvatuksen suunnittelua siinä toimintayksikössä, missä lapsi on. (Karikoski & Tiilikka 2020, 83.)

Varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteissa (2022) tuodaan esille inklusiivinen toimintakulttuuri, jossa muun muassa edistetään osallisuutta kaikessa toiminnassa. Aloitteita, näkemyksiä ja mielipiteitä huoltajilta tulee arvostaa. Jotta osallisuutta voidaan edistää, se vaatii tietoista toimintatapojen ja rakenteiden kehittämistä. Toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin osallistuvat huoltajat, mikä edistää huoltajien osallisuutta. Kasvatusyhteisössä jokainen varhaiskasvattaja on tärkeässä osassa. (Opetushallitus 2022a, 32.)

3.3 Lapset puheeksi -menetelmä

Lapset puheeksi -menetelmä on yksi työväline, jota voidaan käyttää varhaiskasvatuksessa. Tämä menetelmä on kehitetty lasten ja perheiden pärjäävyyden tueksi niin isoissa kuin pienissäkin arjen muutoksissa tai haasteissa. Muutokset ja haasteet voivat liittyä lasten tai vanhempien hoito, koulu tai terveyteen liittyviin asioihin. Menetelmää käytetään ennaltaehkäisevästi. (Suomen mielenterveys ry 2022a.)

Lapset puheeksi -menetelmän avulla on tarkoitus rakentaa yhteistä ymmärrystä arjesta vanhempien, lapsen elämässä muiden tärkeiden ihmisten ja lasten välille. Lähtökohtana työskentelylle on perheiden tukeminen arki ympäristössä, esimerkiksi päiväkodissa, vapaa-ajanympäristössä tai neuvolassa. Tällaista työtä tehdään myös varhaiskasvatuksessa. Työn tavoitteena on perheiden kohtaaminen, kun elämässä on tapahtunut muutoksia. Lapset puheeksi -menetelmä antaa mahdollisuuden ammattilaisen kanssa käytävään keskusteluun. Yhteinen keskustelu antaa mahdollisuuden pohtia suojaavia tekijöitä, muutosten keskellä pärjäämistä sekä muuttunutta arkea perheessä. Menetelmän tarkoituksena on ennaltaehkäistä vaikeuksia, etteivät vaikeudet kumuloituisi ja siirtyisi seuraaville sukupolville. Menetelmä koostuu lapset puheeksi -keskustelusta sekä neuvonpidosta tarvittaessa. (Suomen mielenterveys ry 2022a.)

Lapset puheeksi -keskustelu on ammattilaisen kanssa käytävä keskustelu, jossa perheen ja lasten arkiset asiat käydään läpi keskustelemalla. Vanhemmalla on oikeus valintaan, mitä hän haluaa kertoa perheen tärkeimmistä

asioista perheeseensä liittyen. Keskustelun teemat ovat lasten arkeen kotona, kaveri- ja muihin ihmissuhteisiin sekä vapaa-aikaan liittyviä. Tarkoituksena keskustelulla on tuoda näkyviin moninaisuus arjessa, arjessa esiin tulevat vahvuudet monipuolisesti sekä haavoittuvuudet, jos niitä on. Kun keskustelua käydään, samalla suunnitellaan ja sovitaan arjen toimintoihin liittyvistä asioista, joiden avulla ylläpidetään sekä vahvistetaan pärjäävyyttä perheessä. Keskusteluja voidaan järjestää useita, jos perhe niin haluaa. Tällöin voidaan mukaan ottaa tärkeitä ihmisiä perheelle, kuten läheisiä sukulaisia, ystäviä tai ammattilaisia, jotka tukevat perhettä. (Suomen mielenterveys ry 2022a.)

Lapset puheeksi -keskustelun tukena käytetään lokikirjaa. Lokikirjan avulla osallistuvat osapuolet käyvät keskustellen läpi lapsen kotona olevaa arkea, vapaa-ajan ympäristöä sekä varhaiskasvatuksessa olevaa arkea. Lokikirjan tarkoituksena on tuoda keskusteluun struktuuria eri teemojen avulla, joissa teemoja käsitellään vahvuuksien ja haavoittuvuuksien näkökulmista. Lokikirjoja on tehty moniin ympäristöihin, ja varhaiskasvatukseen on tehty omansa. Vanhemmille annetaan mahdollisuus lokikirjan tutustumiseen ennen keskustelua. Lokikirjat ovat digitaalisessa muodossa, joten ne ovat helposti täytettävissä esimerkiksi sähköisillä alustoilla ja videokeskusteluissa. Kuitenkaan lokikirjoja ei saa käyttää ilman Lapset puheeksi -menetelmäkoulutusta. (Suomen mielenterveys ry 2022b.)

Jos lapset puheeksi -keskustelussa tulee esille lisätuen tarve, kutsutaan koolle Lapset puheeksi -neuvonpito. Tällöin neuvonpitoon kutsutaan koolle perheen oman verkoston ihmisiä, sekä tarpeen mukaan toimijoita eri palveluista esimerkiksi lastensuojelusta tai järjestöistä. Koolle kutsuttujen kanssa suunnitellaan yhdessä arjen tueksi toimia sekä tekoja. Neuvonpitoja voidaan järjestää useita, ja näin muodostuu toiminnallinen verkosto lapsen ympärille. (Suomen mielenterveys ry 2022a.)

4 Eron jälkeinen huoltajuus

Eron jälkeinen huoltajuus on alku uudelle ja potentiaaliselle kasvukokemukselle. Aikuiselle ero voi olla vapauttava tilanne, jos liitto on ollut vaikea. Voimavaroja vieviä tekijöitä eron jälkeen on omien tunteiden käsittely, ja arjen sekä elämän rakentaminen uudelleen. (Linnavuori, Murtorinne-Lahtinen & Heikinheimo 2021, 23.) Koskelan (2009) mukaan perhetilanteen uudelleen rakentuminen eron jälkeen on uusien asioiden paikalleen sijoittamista. Uudet asiat antavat uuden mahdollisuuden huoltajuudelle yhteistyöhuoltajuuden kautta, vaikka joskus se voi olla haastavaa. Yhteistyö huoltajien välillä on tärkeää, jotta voidaan lapsen tuntemaa menetystä huoltajien erotessa vähentää. (Koskela 2009, 34.)

Koskela (2009) tuo esille, että huoltajien erotilanteessa muuttuvista tilanteista tulisi riittävän ajoissa kertoa varhaiskasvatukseen. Tieto siitä, että perheessä on tapahtumassa isoja muutoksia, auttaa varhaiskasvatuksen henkilöstöä ymmärtämään lasta sekä perhettä. Tiedon saattamisesta varhaiskasvatukseen ensisijainen vastuu on huoltajilla, eikä työntekijöillä ole oikeutta uteluun lapsen kautta. Huoltajilla ei välttämättä ole rohkeutta kertoa varhaiskasvatuksen työntekijöille vaikeista asioista, vaan vaatii paljon rohkeutta asian kertomiseksi. Huoltajien ja varhaiskasvatuksen välinen luottamuksellinen suhde edesauttaa avoimuuteen. (Koskela 2009, 31.)

4.1 Huoltajasuhteet

Lapsen huoltajalla tarkoitetaan yleensä vanhempia tai henkilöä, jolle lapsen huoltajuus on uskottu. Lapsen huoltajalla on velvollisuus päättää lasta koskevista asioista, kuten hoidosta, kasvatuksesta, koulutuksesta, asuinpaikasta, harrastuksista sekä muista lapsen henkilökohtaisista asioista. Huoltajalla on velvollisuus edustaa lasta häntä koskevissa asioissa sekä toimia lapsen edunvalvojana esimerkiksi raha-asioissa. Tarvittaessa huoltajalla on mahdollisuus pyytää viranomaisilta tietoja lasta koskevista asioista. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2021.)

Yhteishuollossa lapsen vanhemmat ovat tasavertaisia, ja tekevät lasta koskevat päätökset yhdessä, hyvässä yhteishengessä. Joskin aina tämä ei aina ole niin

yksinkertaista, ja eron jälkeinen yhteishuoltajuus voi olla hyvinkin haasteellista ja ottaa aikansa, jotta yhteinen tapa toimia ja kommunikoida löytyy. (Koskela 2009, 10.) Molemmilla huoltajilla on laillisesti samanlaiset velvoitteet ja oikeudet lasta koskeviin asioihin, mutta huoltajat voivat kuitenkin halutessaan jakaa keskenään vastuita liittyen lapsen asioihin. Tarvittaessa myös tuomioistuin voi tehdä tehtävänjakoa, jos sille ilmenee perusteltua tarvetta. Tällöin toinen vanhemmista voidaan tehtävänjakomääräyksellä esimerkiksi vastuuttaa yksin päättämään lapsen varhaiskasvatuspaikasta tai terveyden- ja sairaanhoidosta, ja kaikki muut asiat vanhemmat päättävät yhdessä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Yksinhuollossa lapsella on vain yksi huoltaja, joka vastaa kaikista lapseen liittyvistä asioista. Yksinhuollosta päättää joko tuomioistuin tai lapsen vanhemmat yhteisymmärryksessä. Päätöksen on aina oltava lapsen edun mukainen. Yksinhuollossa tiedonsaantioikeus viranomaisilta on aina pääsääntöisesti vain yksinhuoltajalla. Halutessaan yksinhuoltaja voi antaa luvan tietojen luovuttamiseen myös toiselle vanhemmalle tai muulle henkilölle. Päätöksen voi myös tehdä tuomioistuin, jos se nähdään tarpeelliseksi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Vuoden 2021 Terveyden ja hyvinvointilaitoksen tilastojen mukaan vahvistettiin kuntien sosiaalitoimissa reilu 7 200 sopimusta lapsen huollosta, asumisesta ja tapaamisoikeudesta. Huoltosopimuksista yhteishuoltosopimuksia sovittiin 77 %, yksinhuoltajuus sopimuksia äidille 20 % ja isälle kolme prosenttia. Huoltajat, jotka olivat tehneet yhteishuoltajuussopimuksen asuivat yhdessä 30% ja erillään 70 prosenttia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022.)

Terävän ja Böökin (2019) mukaan yhteistyöhuoltajuus on huoltajien vastuullista, sitoutunutta ja vastavuoroista tapaa toimia lapsen elämään, kasvatukseen ja hoitoon liittyvien valintojen yhteydessä (Terävä & Böök 2019, 12). Linnavuori, Murtorinne-Lahtinen ja Heikinheimo (2021, 23) korostavat, että erossa on tärkeää huomioida lapsen hyvinvointi, josta huoltajat ovat tärkeimmässä roolissa ja heidän tulee pitää huoli siitä, että lapsella on riittävän turvallinen arki muutoksista huolimatta.

Lisäksi Terävä ja Böök (2019) tuovat esille myös sen, että pahimmassa tapauksessa yhteistyöhuoltajuus on hyvinkin ristiriitainen. Silloin yhteistyöhuoltajuus sisältää epäluottamusta toista kohtaan, vihaa sekä konflikteja. Lisäksi yhteistyöhuoltajuus voi olla fyysistä tai verbaalista aggressiota, esimerkiksi vanhemmuuden sabotointia, toisen vähättelyä tai vieraannuttamista. Hankalaksi koetussa yhteistyöhuoltajuudessa pahinta on irtisanoutuminen vanhemmuussuhteesta, jolloin otetaan etäisyyttä toiseen vanhempaan. (Terävä & Böök 2019, 14.)

