



Sivi Harkoma, Jukka Marjanen, Niina Junttila, Miia Sainio, Maria Stoor-Grenner & Mikko Tiihonen

SISÄLLYS

1. Menetelmän kuvaus	2
2. Beskrivning av metoden	4
3. Menetelmän arvioinnin toteutus	6
4. Vastaajien taustatiedot	7
5. Tulokset	8
6. Yhteenveto	22
7. Kehittämissuosituks	23
8. Lähteet	23
9. Liitteet	24

Arviointi kiusaamisen vastaisista sekä lasten tunne- ja vuorovaikutustaitoja tukevista menetelmistä

Pisarapuuttuminen-menetelmä

Raportti on osa Karvin toteuttamaa arviointia kiusaamisen vastaisista sekä lasten tunne- ja vuorovaikutustaitoja tukevista menetelmistä varhaiskasvatuksessa (Harkoma ym., 2024). Arvioinnilla on tuotettu tietoa kiusaamisen vastaisen toiminnan toteutumisesta sekä tunne- ja vuorovaikutustaitojen tukemisesta varhaiskasvatuksessa.

Menetelmäkohtaisten raporttien tarkoituksena on tuottaa tietoa kiusaamisen vastaisista menetelmistä ja niiden toimivuudesta sekä tuloksellisuudesta. Tavoitteena on levittää tietoa erilaisten menetelmien käytettävyydestä, jotta varhaiskasvatuksen järjestäjät ja päiväkodit voisivat valita itselleen sopivimmat. Tarkoituksena ei ole asettaa arviointiin valittuja erilaisia kiusaamisen vastaisia menetelmiä vastakkain tai vertailla niiden paremmuutta, vaan tuoda esiin eri menetelmien hyviä käytänteitä ja kehittämistarpeita.

Tämä raportti koskee Pesarapuuttuminen-menetelmää ja sen hyödyntämistä varhaiskasvatuksessa.

”Pisarapuuttumisen käytön myötä kaikkiin pieniinkin kiusaamistilanteisiin on pystytty puuttumaan varhaisessa vaiheessa ja lapsilla on ollut mahdollisuus kaikilla osallistua tilanteen purkuun omalta osaltaan. Pienenpien lasten kohdalla tämä on helppo menetelmä selvittää erilaisia erimielisyyksiä.” (johtaja)

”Ryhmän lapset oppivat puhumaan tunteista ja oppivat samalla, että kaikkien tunteet ovat yhtä tärkeitä. Lapset oppivat käsittelemään yhdessäkin ristiriitatilanteita.” (henkilöstö)

Tämän osion tehtävänä on kuvata Pesarapuuttuminen-menetelmän tavoitteet, toiminnot sekä sen hyödyntämiseen tarvittavat resurssit. Osio pohjautuu menetelmää organisoivien tahojen Karville toimitamaan aineistoon. Menetelmää organisoiva taho on varhaiskasvatuksen toimipaikkojen ulkopuolinen taho, joka vastaa menetelmän organisoinnista, kehittämisestä ja toiminnan seurannasta.

1 Menetelmän kuvaus

Menetelmän tavoitteet

Pesarapuuttuminen on Väestöliiton ylläpitämä menetelmä lasten välisen ja lapsiin kohdistuvan häirinnän, kiusaamisen ja väkivallan ennaltaehkäisyyn. Menetelmällä pyritään lisäksi vahvistamaan yhteisöllisyyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia lapsiryhmissä ja päiväkodeissa. Menetelmän kohderyhmä ulottuu varhaiskasvatusikäisistä lapsista aina perusopetusikäisiin lapsiin saakka. Menetelmä soveltuu varhaiskasvatukseen, esiopetukseen ja perhepäivähoitoon, pienten lasten harrastustoimintaan sekä ilta- ja aamupäiväkerhoihin. Menetelmä sopii myös aivan pienille lapsille, tukea tarvitseville lapsille ja lapsille, jotka vasta opettelevat kieltä.