4.2 Lapsen huolto ja tapaamisoikeus

Huoltajien ero tuo mukanaan mietittävää esimerkiksi, kuinka lapsen asuminen ja huoltajuus järjestetään. Suurin osa huoltajista sopii eron jälkeisen huoltajuuden yhteishuolloksi. Lasten asuminen molempien huoltajien luona vuoroasumisena on yleisintä. (Hanifi & Nieminen 2022.)

Laissa määritellään lapsen huollosta, että sen tarkoituksena on turvata lapselle tasapainoinen kehitys, sekä hyvinvointi yksilöllisten tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Myönteiset ja läheiset ihmissuhteet tulee turvata etenkin lapsen ja hänen vanhempiansa välillä. Laki määrittää myös, että lapselle tulee turvata hyvä hoito, kasvatusta, tarpeellisesta valvonnasta ja huolenpidosta lapsen ikään ja kehitystasoon nähden. (Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983, 1 §.)

Laissa lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983 määritellään lapsen tapaamisoikeuksista. Tarkoituksena on lapselle turvata oikeus luoda ja säilyttää suhde myönteisenä ja läheisenä siihen vanhempaan, joka asuu eri osoitteessa kuin lapsi. Sekä lapsen tapaamisoikeuksiin kuuluu saada olla ajoittain sen vanhemman luona tai tapaaminen tapahtuu muualla tai muulla tavalla pitää yhteyttä. Omalta osaltaan molemmat vanhemmat myötävaikuttavat lapsen tapaamisoikeuden toteutumiseen, sekä välttävät kasvatustehtävässään kaikkea, mistä olisi haittaa lapsen ja toisen vanhemman suhteen välillä. (Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983, 2 §.)

Huoltajien tehtävä on turvata lapsen myönteinen kehitys ja hyvinvointi. Huoltajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin kuuluu päättää lapsen asioista, joita ovat lapsen hoito, kasvatusta, koulutus, asuinpaikka, harrastukset ja muut henkilökohtaiset asiat. Lapsen liittyvissä asioissa huoltaja on lapsen edustaja. Lapsen huoltoon kuuluvissa tehtävissä lapsen huoltajat yhdessä vastaavat ja tekevät päätökset lasta koskien, ellei ole määrätty tai säädetty toisin. Lapsen asioissa päätöksenteko ei saisi viivästyä, esimerkiksi toisen huoltajan matkan, sairauden tai muun syyn vuoksi, vaan tilanne ratkaistaan toisen huoltajan suostumuksella. Huoltajat voivat päättää yhdessä lapsen tulevaisuuden kannalta tärkeistä asioista yhdessä, jos lapsen etu ei vaadi muuta. (Laki lapsen huollosta ja tapamisoikeudesta 361/1983, 4—5 §.)

Lapsen ollessa varhaiskasvatuksessa on syytä ottaa huomioon vanhempien huoltajuussuhde sekä mahdollinen tapaamisoikeussopimus. Nämä asiat on kirjattava lapsen henkilökohtaiseen varhaiskasvatussuunnitelmaan, jotta henkilöstö on asioista tietoisia. Kun varhaiskasvatushenkilöstössä ollaan tietoisia näistä asioista, voidaan huoltajia ja lasta tukea oikeanlaisesti sekä oikea-aikaisesti. Mahdolliset yhteistyötahot ja heiltä saatava tuki on myös kirjattava varhaiskasvatussuunnitelmaan. (Opetushallitus 2022b, 4.) Varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea huoltajien ja lapsen välistä kiintymys- ja vuorovaikutussuhdetta. Lapsen elämän jatkuvuuden ja turvallisuuden kannalta on tärkeää, että varhaiskasvatushenkilöstön ja huoltajien välinen yhteistyö on sujuvaa sekä luottamuksellista. Tämä edistää huoltajien ja henkilöstön yhteistä kasvatustehtävää, ja tekee lapsen oppimisen polusta mielekkään kulkea. (Opetushallitus 2022a, 19.)

4.3 Lapset kahdessa kodissa

Tilastokeskus on tehnyt tilastollista tutkimusta lasten vuoroasumisesta ensimmäisen kerran vuonna 2018, joka oli lisäkysymys työvoimatutkimuksen lisätutkimuksessa. Tutkimukseen oli osallistunut sekä naisia että miehiä. Vuoroasumisesta on saatavilla heikosti tietoa tilastollisesti. Käytännössä lapsella voi olla

vain yksi osoite, ja näin ollen erotapauksissa kirjautuu lapsi vain toisen vanhemman perheeseen. Lapsi voi siitä huolimatta asua molempien luona vuorotellen. (Tilastokeskus 2019.)

Erotilanteessa huoltajien on päätettävä lasten asuminen jatkossa, missä asuu ja millä tavalla toteutuu. Vuoroasuminen on yleistynyt ja useimmiten eron jälkeen päädytään vuoroasumiseen. Vuoroasuminen tarkoittaa sitä, että lapsi asuu lähes saman verran molempien vanhempiensa luona eron jälkeen. (Linnavuori ym. 2021, 55—56.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan vuonna 2021 lapsen vuoroviikko asumisesta huoltajan luona sovittiin vajaalle 4500 lapselle, joka oli kolmannes sovituista asumissopimusten määrästä (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022).

Laissa määritetään, että vuoroasumisesta sekä tapaamisoikeudesta tulee sopia kirjallisesti, milloin ja miten lapsi tapaa toista vanhempaansa. Tapaamissopimukseen tulee kirjata, kumman koti on lapsen virallinen asuinpaikka. Lisäksi sopimukseen voidaan sopia, kuinka lapsi saa pitää yhteyttä toiseen vanhempaan, jonka luona on vähemmän. (Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983, 7 §.)

Käytännössä vuoroviikkoasuminen on yleinen tapa järjestää lasten asuminen, jossa lapset saavat asua molempien vanhempiensa luona vuoroviikein. Vaihutosykliin ei ole yhtä oikeaa määritelmää, vaan vaihto voi pohjautua esimerkiksi vanhemman vuorotyön vuorojen mukaisesti. Tärkeintä tällaisessa asumisessa on se, että lapsella on mahdollisuus elää arkea kummankin vanhemman kanssa vuorotellen. (Linnavuori ym. 2021, 56.) Mäkijärvi (2014, 73) korostaa sitä, että vuoroasumisen onnistumiseen tarvitaan vanhemmilta hyvää yhteistyötä, joustavuutta sekä keskustelut tulee olla avoimia.

Varhaiskasvatusta tulee järjestää erosta huolimatta. Lapselle järjestetään varhaiskasvatusta siihen kuntaan, joka on lapsen kotikunnaksi määritelty. Kotikunta määräytyy kotikuntalain mukaan. Varhaiskasvatusta tulee järjestää myös toiseen kuntaan, jos huoltaja tarvitsee lapselleen päivähoitoa. Varhaiskasvatus laissa sanotaan, että varhaiskasvatusta järjestetään toiselle paikkakunnalle

huoltajan opiskelun, töiden, sairauden tai vastaavanlaisten syiden vuoksi. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 6 §; Kotikuntalaki 201/1994, 2 §.)

5 Aiemmat opinnäytetyöt

Tutustuessamme toisten tekemiin opinnäytetöihin ilmeni, että suurin osa tehdyistä opinnäytetöistä käsitteli lapsen näkökulmaa erossa. Eronneiden huoltajien näkökulmasta tehtyjä opinnäytetöitä ei vastaamme juurikaan tullut. Avaamme neljää eri opinnäytetyötä, jotka mielestämme olivat lähellä meidän omaa aiheitamme ja tehty äskettäin.

Asp ja Hauta (2020) ovat tehneet opinnäytetyönsä yhteistyössä Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksen kanssa, ja siinä on käytetty kvalitatiivista sekä kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Heidän opinnäytetyönsä tavoitteena on ollut tarkastella eroperheiden lasten ja vanhempien kohtaamista varhaiskasvatuksessa. Samassa tutkielmassa he tarkastelivat, että millaisia keinoja ja menetelmiä varhaiskasvattajilla on ollut toimia ja tukea niin lasta kuin vanhempiakin erotilanteissa.

Opinnäytetyön tuloksista nousi esille, että eroperheet ovat varhaiskasvatuksessa nykyisin yleinen ilmiö. Varhaiskasvatuksessa vanhempia kuunnellaan, keskustellaan, kohtelemalla molempia tasapuolisesti sekä olemalla empaattisia, eikä työntekijä asetu kummankaan vanhemman puolelle. Vanhempien keskinäinen riitaisuuden takia vanhemmilla on ollut haasteita yhteistyöhön lasta koskevissa asioissa. Työssä ilmenee se, että jokainen työntekijä on kokenut olevansa tärkeä antamaan tukea ja turvaa perheen erotilanteessa. (Asp & Hauta 2020.)

Nurminen (2020) on tehnyt opinnäytetyön varhaiskasvatus perheen erotilanteesta, jossa käsitellään kohtaamista ja tukemista varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Opinnäytetyön tarkoituksena on ollut vastata kysymyksiin, miten opettaja kohtaa ja työskentelee varhaiskasvatuksessa erotilanteessa olevien

perheiden kanssa, sekä miten varhaiskasvatuksessa tuetaan lasta erotilanteissa. (Nurminen 2020.)

Vanhempien eronaikainen lapsen tukeminen koettiin tärkeäksi. Tuki lähtee lapsen ja perheen tarpeesta ja tukea arvioitiin yksilöllisen tilanteen mukaisesti. Päiväkodissa tarjotaan jatkuvuuden tunnetta sekä struktuuria muuttuvissa kotitilanteissa, sekä lapselle on tarjolla läheisyyttä, turvaa että tukea. Varhaiskasvatuksen opettajat kokivat useimmissa tilanteissa vanhempien kertovan avoimesti kotitilanteistaan ja kertominen voitiin nähdä eräänlaisena avunpyyntönä erotilanteissa. Vanhemmat esittivät toiveenaan, että lapset saavat tukea, ja vanhemmat kyselivät usein apua toimimiseen kotona. (Nurminen 2020.)

Parkkinen, Kokkonen ja Nikkilä (2021) ovat tehneet opinnäytetyön varhaiskasvatuksen tuesta eroperheille. Tuotoksena syntyi opas varhaiskasvattajille. Tarkoituksena heillä on ollut se, että eroperheet voitaisiin huomioida paremmin varhaiskasvatuksessa ja tukea osattaisiin oikeanlaisesti tarjota. Tavoitteeksi he olivat asettaneet varhaiskasvatuksen henkilöstön matalankynnyksen puheeksi ottoa, kun puheeksi otetaan ero ja näin työskentelyä voidaan helpottaa eronneiden perheiden kanssa. (Parkkinen, Kokkonen & Nikkilä 2021.)