Menetelmä perustuu Tuija Huukin tutkimusryhmän tutkimuksiin (Oulun yliopisto) lasten ja nuorten välisestä vallankäytöstä ala- ja yläkoulussa sekä päiväkodissa. Menetelmän tavoitteena on tukea lasten sosiaalisia taitoja ja puuttua mahdollisimman varhain sosiaalisissa suhteissa tapahtuviin, mahdollisesti toisia vahingoittaviin toimintamalleihin. Kyseiset toimintamallit voivat jatkuessaan ja vakiintuessaan muuttua kiusaamiseksi tai tarkoitukselliseksi häirinnäksi ja väkivallaksi. Menetelmä pyrkii tukemaan henkilöstöä leimaamattoman ja syyllistämättömän roolin sekä siihen liittyvien taitojen omaksumisessa. Tässä roolissa henkilöstö voi tukea lapsia ryhmätaitojen harjoittelussa sekä ohjata heitä rinnalla kulkien sekä tarjoamalla kielellisen ja toiminnallisen mallin tilanteiden ratkaisemiseen.

Menetelmä on yhteydessä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022) kiusaamiseen puuttumisen ja ennaltaehkäisyn tavoitteisiin. Kiusaamisen tunnistamisen ohella menetelmä pyrkii tukemaan henkilöstöä lasten välillä tapahtuvan häirinnän, syrjinnän ja väkivallan tunnistamiseen sekä siihen puuttumiseen ennen kuin se muuttuu kiusaamiseksi. Menetelmä pyrkii vahvistamaan lasten kuulluksi tulemistä ja osallisuutta omaan elämään vaikuttavissa asioissa. Lisäksi se pyrkii ohjaamaan kunnioittavasti lasten ikätasoista uteliaisuutta seksuaalisuuteen ja kehoon sekä tukemaan henkilöstöä ja lapsia turvallisen ilmapiirin ja yhteenkuuluvuuden rakentamisessa. Tunteista keskusteleminen sekä ristiriitatilanteiden rakentava ja kaikkia osapuolia kuuleva ratkaiseminen ovat osa menetelmän mukaista toimintaa.

Menetelmän toiminnot

Pesarapuuttuminen-menetelmän toiminta perustuu yksinkertaiseen neljän askeleen ohjeeseen, jota varhaiskasvatuksen henkilöstö toteuttaa. Kun työntekijä havaitsee tilanteen, joka mahdollisesti tuntui lapsesta pahalta, hän käy läpi neljän kohdan keskustelun. Kyseiset neljä vaihetta ovat pysäyttäminen, tunnepuhe, arvopuhe ja sopiminen. Vaiheiden toteutuksen avuksi on työntekijälle muotoiltu muistisääntönä lyhyet lauseet. Keskusteluun otetaan mukaan kaikki läsnä olevat lapset ja ryhmän muut aikuiset. Kaikkia kuullaan ja arvostetaan ilman oikeita ja vääriä vastauksia. Suomen kieltä vasta opetteleville lapsille mallinnetaan neljän kohdan pohdinta ja heidän osallistumisensa keskusteluun mahdollistetaan esimerkiksi kommunikoinnin avuksi tehtyjen kuvakorttien, tunnemittarin, tapahtuman kuvauspiirrosten sekä kysyvien eleiden ja ilmeiden avulla. On tärkeää, että toimitaan yhteisönä ketään leimaamatta, yksilöä tuomitsematta ja heti kun tilanne havaitaan. Toimintaa harjoitellaan ryhmässä systemaattisesti ja lapsia rohkaisten.

Menetelmä järjestää eri mittaisia maksullisia koulutuksia työntekijöille, jotka voivat toimia kouluttajina omalla alueellaan tai päiväkodissaan. Kun reaaliaikaisia koulutuksia ei ole tarjolla, tallenteita ja verkkomateriaaleja voidaan käyttää itsenäiseen kouluttamiseen. Menetelmän käyttöönottoa voi aloitella myös maksuttomien ja suomenkielisten verkkomateriaalien avulla. Väestöliitto tarjoaa menetelmän käyttöön runsaasti verkkomateriaalia, kuten luentoja, artikkeleita, videomateriaalia sekä julisteita, tiedotteita ja kuvakortteja. Myös huoltajille tarjotaan verkkovälitteistä tietoa maksuttomasti. Materiaalit ovat pääosin suomeksi, mutta esimerkiksi julisteet ovat saatavilla myös ruotsiksi ja englanniksi. Henkilöstölle tarjotaan lisäksi lomake toiminnan seurantaan ja arviointia varten.

Menetelmään tarvittavat resurssit

Pisarapuuttuminen-menetelmän varsinaisiin koulutuksiin osallistuminen vaatii käyttäjiltään taloudellisia panostuksia. Käyttöä voi aloitella verkossa olevaa materiaalia hyödyntäen, jolloin menetelmän käyttöönotto ei edellytä taloudellisia resursseja. Sen sijaan menetelmän materiaaleihin tutustumista ja uusien toimintatapojen kokeilemistä varten on varattava ajallisia resursseja. Näin ollen yksittäisen työntekijän näkökulmasta uusien toiminta- ja ajattelutapojen omaksuminen ja menetelmän käyttöön sitoutuminen voi vaatia aikaa. Varhaiskasvatuksen arjessa menetelmän hyödyntäminen vaatii myös uusien työntekijöiden perehdyttämisen sen käyttöön.

2 Beskrivning av metoden

Metodens mål

Dropp-metoden är Befolkningsförbundets metod för att förebygga trakasserier, mobbning och våld mellan barn och mot barn. Metoden syftar också till att stärka gemenskapen, tryggheten och välbefinnandet i barngrupper och på daghem. Målgruppen för metoden sträcker sig från barn inom småbarnspedagogiken till barn inom den grundläggande utbildningen. Metoden lämpar sig för småbarnspedagogik, förskoleundervisning och familjedagvård, fritidsverksamhet för små barn samt morgon- och eftermiddagsverksamhet.

Metoden baserar sig på forskning som Tuija Huukis forskargrupp (Uleåborgs universitet) har utfört och som rör maktutövning mellan barn och ungdomar i lågstadier och högstadier samt daghem. Målet med metoden är att stödja barnens sociala färdigheter och så tidigt som möjligt ingripa i sådana handlingsmönster i de sociala relationerna som eventuellt skadar andra. Dessa handlingsmönster kan, om de får fortgå och blir etablerade, övergå i mobbning eller avsiktliga trakasserier och våld. Metoden syftar till att stödja personalen i att tillägna sig en icke-stigmatiserande och icke-skuldbeläggande roll och de färdigheter som anknyter till denna. I den här rollen kan personalen stödja barnen i övandet av grupp färdigheter och handleda dem genom att gå bredvid dem och ge dem en språklig och funktionell modell för att lösa olika situationer.

Metoden är kopplad till målen gällande ingripande i och förebyggande av mobbning i grunderna för planen för småbarnspedagogik (2022). Metoden syftar inte enbart till att identifiera mobbning, utan även till att stödja personalen i att identifiera och ingripa i trakasserier, diskriminering och våld mellan barnen innan det utvecklas till mobbning. Metoden vägleder på ett respektfullt sätt den nyfikenhet på sexualiteten och kroppen som hör till barnens ålder och stödjer personalen och barnen i skapandet av en trygg atmosfär och samhörighet. Att diskutera känslor och lösa konfliktsituationer på ett konstruktivt sätt och så att alla parter blir hörda är också en del av metoden.

Aktiviteter inom metoden

Dropp-metoden bygger på en enkel anvisning i fyra steg och genomförs av personalen inom småbarnspedagogiken. När någon i personalen upptäcker en situation som barnet i fråga kan ha mått dåligt av, genomför hen en diskussion bestående av fyra punkter. De fyra stegen är att stoppa situationen, tala om känslor, tala om värderingar och göra en överenskommelse. För att hjälpa personalen att genomföra de olika stegen har korta meningar formulerats som stöd för minnet. Alla närvarande barn och de andra vuxna i gruppen inkluderas i diskussionen. Alla blir hörda och uppskattas, och det finns inga svar som är rätt eller fel. För barn som inte talar och barn som inte kan språket modelleras de fyra stegen av reflektion, och barnen ges möjlighet att delta i diskussionen med hjälp av till exempel bildkort som har skapats som stöd för kommunikationen, känslomätare, teckningar som beskriver händelsen, frågande gester och ansiktsuttryck. Det är viktigt att agera som en grupp, utan att stämpla någon och utan att döma individen, och att agera så snart situationen upptäcks. Aktiviteterna övas systematiskt i gruppen, och barnen uppmuntras under övningarna.