Opinnäytetyön tuotoksena he ovat tehneet oppaan varhaiskasvatuksen henkilöstölle, joka on tarkoitettu työskentelyn tueksi eroperheiden tukemiseen sekä työskentelyyn heidän kanssaan. Valmis opas oli suunniteltu tukemaan 0–7-vuotiaiden lasten sekä heidän perheitään. Lisäksi he ovat tehneet esitteen, jonka aiheena oli erotilanteessa lapsen huomiominen. (Parkkinen, Kokkonen & Nikkilä 2021.)

Kärkkäisen (2022) on tehnyt opinnäytetyön kehittämistyönä syntyi varhaiskasvatushenkilöstön käytettäväksi materiaali eronneiden huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön tueksi. Työssä käytettiin strukturoitua kyselylomaketta, jonka avulla saatiin kartoitettua henkilöstön näkemyksiä sekä kokemuksia eronneiden huoltajien kanssa työskentelystä ja toiveita tehtävälle materiaalille. Aineiston teemoittelun jälkeen haastaviksi asioiksi esille nousivat erityisesti

huoltajien riitaisat erotilanteet sekä heidän huonot keskinäiset välit. (Kärkkäinen 2022.)

Henkilöstö nosti esille sen, että onnistunut yhteistyö eronneiden huoltajien kanssa vaatii molemmin puolisen luottamuksen, hyvän tiedottamisen sekä varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelujen pitämisen. Henkilöstö toivoi, että materiaalissa olisi huomioitu, kuinka lasta voisi tukea erotilanteessa sekä eroon liittyvää käsitteistöä olisi avattu. Työn ja materiaalin teoreettinen perusta on rakentunut varhaiskasvatuksen, eroon liittyvän käsitteistön sekä vuorovaikutuksen ja tunnetaitojen ympärille. Tekijä pohtii työn laajemman hyödyllisyyden näkyvän myöhemmin, mutta erojen huomattava lisääntyminen on näkynyt varhaiskasvatuksessa, joten siltä osin työ on hyvin ajankohtainen. (Kärkkäinen 2022.)

6 Opinnäytetyön lähtökohdat

6.1 Toimeksiantaja ja toimintaympäristö

Toimeksiantajana toiminnalliselle opinnäytetyöllemme oli Savonlinnan kaupungin Kerimäen päiväkotitoiminta. Päiväkotitoiminta tarjoaa varhaiskasvatusta alle kouluikäisille lapsille. Kerimäen päiväkotitoimintaan kuuluu kaksi eri yksikköä, päiväkotitoiminta Vekula sekä päiväkotitoiminta Vilppula. Päiväkotitoiminta Vekulassa toimii kolme alle esikouluikäisten (0—6-v.) ryhmää, jossa tarjotaan varhaiskasvatusta päivähoitona sekä tarvittaessa pidennetyin aukioloajoin. Vekulassa työskentelee neljä varhaiskasvatuksen opettajaa, seitsemän varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa ja kaksi varhaiskasvatuksen avustajaa.

Päiväkotitoiminta Vilppulassa toimii kaksi esikouluikäisten ryhmää, jossa toisessa on myös 5-vuotiaita. Vilppulassa työskentelee kolme varhaiskasvatuksen opettajaa, varhaiskasvatuksen sosionomi, kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa sekä yksi varhaiskasvatuksen avustaja. Molempien päiväkotitoimintojen yhteisessä käytössä on yksi varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Opinnäytetyömme teimme

toimeksiantajalta ilmenneeseen tarpeeseen eronneiden huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön.

6.2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tuotos

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää varhaiskasvatushenkilöstön työtä eronneiden huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tavoitteenamme oli luoda yhteistyöhön toimintamalli varhaiskasvatuksen henkilökunnan käyttöön. Toimintamallin myötä koko henkilöstö tulisi tietoiseksi siitä, kuinka tulisi toimia yhteistyössä eronneiden huoltajien kanssa ja mitä täytyy ottaa erityisesti huomioon. Toimintamalli mahdollistaisi tasavertaisen työskentelyn sekä molemmat huoltajat tulisi huomioitua yhtäläisesti lasta koskevissa asioissa.

Opinnäytetyömme tuotoksena syntyy toimintamalli, jonka tarkoituksena on olla tukemassa varhaiskasvattajien työtä, kun työskennellään eronneiden huoltajien kanssa yhteistyössä. Samalla toimintamalli toimii muistilistana työntekijöille, jota voidaan käyttää esimerkiksi lapsen varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelun tukena, jotta työntekijät muistavat tuoda tärkeät asiat esille molemmille huoltajille. Toimintamallin avulla työyhteisön jäsenet toimivat odotetusti samalla tavalla ja näin varmistetaan, että työskentely on laadukasta ja yhdenvertaista. Toimintamalli tulee käyttöön Kerimäen päiväkotiin molempiin toimipaikkoihin.

7 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisella opinnäytetyöllä on tarkoitus tarkastella ammatillisella kentällä käytännön työhön liittyviä toimintoja. Toiminnoilla tarkoitetaan käytännön toimintojen ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä ja järjeistämistä. Toiminnallinen opinnäytetyön toteutus voi olla muun muassa ohje, opas tai toimintamalli, joka liittyy ammatilliseen käytäntöön. Tärkeää on se, että

toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus sekä tutkimuksellisen viestinnän keinoin raportointi. (Vilkka & Airaksinen 2003, 9.)

Toiminnalliseen opinnäytetyöhön olisi hyvä löytää toimeksiantaja, koska opinnäytetyön avulla voi näyttää omaa osaamistaan laajemmin työyhteisöön. Toimeksi annetut opinnäytetyönaiheet ovat lisänneet vastuuntuntoa tehdä opinnäytetyötä sekä opettaneet projektinhallintaa. Projektinhallintaan kuuluu suunnitelman tekeminen täsmällisesti, toimintaehdot ja -tavoitteet, toiminnan aikatauluttaminen ja tiimityö. Opinnäytetyönaihe, joka on lähtöisin työelämästä, tukee omaa ammatillista kasvua, sekä tietoja ja taitoja pääsee peilaamaan tämänhetkiseen työelämään ja työelämän tarpeisiin. (Vilkka & Airaksinen 2003, 16—17.)

Opinnäytetyömme muodoksi valikoitui toiminnallinen opinnäytetyö, kun saimme mielenkiintoisen aihe-ehdotuksen Kerimäen päiväkodin johtajalta. Valitsimme toiminnallisen opinnäytetyön myös siksi, koska tarkoituksenamme oli valmistaa tuotos eli toimintamalli varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Toimeksiantajaksi tuli Savonlinnan kaupungin Kerimäen päiväkotia. Toimeksiantajan kanssa käytyjen tarkempien keskusteluiden jälkeen tulimme siihen lopputulokseen, että luomme toimintamallin eronneiden huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Toiminnallista opinnäytetyötämme varten teimme suunnitelmavaiheessa aikataulutusta opinnäytetyön eri vaiheista sekä mahdollisesta valmistumisaikataulusta.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä kannattaa lähteä liikkeelle aiheanalyysistä. Aiheen valinta on tärkeä, jotta se motivoi tekemään opinnäytetyötä. Aihe tulisi olla ajankohtainen ja tulevaisuuteen tähtäävä. Toiminnallisen opinnäytetyön aihe voi tulla myös toimeksiantajalta, jota hän tarvitsee sen hetkiseen tarpeeseen työmaailmassa. (Vilkka & Airaksinen 2003, 23.)

Aihe oli meidän mielestämme mielenkiintoinen ja hyvin ajankohtainen. Varhaiskasvatuksessa on näkynyt lisääntynyt eronneisuus huoltajien keskuudessa. Tämä on vaikuttanut varhaiskasvatushenkilöstön työskentelyyn siten, että työskentelyssä eronneiden huoltajien kanssa tulee asiat ottaa hieman eri tavalla huomioon. Asioiden käsittely ja tiedottaminen molemmille huoltajille lisää

henkilöstön työmäärää sekä muistettavia asioita, ja huoltajien mahdolliset riittävät välit voivat vaikuttaa työskentelyn sujuvuuteen.

Opinnäytetyön tärkein pohdittava asia on aiheanalyysissä kohderyhmä ja kohderyhmän raja. Opinnäytetyön toiminnallisena osuutena, esimerkiksi ohjeistus, on tarkoitettu tehdä jollekin, tai jonkun käytettäväksi. Tavoitteena toiminnallisella opinnäytetyöllä on osallistaa ihmiset toiminnan selkeyttämiseen ohjeistuksen tai oppaan avulla. Kohderyhmän määrittelyssä otetaan huomioon toimeksiantajan toiveet ja tavoitteet sille, mikä tulee olemaan tuotoksena. (Vilkka & Airaksinen 2003, 38—39.)

Kohderyhmäksi valikoitui toimeksiantajan antaman aiheen vuoksi Kerimäen päiväkodin varhaiskasvatushenkilöstö. Henkilöstö koostui viidestä tiimistä, joille kaikille teimme tiimihaastattelut. Haastattelujen avulla saimme osallistettua henkilöstön toimintamallin luomiseen. Saimme heiltä tärkeää tietoa siitä, mitä toimintamalli eronneiden huoltajien kanssa työskentelyyn tulisi sisältää.

Pelkkä tuotos ei riitä toiminnalliseksi opinnäytetyöksi, vaan tarkoituksena on yhdistää teoriatietoa käytäntöön ja pystyä pohtimaan alan teoriaa kriittisesti. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää käytännön ratkaisuja alan ammattikulttuuriin. Teoreettiseksi näkökulmaksi toiminnallisessa opinnäytetyössä riittää alan käsitteet ja niiden määrittely. (Vilkka & Airaksinen 2003, 41—43.)

Mielestämme toiminnallinen opinnäytetyö tuki aihettamme parhaiten. Osallistamisen avulla saimme varhaiskasvatushenkilöstön mukaan kehittämään toimintaa yhdenmukaisemmaksi. Varhaiskasvatushenkilöstön avulla saimme selville ne heikkoudet, johon henkilöstö koki tarvitsevansa lisää tietoa tai ohjausta. Toimintamalli toimii varhaiskasvatushenkilöstön työskentelyn tukena, jonka avulla työskentely eronneiden huoltajien kanssa on sujuvaa sekä tasavertaista, ja jokainen henkilöstön jäsen toimii samalla tavalla työyhteisössä.

7.2 Tiedontuotannon ja osallistamisen menetelmät

Opinnäytetyömme tiedontuotantoon käytimme laadullisen tutkimuksen menetelmiä tiimihaastatteluin. Juutin ja Puusan (2020) mukaan ihmiset ovat aktiivisia toimijoita laadullisessa tutkimuksessa sekä muokkaavat sosiaalista todellisuuttaan. Aineistonkeruu ei ole luonteeltaan puhdasta tiedon esiin tuomista, vaan toisten ihmisten kanssa vuorovaikutuksessa olemista. Aineistonkeruu tapahtuu päämäärätietoisesti, ja siihen vaikuttaa aineisto sekä ihmiset, jotka ovat tutkimuksen kohteena. (Juuti & Puusa 2020, 101.)