Metoden ordnar avgiftsbelagda utbildningar av varierande längd för medarbetare som sedan kan fungera som utbildare i sitt område eller på sitt daghem. När det inte finns utbildning i realtid att tillgå, kan inspelningar och webbmaterial användas för studier på egen hand. Man kan även börja införa metoden med hjälp av det avgiftsfria webbmaterial på finska. Befolkningsförbundet tillhandahåller rikligt med webbmaterial som kan användas inom metoden, såsom föreläsningar, artiklar, videomaterial, affischer, faktablad och bildkort. Vårdnadshavare erbjuds också avgiftsfri webbaserad information. Materialet är i huvudsak på finska, men till exempel affischerna finns även på svenska och engelska. Personalen erbjuds även ett formulär för uppföljning och utvärdering av verksamheten.

Resurser som metoden förutsätter

Deltagande i de egentliga utbildningarna i dropp-metoden kräver ekonomiska satsningar av användarna. Man kan införa metoden med hjälp av det material som finns på nätet, vilket innebär att det inte krävs ekonomiska resurser för att börja använda metoden. Däremot måste tidsresurser avsättas för att ta del av materialet och testa de nya tillvägagångssätten. Ur den enskilde medarbetarens synvinkel kan det därför ta tid att tillägna sig de nya arbets- och tänkesätten och förbinda sig att använda metoden. Användning av metoden i vardagen inom småbarnspedagogiken förutsätter även att nya medarbetare får handledning i den.

Raportin tulokset pohjautuvat kyselyaineistoon, joka kerättiin osana arviointia kiusaamisen vastaisesta toiminnasta sekä lasten tunne- ja vuorovaikutustaitojen tukemisesta varhaiskasvatuksessa (Harkoma ym., 2024). Kyselyyn vastasi 63 toimipaikkaa (johtajien vastaukset) ja 226 lapsiryhmää (henkilöstön vastaukset), joissa käytettiin Pisarapuuttuminen-menetelmää. Lisäksi huoltajakyselyyn vastasi 93 huoltajaa, joiden mukaan menetelmää hyödynnettiin heidän lapsensa varhaiskasvatus- tai esiopetusryhmässä.

Johtajakyselyyn vastattiin yksilöllisesti ja henkilöstökyselyyn koko lapsiryhmän henkilöstön kesken. Johtajat ja henkilöstö arvioivat kyselyn avulla muun muassa menetelmän käytön laajuutta ja systemaattisuutta sekä sen soveltuvuutta ja jatkuvuutta toimipaikassaan. Huoltajat arvioivat menetelmän käyttöä ja sen hyödyllisyyttä lapsensa varhaiskasvatuksessa tai esiopetuksessa. Toimipaikkojen johtajilta ja henkilöstöltä kysytyt avokysymykset liittyivät menetelmien käytön myönteisiin ja kielteisiin vaikutuksiin. Lisäksi henkilöstöä pyydettiin kertomaan menetelmän käyttöä ja pysyvyyttä edistävästä ja estävästä tekijöistä.

3 Menetelmän arvioinnin toteutus

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022) mukaan inklusiivisessa toimintakulttuurissa jokaisella lapsella on oikeus kuulua ryhmään, osallistua yhteiseen toimintaan sekä kasvaa omaan potentiaaliinsa vahvuuksien ja myönteisten oppimiskokemusten avulla yhdessä vertaistensa kanssa. Turvallinen ja kiusaamisesta vapaa toimintaympäristö edistää yhdenvertaisuuden toteutumista, koska se takaa kaikille lapsille yhtäläiset kasvun, kehityksen ja oppimisen mahdollisuudet.

Tämän arvioinnin tarkoituksena on tuottaa tietoa kiusaamisen vastaisista menetelmistä ja niiden toimivuudesta sekä tuloksellisuudesta. Menetelmiä hyödyntämällä voidaan kehittää ja uudistaa varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria ja sitä kautta myös edistää varhaiskasvatuksen laatua. Menetelmät tarjoavat konkreettista tietoa ja toimintoja kiusaamisen vastaisen työn toteuttamiseen lainsäädäntöä ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteita noudattaen.

Raportissa vastataan Pisarapuuttuminen-menetelmän osalta seuraaviin kysymyksiin:

- Millainen arviointiin valittu menetelmä on käytettävyydeltään, juurrutettavuudeltaan ja tuloksellisuudeltaan?
- Mitkä tekijät edistävät ja estävät menetelmän hyödyntämistä osana kiusaamisen vastaista toimintaa?
- Mitkä ovat menetelmän vahvuudet ja kehittämiskohteet?

4 Vastaajien taustatiedot

Johtajista, jotka vastasivat toimipaikkojensa hyödyntävän Pesarapuuttuminen-menetelmää (n = 63), valtaosa (89 %) työskenteli kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja loput (11 %) työskenteli yksityisessä varhaiskasvatuksessa. Valtaosa (94 %) johtajista työskenteli päiväkodin tai varhaiskasvatusyksikön johtajan ammattinimikkeellä. Tyypillisimmillään johtajilla oli työkokemusta 0–4 vuotta tai yli 20 vuotta. Johtajien alaisten määrä vaihteli sen suhteen, oliko kyse arviointiin valikoituneen toimipaikan alaisista vai alaisista, joita johtajilla oli yhteensä kaikissa johtamisissaan toimipaikoissa. Johtajista 74 prosenttia johti toimipaikkoja, joissa järjestettiin esiopetusta. Johtajien taustatietoja kuvaavat tunnusluvut löytyvät liitteestä 1.

Henkilöstöstä, joka vastasi hyödyntävänsä Pesarapuuttuminen -menetelmää (n = 226), valtaosa työskenteli kunnallisessa varhaiskasvatuksessa (93 %) ja loput (7 %) työskenteli yksityisessä varhaiskasvatuksessa. Henkilöstöstä 47 prosenttia työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, reilu kolmasosa (34 %) työskenteli 1–7-vuotiaiden ryhmässä ja viidesosa työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä. Noin kolmasosassa (32 %) ryhmistä järjestettiin esiopetusta. Valtaosa (95 %) henkilöstöstä vastasi toimipaikkansa toimintakielen olevan suomi ja viisi prosenttia ruotsi. Henkilöstön taustatietoja kuvaavat tunnusluvut löytyvät liitteestä 2.

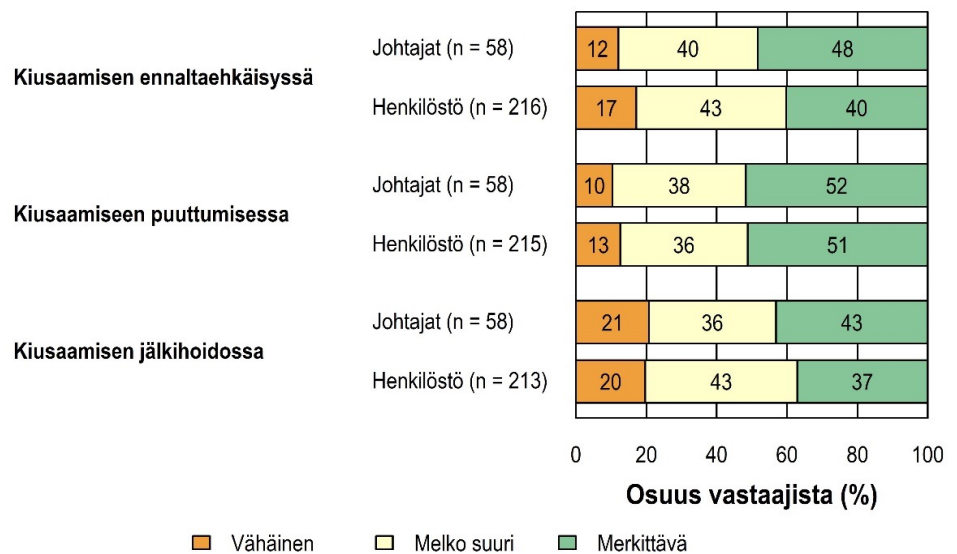
Toimipaikkojen johtajista (72 %) ja henkilöstöstä (76 %) noin kolme neljäsosaa kertoi, että Pesarapuuttuminen-menetelmä oli otettu käyttöön vuonna 2022 tai sen jälkeen. Loput kertoivat käyttöönoton tapahtuneen ennen vuotta 2022. Tyypillisesti menetelmä oli useamman kuin yhden toimipaikan tai koko kunnan käytössä. Noin kolmasosa johtajista (32 %) vastasi, että menetelmää hyödynnettiin useammassa toimipaikassa tai yksikössä ja noin kolmasosa (31 %) vastasi, että menetelmää hyödynsi koko kunta. Johtajista viidesosa vastasi, että menetelmä oli yksittäisen toimipaikan tai yksikön käytössä. Loput johtajista vastasi, että menetelmä oli yksittäisen ryhmän (14 %) tai työntekijän (3 %) käytössä. Henkilöstöstä kaksi kolmasosaa (66 %) vastasi, että menetelmä oli käytössä myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä ja vajaa kolmannes (31 %) vastasi, ettei tiennyt, hyödynnetäänkö menetelmää muissa ryhmissä. Vain kolme prosenttia henkilöstöstä vastasi, ettei menetelmä ollut muiden lapsiryhmien käytössä.