Aloittaessa aineiston hankintaa on pidettävä mielessä ne käsitteet, joita pyritään tarkastelemaan, koska laadullinen tutkimus on käsiteherkkää ja ne voivat ohjailla havaintoja. Ensimmäinen ymmärrys saattaa vaikuttaa tutkijan havaintoihin ja aineiston keräämiseen. Aineistonkeruu tapahtuu vuorovaikutuksessa tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden kanssa. Tutkimuskehityksen ja toteuttamisen kontrollointi on tutkijalähtöistä ja tutkijan tulisi olla nöyrä, koska hän ei tiedä ihmisten sosiaalista todellisuutta heidän elämästä. (Juuti & Puusa 2020, 101.)

Kokonaisvaltaisen ymmärtämisen kannalta laadullinen menetelmä on toimiva tapa toteuttaa tutkimusta. Lähtökohtana on tutkia kirjoittamatonta tietoa siitä, mitkä asiat taustalla vaikuttavat toimintaan. Tiimihaastattelut toimivat aineistonkeruumenetelmänä ja ne toimivat parhaiten puolistrukturoituna, jonka avulla saa selvitettyä henkilöstön tiedon tarpeellisuuden. Aineiston keräämisessä korostuu tiimihaastatteluista nousseiden asioiden avaaminen kattavasti. Aineiston laatu on aineiston määrää tärkeämpi. (Vilkka & Airaksinen 2003, 63—64.)

Koimme, että laadullisen menetelmän tiimihaastattelu oli paras vaihtoehto henkilöstöltä saadun tiedon tuottamiseen. Se mahdollisti jokaiselle työntekijälle oman näkemyksen esiin tuomisen aiheeseen liittyen. Jokainen sai myös tuoda julki mahdolliset epäselvät asiat, joita olivat kohdanneet työssään eronneiden huoltajien kanssa toimiessaan. Vuorovaikutteisissa tiimihaastatteluissa täytyi olla tarkkana, jotta keskustelut pysyivät tiedonhankintaa nähden oikeanlaisina keskusteluina, eivätkä poikenneet aineiston hankintaan nähden vääränlaisten tietojen äärelle. Haastatteluissa pystyi esittämään tarkentavia kysymyksiä, jos jokin aihe kaipasi lisää selvittelyä.

Tarkoituksenamme oli osallistaa päiväkodin henkilöstöä tiimihaastatteluin. Tiimihaastattelut teimme jokaiselle viidelle (5) päiväkodin tiimille. Näin saimme koko päiväkodin henkilöstön osallistettua sekä kerättyä heiltä arvokasta tietoa siitä, mihin asioihin he tarvitsisivat neuvoja sekä yhteisiä käytänteitä toimiessaan eronneiden huoltajien kanssa.

Tiimihaastattelu voi olla keskustelua, johon on etukäteen tavoite asetettuna. Keskustelu etenee tutkijan aloitteesta ja johdattamana. Tärkeää on tunnistaa, että kaikki osapuolet vaikuttavat toisiinsa vuorovaikutteisessa tiimihaastattelussa. Haastattelu on menetelmänä ajatteluun ja tietoisuuteen kohdistuvaa, jonka tarkoituksena on saada kasaan uskottavia päätelmiä siten, että apuna on tutkittava ilmiö. Tiimihaastattelun avulla voi päästä haastateltavien ajatuksiin, odotuksiin, mielihaluihin, mieltymyksiin sekä kokemuksiin kiinni. Puheen muodossa olevasta aineistosta uskottavien päätelmien tekeminen vaatii tiimihaastattelujen tallentamista. (Puusa 2020, 103.) Tiimihaastattelujen kautta saadaan tietoa tiimin toimintatavoista, miten tiimissä keskustellaan esille tulleista asioista ja niiden mahdollisista erimielisyyksistä sekä siitä, kuinka päästään aiheesta jaettuun yhteisymmärrykseen (Pietilä 2017, 111).

Näimme, että tiimihaastattelu oli paras vaihtoehto henkilöstön osallistamiseen dialogisen keskustelun avulla. Dialogista keskustelua avaamme seuraavassa alaluvussa tarkemmin. Tiimihaastatteluissa käytimme avustavia kysymyksiä (liite 2) haastatteluiden tukena. Se oli hyvä valinta siksi, että niiden avulla saatiin henkilöstö keskustelemaan opinnäytetyön aiheeseen liittyen ja se mahdollisti jokaiselle työntekijälle oman näkemyksen esiin tuomisen. Tiimihaastattelusta esille tulleista asioista koostui tiimihaastattelun aineisto. Asiat, jotka nousivat erityisesti keskusteluun olivat henkilöstöä mietityttäviä asioita liittyen eronneisiin huoltajiin ja he eivät tienneet, kuinka toimia työssään erinäisissä tilanteissa heidän kanssaan. Esille tulleet asiat auttoivat meitä luomaan toimintamallia henkilöstölle, josta he saavat tukea omalle toiminnalleen eronneiden huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön.

7.3 Arviointimenetelmät

Vilkan & Airaksisen (2003) mukaan päiväkirja on tekijöiden henkilökohtainen dokumentoinnin väline. Sitä pidetään tärkeänä osana opinnäytetyön tekemistä, koska se toimii myös ikään kuin muistivihkona, josta voi tarkistaa jo tehtyjä asioita ja sovittuja asioita sekä palauttaa mieleen asioita ja mietteitä, mitä on työn tekemisen aikana tullut esiin. (Vilka & Airaksinen 2003, 19–22.) Reflektiossa tekijä kuvaa omaa näkemystään, ammatillista kasvuaan sekä oppimista, ja pyrkii ymmärtämään omaa toimintaa sekä ajatteluaan. Reflektion avulla tekijä pystyy yhdistämään uutta tietoa jo aiemmin saatuihin tietoihin sekä kokemuksiin. Näin tekijä pystyy myös arvioimaan prosessin etenemistä sekä omaa työskentelyään prosessin aikana. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä, 2007, 33–35.)

Reflektiopäiväkirjat toimivat molempien omina muistikirjoina. Kirjoitimme pitkin opinnäytetyöprosessia omia havaintoja sekä muistiinpanoja, ja teimme omaa arviointia työn sujuvuudesta sekä sisällöstä. Reflektiopäiväkirjan avulla pystyimme myös havainnoimaan omaa ammatillista kasvuamme prosessin ajalta.

Mönkkönen (2018) kuvaa dialogisuutta jaettuna asiantuntijuutena, jolloin keskustelijat ovat molemmat samantarvoisessa asemassa keskustelun aikana. Keskustelussa ei pyritä etenemään kenenkään osapuolen johdolla, vaan jokainen tuo keskusteluun omaa näkökantaansa ja yrittää myös ymmärtää toisen näkökantaa. Hyvin tärkeänä tekijänä on siis vastavuoroisuus, jolloin kaikki osapuolet pääsevät vaikuttamaan tilanteen kulkuun. Dialogisuudessa edetään yhdessä kohti mahdollista ratkaisua rakentaen yhteistä ymmärrystä asiasta. Tällöin on mahdollista, että keskustelussa jokainen voi oppia uutta sekä muuttaa kenties asenteitaan ja mielipiteitään. Dialogiseen vuorovaikutukseen pääseminen tarvitsee usein kaikkien osapuolten välisen luottamuksen syntymisen sekä turvallisen tilan. (Mönkkönen 2018, 107—110.)

Dialogisuus kulki tärkeänä menetelmänä koko opinnäytetyöprosessin ajan. Kävimme arvioivia ja vuorovaikutuksellisia keskusteluja toimeksiantajan kanssa useita kertoja prosessin aikana. Keskustelut tapahtuivat joko kasvotusten, puhelimitse tai sähköpostitse. Dialogista keskustelua käytimme myös

arvioidessamme toimintamallin lopullista sisältöä yhdessä toimeksiantajan ja henkilöstön kanssa, kun esittelimme lopullisen tuotoksen. Dialogisissa keskusteluissa olemme pystyneet käymään asiat läpi jokaisen mielipidettä kunnioittaen ja kehitysideat huomioiden. Tärkeimmäksi dialogisessa keskustelussa koimme sen, että pystyimme keskustelemaan ja arvioimaan vastavuoroisesti tehtyä toimintamallia työn jokaisessa vaiheessa, ja saimme keskustelujen avulla nopeaa palautetta työstämme sekä tarvittavista muutoksista.

8 Opinnäytetyön prosessi

8.1 Konstruktivistinen malli

Konstruktivistisessa kehittämistyön mallissa pääpaino on osallistavassa sekä yhteisöllisessä näkökulmassa. Myös reflektointi näyttäytyy isona osana työn eri vaiheissa. Arviointia tehdään niin toimeksiantajan, työyhteisön, kuin työparinkin kanssa, kaikissa työn vaiheissa. (Salonen 2013, 17—18.) Valitsimme opinnäytetyötämme ohjaavaksi malliksi konstruktivistisen mallin (kuvio 1), koska se vastasi mielestämme parhaiten työmme tarkoitukseen. Työmme vaati vuoropuhelua ja osallisuutta niin toimeksiantajan kuin henkilöstönkin kanssa. Meidän opinnäytetyömme idean sekä selkeän tarpeen toimintamalliin saimme toimeksiantajalta, päiväkodin johtajalta. Ensimmäisenä teimme toimeksiantajan kanssa toimeksiantosopimukset, eikä erillisiä lupia opinnäytetyötämme varten tarvinnut hakea.

8.3 Suunnittelu- ja esivaihe

Aloitusvaiheen jälkeen seuraa suunnitteluvaihe. Suunnitteluvaiheessa hankkeidea kirkastuu entisestään ja hankkeesta tehdään tällöin kirjallinen kehittämissuunnitelma. Suunnitelmassa tulisi ilmetä kaikki työn vaiheet ja koko työn tarkoitus. Suunnitelmassa tulee käydä myös ilmi toimijoiden vastuut sekä tehtävät. Tärkeää on, että kehittämishanke ja työskentely suunnitellaan huolellisesti. (Salonen 2013, 17—18.)

Aiherajauksen jälkeen aloimme työstämään helmikuussa 2022 toimintasuunnitelmaa, joka ohjasi opinnäytetyöprosessiamme eteenpäin. Toimintasuunnitelma avasi työmme tarkoitusta ja tavoitetta sekä teoriaperustaa tulevalle toimintamallille. Suunnitelmassa tuli esille käyttämämme osallistamisen ja arvioimisen menetelmät, ja opinnäytetyötämme ohjaavana mallina konstruktivistinen malli. Suunnitelmaan olimme laatineet arvioidun aikataulun, jonka aikana opinnäytetyömme tulisi valmistumaan.

Kohderyhmäksi meillä valikoitui toimeksiantajan antaman aiheen vuoksi Kerimäen päiväkodin varhaiskasvatushenkilöstö. Henkilöstö koostui viidestä tiimistä, joille kaikille teimme tiimihaastattelut. Haastattelujen avulla saimme osallistettua henkilöstön toimintamallin luomiseen. Saimme heiltä tärkeää tietoa siitä, mitä toimintamalli eronneiden huoltajien kanssa työskentelyyn tulisi sisältää.

Tämän jälkeen alkaa esivaihe, jolloin siirrytään ympäristöön, jossa työskentely tapahtuu. Tämä vaihe voi olla melko lyhyt, ja sisältää vain esimerkiksi suunnitelman läpikäymistä kaikkien toimijoiden kesken sekä työskentelyn organisointia. (Salonen 2013, 18.) Esivaiheessa teimme toimeksiantajan kanssa toimeksiantosopimuksen, eikä erillisiä tutkimuslupia tarvinnut opinnäytetyötämme varten hankkia tai tehdä. Kävimme toimeksiantajan kanssa yhdessä läpi aikataulut ja tavat, kuinka olimme suunnitelleet työskentelevämme. Laitoimme jokaiselle

varhaiskasvattajalle saatekirjeen sähköpostitse (liite 1), jossa ilmeni opinnäyte-työmme aihe ja minkä vuoksi olimme tulossa pitämään tiimihaastatteluja.

8.4 Työstövaihe

Esivaiheen jälkeen aloitetaan työstövaihe, jossa mennään askel kerrallaan kohti kehittämistyön tavoitetta sekä tuotosta. Tässä vaiheessa tulevat esiin kaikki kehittämishankkeen osatekijät, kuten toimijat, materiaalit ja aineistot, eri menetelmät sekä dokumentointitavat. Työstövaihe on usein vaativa, mutta tekijöilleen hyvin opettavainen. Työstövaiheessa saatu vertaistuki ja palaute edesauttavat hankkeen onnistumista sekä lisäävät tekijöiden ammatillista kehitystä. Työstövaihetta seuraa tarkistusvaihe, mikä tarkoittaa arviointia. (Salonen 2013, 18.)

Tämä oli meille vuorovaikutteisin vaihe työyhteisön sekä toimeksiantajan kanssa. Toiminnallinen osuutemme alkoi sillä, että laitoimme sähköpostia tulevasta tiimihaastattelusta jokaiseen tiimiin toukokuun 2022 alussa. Viestissä kerroimme, milloin olemme tulossa pitämään tiimihaastattelut. Lisäksi liitimme viesteihin saatekirjeen (liite 1), jossa kävi ilmi tiimihaastatteluiden tarkoitus ja tavoite. Tiimihaastattelut suoritimme luottamuksellisesti jokaisen tiimin kanssa päiväkodeilla ja osan videopuheluna Microsoft Teams -palvelun avulla tiimien viikoittaisten tiimipalavereiden aikana. Tiimeissä oli paikalla keskimäärin kolme kasvattajaa ja haastattelut kestivät noin 1 tunnin ajan. Saimme haastattelut tehtyä toukokuun 2022 aikana.

Olimme miettineet valmiit kysymykset tiimihaastatteluita varten (liite 2). Kävimme kysymykset järjestyksessä läpi, ja tarvittaessa teimme tarkentavia lisäkysymyksiä. Tiimihaastattelut olivat hyvin rentoja, mutta asiasisällöltään hyvin tiiviitä. Tiimihaastattelujen tarkoituksena oli saada henkilöstöltä yhtenäisen toimintamallin tekoa varten niitä tietoja, joita he kokivat tarvitsevansa selkeyttääkseen omaa toimintaa eronneiden huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Toimintamallia varten tiimihaastattelusta nousi selkeästi esille se, että yhteisen toimintamallin avulla henkilöstö pystyisi yhdenmukaistamaan toimintaansa

eronneiden huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tiimihaastatteluissa keskusteltiin suhtautumisesta eronneisiin huoltajiin, sekä onko heidät otettava eri tavalla huomioon varhaiskasvatuksessa työskennellessä kuin muut huoltajat. Työntekijän roolista tärkeiksi asioiksi nousi esille ammatillisuus, puolueettomuus ja hienovaraisuus kohdatessa eronneet huoltajat.

Kysyimme haasteista yhteistyössä eronneiden huoltajien kanssa ja selkeänä haasteena tiimihaastatteluista nousi esille tiedonkululliset asiat huoltajilta henkilöstölle. Erosta ei välttämättä ole tiedotettu varhaiskasvatuksen henkilöstöä, vaan asiasta kuullaan pahimmassa tapauksessa lapselta. Myös tiedottomuus siitä, kumman huoltajan luona lapsi milloinkin on, aiheuttaa henkilöstölle haasteita esimerkiksi silloin, kun pitäisi ilmoittaa lapsen sairastumisesta tai muista lapseen liittyvistä asioista. Näiden asioiden lisäksi monia pohditutti se, mitä asioita voi kertoa toiselle huoltajalle, kun lapsi asuu esimerkiksi vuoroviikoin huoltajiensa luona. Henkilöstöltä saadun tiedon mukaan tietoisuus huoltajuussuhteista oli tarpeen, koska kaikilla ei ollut tiedossa, miten yksinhuoltajuus tai yhteishuoltajuus määrittää huoltajien tiedonsaantioikeuksia.

Henkilöstön toive toimintamallin konkreettisesta tuotoksesta oli mahdollisimman yksinkertainen ja helppolukuinen vihkonen, esimerkiksi A5-kokoa oleva. Henkilöstön toive toimintamallin sisältöön oli, että siellä olisi avattuna huoltajasuhteet ja yhteystiedot eri palveluihin, johon huoltajat voisi ohjata eroasioissa. Lisäksi toiveena oli niin sanottu tarkistuslista tärkeistä muistettavista asioista, jonka avulla huoltajien kanssa pidettävät varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelut onnistuisivat johdonmukaisesti ja kaikki tärkeäksi huomatuksi asiat tulisi käytyä läpi. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi tiedonsiirrolliset asiat sekä asumisjärjestelyt.

Aloitimme toimintamallin laatimisen kesäkuussa 2022 tiimihaastatteluista nousseiden asioiden pohjalta. Toimintamallissa (liite 3) tuotiin esille huoltajasuhteet, henkilöstön muistilista varhaiskasvatussuunnitelmakeskusteluja varten, mahdolliset palvelut erotilanteisiin sekä henkilöstön ammatillisen roolin kulmakivet eronneiden huoltajien kanssa työskentelyyn. Arviointia toimintamallista teimme toimeksiantajan kanssa sähköpostiviestein sekä puhelimitse useita kertoja työstön aikana.

Ensimmäisen version palautettuumme saimme toimeksiantajalta toiveen lisätä toimintamalliin kohdan, jossa kerrotaan toimintaohjeet sellaiseen tilanteeseen, jossa huoltaja kieltää toisen huoltajan oikeuden hakea lapsen päiväkodista. Tähän asiaan haimme teoriapohjan lisäksi varmistusta Savonlinnan lastenvalvojan kanssa käydyssä Teams keskustelussa. Keskustelussa kävimme läpi erilaisia ristiriitatilanteita, joita voi esiintyä huoltajien kanssa tehtävässä työssä ja kuinka niissä tilanteissa täytyy toimia. Kuten esimerkiksi kuinka toimitaan, jos huoltaja kieltää toisen huoltajan oikeuden hakea lapsen päiväkodista ja mistä asian oikeellisuuden voi varmistaa, jos epäilee huoltajan kertomaa todeksi. Muokkasimme toimintamallin sisältöä arvioinneissa nousseiden toiveiden mukaisesti, jotta siitä tuli mahdollisimman helppokäyttöinen ja toimiva työkalu varhaiskasvattajille.

Työstövaiheessa toimintamallia arvioitiin dialogisen keskustelun avulla niin toimeksiantajan kuin työntekijöidenkin kanssa. Arvioinnissa pohdimme sitä, kuinka toimintamalli toimisi käytännössä ja vastasiko se sisällöltään tarkoitusta. Opinäytetyön tekijöinä arvioimme sitä, että olimmeko onnistuneet hankkimaan riittävästi käytännön tietoa, jotta pystyimme saamaan tuotoksena valmiiksi toimintamallin. Tärkeää oli tässä vaiheessa saada arviointia myös toimeksiantajalta sekä varhaiskasvatuksen henkilöstöltä.

8.5 Viimeistely- ja tarkistusvaihe

Salosen (2013) mukaan tarkistusvaihe sisältyy myös kaikkiin työn vaiheisiin, koska arviointi on hyvin tärkeä osa kehittämistyötä. Omana osionaan tarkistusvaihe on kuitenkin tärkeä, jotta syntynyttä tuotosta arvioitaisiin yhdessä kaikkien toimijoiden kesken. Tässä vaiheessa tuotos siirtyy joko viimeistelyvaiheeseen tai tarvittaessa vielä takaisin työstövaiheeseen. (Salonen 2013, 18.)

Työstövaiheen jälkeen siirrytään viimeistelyvaiheeseen, jossa tuotos sekä kehittämishankeraportti viimeistellään ja hiotaan valmiiseen muotoon. Tämä vaihe on yleensä pitkä ja työllistävä. Viimeistelyvaiheessa tuotosta voi myös esitellä

sen tuleville käyttäjille ja muille toimijoille. Kun viimeistely on saatu tehtyä, on kehittämishankkeen tuloksena syntynyt valmis tuotos. Kehittämishankkeen tuotoksena voisi olla esimerkiksi kirja, toimintapäivä tai opas. (Salonen 2013, 18—19.)

Opinnäytetyömme tuotoksena syntyi toimintamalli varhaiskasvatuksen työyhteisöön eronneiden huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön tueksi. Kävimme tuotosta läpi yhdessä varhaiskasvatushenkilöstön sekä toimeksiantajan kanssa päiväkodin sisäisen palaverin yhteydessä lokakuussa 2022. Toimintamallin esittely pidettiin Teams -videoyhteydellä, jotta mahdollisimman moni pystyi osallistumaan.

Toimintamallin esittelyn yhteydessä kävimme arvioivaa keskustelua sen toimivuudesta käytännön työssä. Henkilöstö sekä toimeksiantaja olivat hyvin tyytyväisiä toimintamalliin. Sisältö vastasi heidän mielestään tiimihaastatteluissa esiin tulleisiin asioihin, joihin he halusivat yhtenäisiä käytänteitä. Esittelyn päätteeksi toimeksiantaja sekä työyhteisö tuli siihen lopputulokseen, että toimintamallin sisältöä ei ollut tarvetta enää muokata tai täydentää. Toimintamalli tuli välittömästi käyttöön. Saimme esittelyn jälkeen toimeksiantajalta kirjallisen palautteen sähköpostitse.

Päätäväaiheen arvioinnissa oli mukana toimeksiantaja ja henkilöstö, jotka antoivat palautetta valmiista toimintamallista. Toivoimme palautetta siitä, että vastasiko toimintamallin sisältö kaikilta osin sitä, mitä toimeksiantaja meiltä oli odottanut. Halusimme tietoa siitä, että onko toimintamallissa kaikki oleellinen tieto siihen, että henkilöstön työskentely tulisi sujuvammaksi ja yhdenvertaiseksi. Kaipasimme palautetta myös siitä, että oliko toimintamallin ohjeistus selkeä ja helposti ymmärrettävä, sekä soveltuuko toimintamalli sellaisenaan jokaiseen tiimiin. Lopuksi arvioimme itse, kuinka olimme onnistuneet kokonaisuutena kehitystehtävässämme. Arviointia saatiin käymällä dialogista keskustelua niin työyhteisön jäsenten kuin toimeksiantajankin kanssa.