Päätöksen Pesarapuuttuminen-menetelmän käyttöönotosta oli johtajien (33 %) ja henkilöstön (35 %) mukaan tyypillisesti tehnyt varhaiskasvatuksen järjestäjä tai yksityinen palveluntuottaja. Yli viidennes (21 %) johtajista ja vain kuusi prosenttia henkilöstöstä kertoi, että päätös oli tehty yhdessä useamman toimipaikan tai yksikön kesken. Johtajista 17 prosenttia ja henkilöstöstä 13 prosenttia kertoi, että päätöksen oli tehnyt toimipaikan johtaja. Johtajista 15 prosenttia ja henkilöstöstä 16 prosenttia kertoi, että päätös menetelmän käyttöönotosta oli tehty toimipaikan henkilöstön kanssa yhteisesti. Reilu kymmenesosa johtajista (12 %) ja kahdeksan prosenttia henkilöstöstä kertoi, että päätöksen oli tehnyt muu taho. Loput johtajista (2 %) ja henkilöstöstä (22 %) ei tiennyt, mikä taho päätöksen oli tehnyt.

Toimipaikkojen johtajilta ja henkilöstöltä tiedusteltiin, kuinka systemaattista Pesarapuuttuminen-menetelmän käyttö oli arviointiin valitussa toimipaikassa. Noin puolet johtajista (55 %) ja henkilöstöstä (47 %) kertoi, että toimipaikassa noudatettiin menetelmän toimintaperiaatteita ja ohjeita melko hyvin. Johtajista 35 prosenttia ja henkilöstöstä 42 prosenttia kertoi, että toimipaikassa käytettiin menetelmää soveltaen vain joitain sen tarjoamia toimintatapoja. Viisi prosenttia johtajista ja lähes kymmenesosa (9 %) henkilöstöstä kertoi, että ohjeita ja periaatteita noudatettiin erittäin hyvin. Pieni osa johtajista (5 %) ja henkilöstöstä (2 %) oli sitä mieltä, että menetelmä oli käytössä heidän toimipaikassaan vain nimellisesti.

5 Tulokset

Pisarapuuttuminen-menetelmä kohdistuu pääasiallisesti kiusaamisen ennaltaehkäisyyn ja kiusaamiseen puuttumiseen. Valtaosa johtajista (90 %) ja henkilöstöstä (87 %) arvioi menetelmän roolin kiusaamiseen puuttumisessa melko suureksi tai merkittäväksi (kuvio 1). Menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä arvioi melko suureksi tai merkittäväksi suurin osa johtajista (88 %) ja henkilöstöstä (83 %).