9 Tuotoksena toimintamalli

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää varhaiskasvatushenkilöstön työtä eronneiden huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tavoitteenamme oli luoda yhteistyöhön toimintamalli varhaiskasvatuksen henkilökunnan käyttöön. Opinnäytetyömme tuotoksena syntyi toimintamalli varhaiskasvatuksen henkilöstölle eronneiden huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön tueksi.

Toimintamalli on konkreettisesti tehty A5-kokoiseksi kuusisivuiseksi vihkoseksi Canva -ohjelman avulla. Toimintamalliin (liite 3) olemme avanneet teoriassa huoltajuussuhteet ja kuinka täytyy toimia mahdollisessa äkillisessä tilanteessa, esimerkiksi huoltajan ilmoittaessa, ettei lasta saa enää luovuttaa toiselle huoltajalle. Toimintamalliin toimme henkilöstön toiveiden mukaisesti muistilistan, joka sisältää tärkeät muistettavat asiat mitä tarvitaan varhaiskasvatussuunnitelma-keskusteluissa sekä tietoviestintäpalveluissa. Listasimme myös mahdollisia eronneille huoltajille tarkoitettuja palveluja yhteystietoineen, joihin henkilöstö voi ohjata huoltajat tarvittaessa. Tällaisia palveluja ovat muun muassa neuvola, lastenvalvoja, perhepalvelukeskus sekä perheasiainneuvottelukeskus. Viimeisenä toimme esille varhaiskasvatushenkilöstön ammatillisen roolin tärkeimmät piirteet työskennellessä eronneiden huoltajien kanssa.

Mielestämme toiminnallinen opinnäytetyö tuki toimintamallin laatimista parhaiten. Osallistamisen avulla saimme varhaiskasvatushenkilöstön mukaan kehittämään toimintaa yhdenmukaisemmaksi. Varhaiskasvatushenkilöstön avulla saimme selville ne heikkoudet, joihin henkilöstö koki tarvitsevansa lisää tietoa tai ohjausta. Toimintamalli tulee toimimaan varhaiskasvatushenkilöstön työskentelyn tukena, jonka avulla työskentely eronneiden huoltajien kanssa on sujuvaa sekä tasavertaista, ja jokainen henkilöstön jäsen toimii samalla tavalla työyhteisössä.

Valmista tuotosta arvioimme yhdessä toimeksiantajan sekä henkilöstön kanssa, kun pidimme toimintamallin esittelyn. Kysyimme palautetta toimintamallin mahdollisesta toimivuudesta, sisällöstä ja sen käyttöönotosta. Palaute

toimintamallista oli hyvää. Erityisesti pidettiin napakasta sisällöstä ja tärkeimpien asioiden esille tuomisesta. Henkilöstön mielestä toimintamalli oli selkeä kokonaisuus, joka voitiin ottaa välittömästi käyttöön. Lisäksi toimeksiantajalta saimme vapaamuotoisen kirjallisen arvioinnin toimintamallista ja yhteistyöstä toimintamallin työstön ajalta sähköpostitse.

10 Pohdinta

10.1 Johtopäätökset

Tarkoituksenamme oli kehittää varhaiskasvatushenkilöstön työtä eronneiden huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Tavoitteenamme oli luoda yhteistyöhön toimintamalli varhaiskasvatuksen henkilökunnan käyttöön. Toimintamallin avulla koko henkilöstö tulisi tietoiseksi siitä, kuinka tulisi toimia yhteistyössä eronneiden huoltajien kanssa ja mitä täytyy ottaa erityisesti huomioon. Toimintamalli mahdollistaisi tasavertaisen työskentelyn sekä molemmat huoltajat tulisi huomioitua yhtäläisesti lasta koskevilla asioilla.

Työntekijältä vaaditaan jatkuvan osaamisen päivittämiseen kykyjä ja valmiuksia nopeasti muuttuvassa työelämässä. Henkilöstön ammattiosaaminen ja asiantuntijuuden kehittyminen varhaiskasvatuksessa perustuu yhdessä jaettuun tietoon, kyvykkyyteen ja asiantuntijuuteen, sekä yksilöllisyyteen ja yhteisöllisyyteen. (Kupila 2020, 310.) Nykyisin varhaiskasvatus näyttäytyy varhaiskasvatuksen ammattilaiselle melko vaativana ja tavoitteellisena. Työ sisältää paljon valtakunnallisesti asetettuja tavoitteita, joista päällimmäisenä mielestämme näkyy kaiken toiminnan pedagoginen lähestymistapa, osallisuus sekä kasvatusyhteistyö. Lähtökohtana kehittämistyöhömme olivat henkilöstöltä nousseet tarpeet ja haasteet eronneiden huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Toimintamallin tiedonhankinnassa saatu jaettu tieto lisäsi jokaisen henkilöstön jäsenen omaa ammattiosaamista.

Toiminnallisella opinnäytetyöllä on tarkoitus tavoitella ammatillisella kentällä käytännön työhön liittyviä toimintoja. Toiminnallinen opinnäytetyön toteutus voi olla esimerkiksi toimintamalli, joka liittyy ammatilliseen käytäntöön. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.) Toiminnallinen opinnäytetyö vastasi tarkoitukseen, koska pystyimme laatimaan sisällöltään toimeksiantajan sekä henkilöstön toiveiden ja tarpeiden mukaisen toimintamallin. Paras palaute toimintamallin sisällöstä ja sen tarpeellisuudesta oli se, että toimeksiantaja kysyi luvan toimintamallin välittömään käyttöönottoon. Saamamme palautteen perusteella olemme mielestämme onnistuneet luomaan käytännönläheisen sekä sisällöltään tiiviin kokonaisuuden.

Varhaiskasvatussuunnitelmassa määritetään huoltajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä (Opetushallitus 2022a, 8). Meillä molemmilla on useamman vuoden työkokemus eronneiden huoltajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Olemme huomanneet, että huoltajien on vaikea tulla kertomaan varhaiskasvattajille muuttuvista elämäntilanteista, ja varsinkin erosta kertominen on ollut hyvin haasteellista. Tiedon saaminen riittävän ajoissa auttaisi työntekijöitä tukemaan perhettä sekä lasta muuttuvassa elämäntilanteessa, ja huoltajat pystyttäisiin ohjaamaan tarvittaessa eroauttamisen palveluihin.

Yhteishuollossa lapsen vanhemmat ovat tasavertaisia, ja tekevät lasta koskevat päätökset yhdessä, hyvässä yhteishengessä. Joskin aina tämä ei aina ole niin yksinkertaista, ja eron jälkeinen yhteishuoltajuus voi olla hyvinkin haasteellista ja ottaa aikansa, jotta yhteinen tapa toimia ja kommunikoida löytyisi. (Koskela 2009, 10.) Vuoden 2021 Terveiden ja hyvinvointilaitoksen tilastojen mukaan vahvistettiin kuntien sosiaalitoimissa reilu 7 200 sopimusta lapsen huollosta, asumisesta ja tapaamisoikeudesta (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022). Meidän työhistorian aikana olemme kiinnittäneet huomiota huoltajien lisääntyneeseen eronneisuuteen. Viimeisten vuosien aikana yhä useampi asiakasperhe on eronnut, joka on tuonut tullessaan omia haasteita huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Näitä haasteita ovat esimerkiksi työntekijän ja huoltajan välinen vuorovaikutus sekä lapsen asioista huolehtiminen molemmille huoltajille tasavertaisesti.

Varhaiskasvatuksen ammattilaiset tarvitsevat työssään laajasti erilaisia ominaisuuksia sekä taitoja, jotta heidän työskentelynsä olisi laadukasta ja vaatimusten mukaista. Erittäin tärkeitä taitoja on myös vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot ja kyky työskennellä erilaisten ihmisten parissa. (Tuukkanen 2013, 19.)

Tiimihaastattelut todensivat sen, että työyhteisö tarvitsi yhteistä toimintamallia toimiakseen yhdenvertaisesti eronneiden huoltajien kanssa. Tiimihaastatteluissa nousseiden asioiden perusteella vuorovaikutustaidot korostuivat niin varhaiskasvattajien keskinäisessä yhteistyössä, kuin huoltajienkin kanssa tehtävässä yhteistyössä. Varhaiskasvattajat kohtaavat työpäivän aikana monia erilaisia huoltajia, joiden kanssa käytävä yhteistyö on sisällöltään hyvinkin laajaa. Huoltajat voivat purkaa omaa pahaa oloaan kasvattajiin, vaikka tunteet eivät liittyisi millään tavalla kasvattajan tekemään työhön, tai lapsen asioihin. Tällaiset tilanteet korostava työntekijöiden vuorovaikutustaitojen tärkeyttä sekä kykyä työskennellä erilaisten ihmisten kanssa, nopeasti muuttuvissa tilanteissa.

Lapset puheeksi -menetelmä on yksi työväline, jota voidaan käyttää varhaiskasvatuksessa. Tämä menetelmä on kehitetty lasten ja perheiden pärjäävyyden tueksi niin isoissa kuin pienissäkin arjen muutoksissa tai haasteissa. Menetelmää käytetään ennaltaehkäisevästi. (Suomen mielenterveys ry 2022a.) Tulevina varhaiskasvatuksen sosionomeina mielestämme yksi hyvä keino kehittää kasvattajien työskentelyä sekä sujuvoittaa yhteistyötä huoltajien kanssa, olisi tuoda lapset puheeksi -menetelmä paremmin käyttöön varhaiskasvatuksen kentälle. Menetelmä auttaisi luomaan yhteisiä käytänteitä huoltajien ja henkilöstön välille, lapsen etua ajatellen. Varsinkin perheen muuttuvissa elämäntilanteissa menetelmän käyttämisestä olisi hyötyä, koska sen kautta saadaan yksityiskohtaisempaa tietoa vallitsevasta tilanteesta.

Työskentelymme opinnäytetyöprosessin aikana oli pääsääntöisesti sujuvaa ja mielekästä. Työskentelyämme edesauttoi molempien pitkä työkokemus varhaiskasvatuksessa. Ajoittain haasteelliseksi osoittautui aikataulujen yhteensovittaminen. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa oli sujuvaa ja vastavuoroista. Koimme vahvaa onnistumista tiimihaastatteluja tehdessämme, koska keskustelut olivat hyvin intensiivisiä sekä avoimia. Saimme keskustelujen avulla paljon arvokasta

tietoa toimintamallin sisältöä varten. Pystyimme pitämään tiimihaastattelut ammatillisina, vaikka henkilöstö koostui meidän työkavereistamme.

Arviointia tehdään niin toimeksiantajan, työyhteisön, kuin työparinkin kanssa, kaikissa työn vaiheissa (Salonen 2013, 17—18). Opinnäytetyö ja toimintamallin laatiminen on ollut meille opettavainen kokemus. Työelämässäkään tehdään arviointeja päivittäisissä toiminnoissa ja arviointien perusteella muutetaan toimintatapoja. On hyvä oppia ottamaan huomioon kaikkien näkökulmat ja tehdä yhteisiä ratkaisuja toimintatapojen parantamiseen.

10.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä täytyy noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu erityisen oleellisena se, että työssä käytetyt lähteet ovat luotettavia sekä ajantasaisia. Lähdeviittauksia tehdessä on tärkeää, että ne on merkitty huolellisesti ja oikein, jolloin kunnioitus alkuperäisten tekstien julkaisijoita ja heidän tekemäänsä työtä kohtaan säilyy. Opinnäytetyön tieteellinen osuus tulee olla omin sanoin kirjoitettua, jolloin ei ole vaaraa alkuperäisen tekstin plagiointiin. Tarvittavat toimeksiantosopimukset on hyvä solmia ajoissa toimeksiantajan kanssa ja sitoutua noudattamaan yhteisesti sovittuja asioita. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021.)

Kun tutkimuksen työn ja tuotoksen luotettavuutta arvioidaan, on hyvä kiinnittää huomiota työn kokonaisuuteen. Tärkeää on, että työ on johdonmukainen ja sisältää oleelliset seikat, jotka ovat yhtenäisiä suhteessa toisiinsa. Tutkimustulosten ja työn eri vaiheiden avaaminen selkeästi, ymmärrettävästi ja yksityiskohtaisesti auttaa lukijoita ymmärtämään kuinka työ on tehty, jolloin he pystyvät myös arvioimaan työn tuloksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163–164.)

Aloittaessamme opinnäytetyön tekemistä solmimme toimeksiantosopimuksen toimeksiantajan kanssa. Muita lupia opinnäytetyötämme varten ei tarvinnut hankkia. Aloittaessamme etsimään teorian tietoa huomasimme, että aiheeseen liittyvää teorian tietoa löytyy suhteellisen vähän ja se on melko vanhaa.

Useat kirjalliset teorialähteet olivat yli 10-vuotta sitten valmistuneita teoksia. Tämä aiheutti meissä hieman huolta, koska pelkäsimme, ettemme saa riittävästi luotettavaa ja ajantasaista teoriaperustaa työllemme. Monet asiat työssämme pohjautuu kuitenkin valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan sekä lakeihin, joten niiden osalta tieto on kuitenkin täysin ajantasaista ja luotettavaa. Tieto, jota jäimme kaipaamaan, olisi ollut ajantasainen tieto siitä, minkä verran eronneita huoltajia on varhaiskasvatusikäisillä lapsilla. Tämän tiedon saaminen olisi antanut vahvistuksen sille havainnoinnille, että erojen määrä huoltajien keskuudessa on lisääntynyt, ja tämä näkyy varhaiskasvatuksessa huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Kun opinnäytetyötä varten tehdään ihmisiin kohdistuvaa tutkimusta, täytyy tärkeimpinä eettisinä periaatteina pitää molemminpuolista luottamuksellisuutta, informointia tutkimukseen liittyvistä asioista, kuten tarkoituksesta ja tavoitteesta, ja ylipäättään tutkimuskohteina olevien ihmisten suostumus tutkimukseen osallistumisesta on tärkeää. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20.) Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2019) painottaa myös huomioimaan jokaisen tutkimukseen osallistuvan henkilön eettiset oikeudet. Näihin kuuluu informaation saaminen tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteesta sekä aineiston käsittelystä ja käytöstä. On huomioitava, että tutkimuksessa olevien henkilöiden yksityisyys säilyy, eikä heidän henkilötietojaan tule esille. Tutkimuksen tekijöiden on kunnioitettava jokaisen henkilön itsemääräämisoikeutta sekä ihmisarvoa, ja antaa heille sananvapaus esimerkiksi haastatteluja tehdessä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8—9.)

Tehdessämme tiimihaastatteluja olimme ottaneet huomioon jokaisen osallistuvan henkilön eettiset oikeudet. Jokaiselle henkilöstön jäsenelle laitoimme sähköpostitse ennen haastatteluja saatekirjeen (liite 1), jossa he saivat tietoonsa haastattelun tarkoituksen ja tavoitteen sekä tiedon siitä, kuinka käsittelemme haastatteluista saatuja aineistoja. Vastaajien henkilötietoja ei tullut näkyviin aineistoon. Olimme haastatteluja tehdessämme neutraaleja ja puolueettomia, ja kunnioitimme jokaisen henkilön itsemääräämisoikeutta sekä ihmisarvoa. Jokaisella henkilöllä oli oikeus sananvapauteen haastatteluista tehdessämme.

Dokumentoimme tiimihaastattelut kirjoittamalla esille tulleita asioita ylös paperille. Emme henkilöittäneet vastauksia dokumentteihin, vaan esille nousseet asiat kirjoitimme anonyymisti. Haastattelujen jälkeen siirsimme saamamme tiedot tietokoneelle, jonka jälkeen hävitimme paperiset versiot asianmukaisesti.

Kaikista viidestä tiimistä saimme hyvin samankaltaista tietoa eronneiden huoltajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja työskentelyssä esiintyneistä haasteista tai epäkohdista. Jokaisessa haastattelussa tuli esille toimintamallin tarpeellisuus, jotta työskentely helpottuisi ja yhdenmukaistuisi. Näiden huomioiden perusteella arvioimme, että haastatteluista saamamme aineisto on luotettavaa ja ajantasaista.

10.3 Oma ammatillinen kasvu

Aihevalintamme työskentelystä eronneiden huoltajien kanssa tuki mielestämme hyvin sosionomiopintojamme, koska me molemmat valmistumme varhaiskasvatuksen sosionomeiksi. Meidän molempien työkokemus varhaiskasvatuksessa on jo laaja, mutta opinnäytetyöprosessimme syvensi osaamistamme sekä tietouttamme eronneiden huoltajien kanssa tehtävästä työstä. Etenkin huoltajien osallistamisesta sekä yhteistyöstä päiväkodin ja huoltajien välillä. Huomasimme opinnäytetyötä tehdessämme, että työyhteisö kaipasi yhteisiä suuntaviivoja ja toimintamallia eronneiden huoltajien kanssa tehtävään työhön. Näkemysten ja kokemusten jakaminen lisäsi jokaisen tietoutta asiasta.

Tietoperustaa kootessamme näkemyksemme huoltajien huomioimisesta tasavertaisesti ja ammattimaisesti sekä heidän osallistamisensa lapsen varhaiskasvatuksen suunnitteluun ja toteutukseen vahvistui entisestään. Opimme lisää siitä, kuinka kohdata huoltajat tasavertaisesti eron sattuessa, ja erityisesti mitä kaikkea täytyy ottaa huomioon. Erityisen hyvänä muistutuksena oli varhaiskasvatushenkilöstön toiminnan merkitys kasvatusyhteistyön rakentamisessa sekä sen ylläpitämisessä huoltajien kanssa. Henkilöstön ammattimaisella ja keskustelevalla otteella on mahdollista saada paljon hyvää aikaan, vaikka huoltajien keskinäiset suhteet olisivat kovin tulehtuneet. Tietouttamme lisäsi laeista sekä

varhaiskasvatussuunnitelmasta nousseet velvoitteet sekä ohjeistukset esimerkiksi tiedonsaantioikeuksista, kun kyseessä on yksin- tai yhteishuoltajuus.

10.4 Jatko- ja kehittämisideat

Jatkokehittämisideana mietimme toimintamallin tekemistä eroperheiden lasten kanssa toimimiseen varhaiskasvatuksessa. Toimintamallissa voisi ottaa huomioon, miten lapsi kokee huoltajien erotilanteen ja kuinka varhaiskasvatushenkilöstö voisi tukea lasta tilanteessa parhaiten. Toimintamallissa voisi tuoda esille millaisia menetelmiä ja välineitä voisi olla hyväksi ottaa käytäntöön uuteen elämäntilanteeseen sopeutuvan lapsen kanssa.

Toimintamallin laadintaan olisi mielestämme tärkeää ottaa mukaan varhaiskasvattajien lisäksi huoltajien näkemykset. Huoltajat voisivat tuoda ilmi sen, mitä asioita he haluaisivat lapsen kanssa käsiteltävän erotilanteesta. Lapsia voisi havainnoida varhaiskasvatusympäristössä elämäntilanteen muuttuessa, jolloin saisi tärkeää tietoa lapsen kanssa työskentelyyn. Mieleemme nousee tärkeimmiksi asioiksi esimerkiksi tunnetaitojen käsittely sekä keskustelu erilaisista perhemuodoista koko lapsiryhmän kesken.

Lähteet

- Asp, A. & Hauta, S. 2020. Avioero päiväkotikäisen lapsen perheessä ja siitä toipumisen tukeminen päiväkodissa varhaiskasvattajien näkökulmasta. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala: sosionomi. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/337496/Asp_Anne%20Hauta_Sanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 25.3.2022.
- Hanifi, R. & Nieminen, T. 2022. Kaksi kotia 110 000 lapsella – Joka kolmas asuu yhtä paljon molemmissa. Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2022/kaksi-kotia-110-000-lapsella-joka-kolmas-asuu-yhta-paljon-molemmissa/?listing=simple>. 29.9.2022.
- Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) 2007. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 2. Painos. Vantaa: Dark Oy.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen aineiston hankintamenetelmiä. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Tallinna: Gaudeamus Oy, 99—140.
- Järvinen, M., Laine, A. & Hellman-Suominen, K. 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Helsinki: Kirjapaja.
- Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. 2012. Perheen parhaaksi: perhetyön arkea. 2. Painos. Helsinki: Edita.
- Karikoski, H. & Tiilikka, A. 2020. Eheä kasvunpolku – haaste yhteistyölle. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 5. Painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 78—94.
- Koskela, R. 2009. Ero lapsiperheessä — Miten tukea lasta ja vanhempia? 2. Painos. Helsinki: Paintek Pihlajamäki Oy.
- Kotikuntalaki 201/1994. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940201>. 3.4.2022.
- Kupila, P. 2020. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 5. painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 310—320.
- Kärkkäinen, M. 2022. Ero varhaiskasvatuksessa olevan lapsen perheessä - Materiaali varhaiskasvatuksen henkilöstölle vanhempien kanssa tehtävän työn tueksi. Laurea- ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala: sosionomi. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/745873/Karkkainen_Maria.pdf?sequence=2. 28.9.2022.
- Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830361>. 22.3.2022.
- Laru, S., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Perhe osana varhaiskasvatusta. Teoksessa Cacciatore, R., Laru, S., Oulasmaa, M. (toim.), Riihonen, R. (toim.), Rotkirch, A., Saloheimo, A. & Tuukkanen, K. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 47—63.
- Linnavuori, H., Murtorinne-Lahtinen, M. & Heikinheimo, K. 2021. Kaksi kotia. Selviytymisopas vuoroasumiseen. Tampere: Vastapaino.