KUVIO 1. Menetelmän rooli kiusaamisen vastaisessa työssä

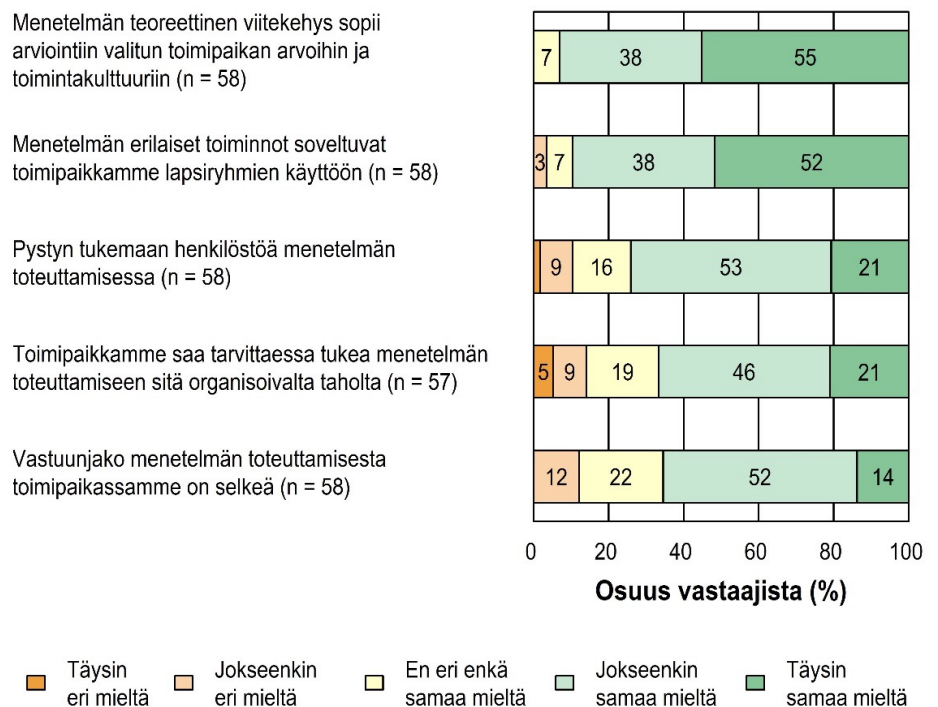
Johtajien arviot Pisarapuuttuminen-menetelmän roolista kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa erosivat riippuen menetelmän käytön laajuudesta. Johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynnettiin yksittäisessä toimipaikassa, olivat harvemmin sitä mieltä, että menetelmän rooli kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa oli merkittävä kuin johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynsi koko kunta tai useampi toimipaikka.

Henkilöstön arviot Pisarapuuttuminen-menetelmän roolista erosivat riippuen tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä ja menetelmän käytön systemaattisuudesta. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli 1–33 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia, arvioi useammin, että menetelmän rooli kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa oli merkittävä kuin henkilöstö, jonka ryhmässä ei ollut tukea tarvitsevia lapsia. Menetelmän roolin kiusaamisen ennaltaehkäisyssä, kiusaamiseen puuttumisessa ja kiusaamisen jälkihoidossa arvioi muita useammin merkittäväksi henkilöstö, jonka toimipaikoissa hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen.

Menetelmän käytettävyys

Johtajien vastaukset

Toimipaikkojen johtajat arvioivat Pesarapuuttuminen-menetelmän käytettävyyttä toimipaikassaan. Valtaosa johtajista (90–93 %) arvioi, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän toimipaikkansa arvoihin ja toimintakulttuuriin, ja että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän toimipaikkansa lapsiryhmien käyttöön (kuvio 2). Lähes kolme neljäsosaa (74 %) johtajista arvioi, että he pystyvät tukemaan henkilöstöään menetelmän toteuttamisessa. Johtajista 67 prosenttia arvioi, että heidän toimipaikkansa saa tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta. Kaksi kolmasosaa (66 %) johtajista arvioi, että vastuunjako menetelmän toteuttamisesta toimipaikassa on selkeä. Noin viidennes (22 %) johtajista ei ollut eri eikä samaa mieltä vastuunjaosta.