- Mäkijärvi, L. 2014. Kahden kodin lapset: Miten tuen lasta vanhempien erossa. Jyväskylä: Docendo Oy.
- Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä: asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Nummenmaa, A. 2011. Keskustelu osaamisena. Teoksessa Nummenmaa, A. & Karila, K. (toim.) Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOYpro Oy, 39—60.
- Nurminen, J. 2020. Varhaiskasvatus perheen erotilanteessa — Kohtaaminen ja tukeminen varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala: sosionomi. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345902/jasminanurminen_opinn%c3%a4ytety%c3%b6.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 3.4.2022.
- Opetushallitus 2022a. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_0.pdf. 25.8.2022.
- Opetushallitus 2022b. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman ohjeistus. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Lapsen%20vasu_ohjeistus_2022.pdf. 23.9.2022.
- Parkkinen, J., Kokkonen, S. & Nikkilä, E. 2021. Varhaiskasvatuksen tuki eroperheille: Opas varhaiskasvattajille. LAB-ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala: sosionomi. Opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/506183/Opinn%c3%a4ytety%c3%b6%20-%20opas%20eroperheille.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. 3.4.2022.
- Parrila, S. & Fonsén, E. 2016. Arviointimenetelmien kehittäminen ja käyttöön-otto. Teoksessa Parrila, S. & Fonsén, E. (toim.) Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Jyväskylä: PS-Kustannus 91—114.
- Pietilä, I. 2017. Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori J. (toim.). Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 111—130.
- Puusa, A. 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 103—117.
- Riihonen, R. 2013. Ammatillaisen omat tunteet haasteena ja työkaluna. Teoksessa Cacciatore, R., Laru, S., Oulasmaa, M. (toim.), Riihonen, R. (toim.), Rotkirch, A., Saloheimo, A. & Tuukkanen, K. Ammatikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 43—44.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Tampere: Juvenes Print Oy.
- Savonlinnan kaupunki & Enonkosken kunta. 2019. Seudullinen varhaiskasvatussuunnitelma. https://www.savonlinna.fi/wp-content/uploads/2021/04/15482-Seudullinen_varhaiskasvatussuunnitelma.pdf. 9.3.2022.
- Soukainen, U. 2016. Laatutyö ja kehittävän työotteen omaksuminen. Teoksessa Parrila, S. & Fonsén, E. (toim.) Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus: Käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS-Kustannus, 169—186.
- Suomen mielenterveys ry. 2022a. Lapset puheeksi -menetelmä. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden->

- vahvistamisesta/perheet/toimiva-lapsi-ja-perhe-tyo/lapset-puheeksi-menetelma/. 2.4.2022.
- Suomen mielenterveys ry. 2022b. Lapset puheeksi -lokikirjat. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/lapset-puheeksi-lokikirjat/>. 2.4.2022.
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Lapsen huolto, tapaaminen ja asuminen. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/perhe-oikeudelliset-palvelut/lapsen-huolto-tapaaminen-ja-asuminen#lapsen%20huoltaja> 8.3.2022.
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. 2022. Erotilanteet ja huoltajuus. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/perheet-ja-vanhemmuus/erotilanteet-ja-huoltajuus>. 20.9.2022.
- Terävä, J. & Bööck, M-L. 2019. Yhteistyövanhemmuus eron jälkeen – mitä, miksi miten? Teoksessa Hietanen, P., Keinonen, V. & Kettunen M. (toim.). Yhteistyövanhemmuuden käsikirja. Helsinki: PunaMusta, 11—19.
- Tilastokeskus. 2019. Perheet. Vuoroasuminen 2018. https://www.stat.fi/til/perh/2018/03/perh_2018_03_2019-06-17_tie_001_fi.html. Helsinki: Tilastokeskus. 16.3.2022.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. 23.3.2022.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf. 10.4.2022.
- Tuukkanen, K. 2013. Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Cacciatores, R., Laru, S., Oulasmaa, M. (toim.), Riihonen, R. (toim.), Rotkirch, A., Saloheimo, A. & Tuukkanen, K. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 19—20.
- Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180753>. 1.10.2022.
- Varhaiskasvatustilaki 540/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>. 22.3.2022.
- Vilén, M., Tapio, N., Janhunen, T., Nissinen, L. & Seppänen, S. 2010. Ammatin perhetyö. Teoksessa Vilén, M., Seppänen, P., Tapio, N. & Toivonen, R. Kohtaamisia lapsiperheissä: Menetelmiä perhetyöhön. Helsinki: Kirjapaja, 61—99.
- Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Saatekirje varhaiskasvatuksen henkilöstölle

Hei varhaiskasvatuksen työntekijä!

Olemme kolmannen vuoden sosionomiopiskelijat Johanna Korhonen ja Piia Käyhkö Karelia-ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä eroperheen huoltajien huomioimisesta varhaiskasvatuksessa. Tuotoksenamme on tarkoitus tehdä Kerimäen päiväkodin työyhteisöön yhdenmukainen toimintamalli.

Haluaisimme osallistaa teitä varhaiskasvatuksen työntekijöitä tiimihaastatteluin. Näin saisimme tietoomme, että mitä teidän mielestänne olisi tärkeää ottaa huomioon työskenneltäessä eroperheen huoltajien kanssa, ja mitä olette kokeneet siinä haasteelliseksi. Ajatuksenamme olisi, että osallistuisimme yhden kerran jokaisen tiimin viikoittaiseen tiimipalaveriin, ja toteuttaisimme siinä haastattelun. Aikaa tähän olisi varattava noin yksi tunti.

Haastatteluista saamiamme tietoja käytämme vain toimintamallin luomisen tukena. Tiimihaastattelut ovat luottamuksellisia, eikä yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa valmiista tuotoksesta. Jokaisen näkemys on tärkeä, joten toivomme aktiivista sekä avointa keskustelua aiheesta. Tarkoituksenamme on, että toimintamalli olisi valmis syyskuussa 2022, jolloin esittelemme sen työyhteisölle yhteisessä talon palaverissa.

Keväisin terveisin ja tulevaa yhteistyötä odottaen,

Johanna ja Piia.

Avustavat kysymykset tiimihaastatteluihin

1. Minkälaisia tilanteita on tullut vastaasi työskennellessä eroperheiden huoltajien kanssa?
2. Onko ollut haasteita tai ongelmatilanteita, joissa et ole tiennyt kuinka toimia?
3. Onko huoltajilta tullut palautetta asioiden hoitamisesta / järjestämisestä?
4. Mitä olisi mielestäsi tärkeää ottaa huomioon kohdatessa eroperheen huoltaja?
5. Täytyykö kulttuurierot ottaa erityisesti huomioon?
6. Onko toiveita toimintamallille? Onko esimerkiksi vihkonen?

Toimintamalli

Lähteluettelo

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983.

Lapsiperheiden eroauttamisen palvelut Etelä-Savon alueella.

https://lapeetelasavo.files.wordpress.com/2021/04/ero_opas2021.pdf.

Kolehmainen, M. 2022. Haastattelu. Lastenvalvoja. Savonlinnan kaupunki. Teams-haastattelu. 22.9.2022.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Lapset, nuoret ja perheet. Lapsen huolto, tapaaminen ja asuminen. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/perheoikeudelliset-palvelut/lapsen-huolto-tapaaminen-ja-asuminen>.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022.

Toimintamalli eronneiden huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön

Karelia-ammattikorkeakoulu 2022
Johanna Korhonen
Piia Käyhkö

Tausta

- Päiväkodinjohtajalta idea toimintamallista opinnäytetyöhön
- Selkeä tarve yhteisille toimintakäytänteille
- Vekkulan & Vilppulan henkilöstö haastateltu tiimihaastatteluun toukokuussa
- Haastattelujen sekä teoriaperustan pohjalta tuotoksena syntyi toimintamalli

Henkilöstön ammatillinen rooli sekä tärkeät muistettavat asiat:

- Puolueettomuus
- Avoimuus ja luotettavuus
- Tasavertaisuus
- Ajan antaminen keskustelulle ja kuuntelemiseen
- Eroon liittyvistä asioista ei puhuta lapsen kuullen
- Molempien huoltajien huomioiminen ja asioiden tiedottaminen
- Huoltajien osallistaminen ja vaikuttamisen mahdollistaminen varhaiskasvatuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa
- Yksi tiimistä hoitaa asiaa, ja tiedottaa sitten ryhmän kasvattajia

Toimintamalli

Vanhemmat voidaan ohjata tarpeen vaatiessa:

- Lastenvalvoja (huolto- ja tapaamissopimukset)
p. 044 417 4122 ma-pe klo 9–10
- Neuvola
Lasten- ja nuorten palveluluukku
p. 015 527 7000 ma-pe klo 8–15
- Perhepalvelukeskus
Lasten- ja nuorten palveluluukku
p. 015 527 7000 ma-pe klo 8–15
- Perheasiainneuvottelukeskus
p. 044 776 8032 ma-pe klo 11–12

Huoltajuussuhteisiin sekä huolto- ja tapaamissopimuksiin voi tulla muutoksia joko huoltajien itsensä toivomana, tai sitten lastenvalvojan tai tuomioistuimen päätöksellä. Tällaisten tilanteiden seurauksena toinen huoltaja voi esimerkiksi ilmoittaa, että lasta ei saa enää luovuttaa toiselle huoltajalle.

Miten toimit?

- Kysy perustelut miksi lasta ei saa luovuttaa toiselle huoltajalle
- Kysy huoltajien välisestä vahvistetusta tapaamissopimuksesta ja tarvittaessa pyydä sopimus nähtäväksi
- Jos epäilet asian todenperäisyyttä, ota yhteyttä lastenvalvojaan ja tarkista tapaamissopimus
- Lastensuojeluasiakkaiden kohdalla voi ottaa yhteyttä lastensuojeluun tarkistaakseen tilanteen

Huoltajasuhteet

Yksinhuoltajuus:

Yksinhuoltajuus tarkoittaa sitä, että lapsella on vain yksi huoltaja, jolla on oikeus ja vastuu päättää lapsen asioista. Lapsen tietoja saa luovuttaa vain yksinhuoltajalle, jos asiasta ei ole tehty erillistä sopimusta/päätöstä. Päätös yksinhuoltajuudesta voi olla lapsen vanhempien keskinäinen sopimus, tai sitten tuomioistuimen päätös.

Yhteishuoltajuus:

Yhteishuollossa lapsen vanhemmat ovat yhdessä vastuussa lapsen asioista sekä päätöksenteosta. Huoltajat voivat kuitenkin halutessaan jakaa keskenään lapsen huoltoon liittyviä tehtäviä ja vastuita, tai mahdollisesti myös tuomioistuin voi päättää tehtävienjaosta, jos lapsen etu sitä edellyttää. Yhteishuollossa molemmilla huoltajilla on tasavertainen tiedonsaantioikeus lasta koskevista asioista.

Varhaiskasvattajien muistilista

Varhaiskasvatussuunnitelmassa ja -keskustelussa otettava esille seuraavat asiat:

- Huoltajuussuhde ja mahdolliset erilliset sopimukset, kuten huolto- tai tapaamisoikeussopimus.
- Haut / tuonnit / hoitoaikojen ilmoittaminen
- Asumisjärjestelyt
- Lapsen sairastuessa kenelle ilmoitetaan
- Tulkkipalvelut tarpeen vaatiessa
 - Ryhmän varhaiskasvatuksen opettaja varaa tulkin tarvittavaan tilanteeseen Maahanmuuttajapalvelujen kautta.
 - (p. 044 417 4141.)

Edlevo –sovellus:

- Tunnuksot molemmille huoltajille
- Hoitoaikojen ilmoittaminen
- Molemmat näkevät samat tiedot ja toisen tekemät muutokset esim. hoitoaikamuutokset sovelluksen kautta
- Tiedotteet