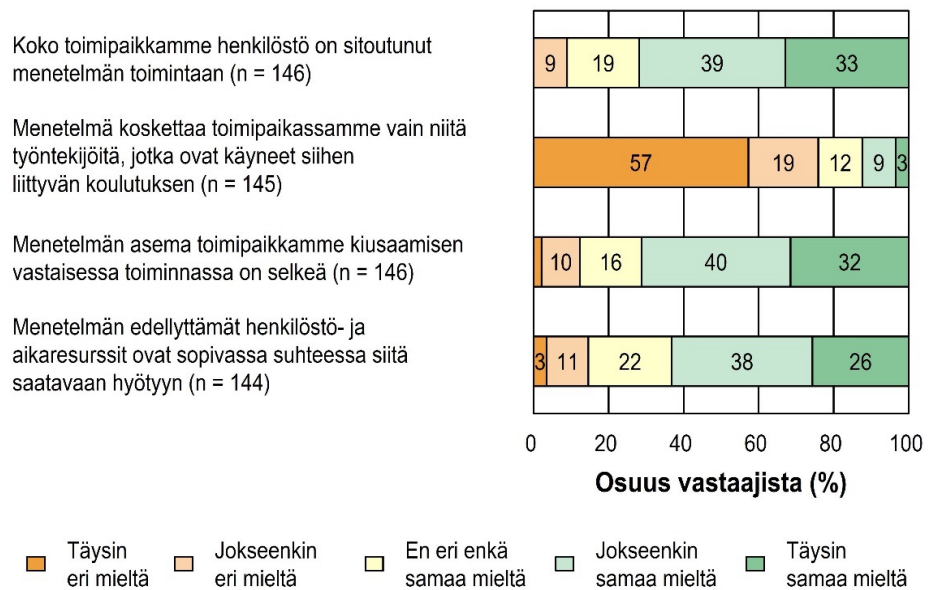


KUVIO 2. Johtajien arviot menetelmän käytettävyydestä

Toimipaikkojen johtajien arviot Pesarapuuttuminen-menetelmän käytettävyydestä erosivat riippuen johtajien alaisten määrästä sekä menetelmän käytön laajuudesta. Johtajat, joilla oli alaisia kaikissa toimipaikoissaan yhteensä yli 40, arvioivat muita harvemmin, että heidän toimipaikkansa saa tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta. Lisäksi johtajat, joilla oli vähemmän alaisia arviointiin osallistuvassa toimipaikassa, olivat muita useammin sitä mieltä, että he saavat tukea menetelmää organisoivalta taholta. Johtajat, joiden mukaan menetelmä oli laajemmin käytössä koko kunnassa tai useammassa kunnan toimipaikassa, arvioivat vastuunjaon menetelmän toteuttamisesta toimipaikassaan muita useammin selkeäksi.

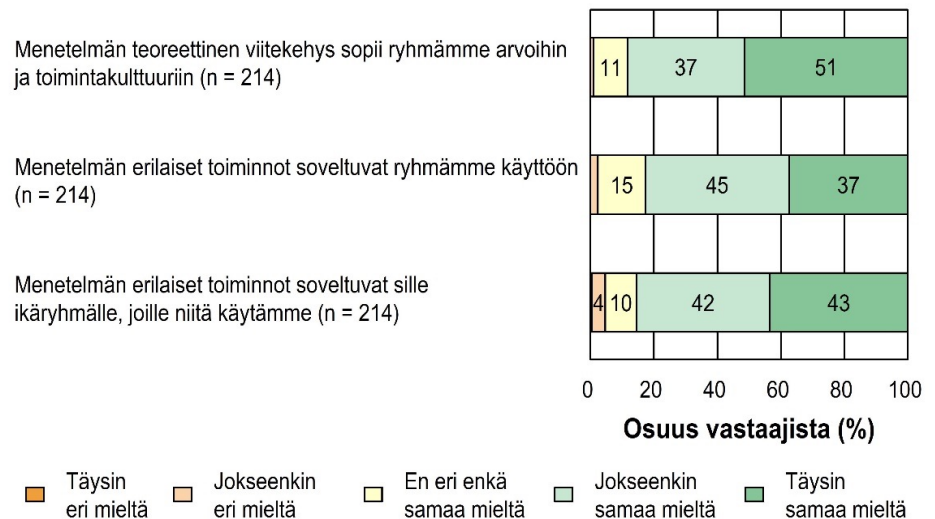
Henkilöstön vastaukset

Henkilöstöstä, jonka mukaan Pesarapuuttuminen-menetelmä oli käytössä myös toimipaikan muissa lapsiryhmissä, suurin osa (72 %) arvioi, että koko toimipaikan henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan (kuvio 3). Yli kolme neljäsosaa (76 %) henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei menetelmä kosketa toimipaikassa vain niitä työntekijöitä, jotka ovat käyneet siihen liittyvän koulutuksen. Henkilöstöstä 72 prosenttia arvioi, että menetelmän asema toimipaikan kiusaamisen vastaisessa toiminnassa on selkeä. Henkilöstöstä 64 prosenttia arvioi, että menetelmän edellyttämät henkilöstö- ja aikaresurssit ovat sopivassa suhteessa siitä saatavaan hyötyyn. Yli viidennes (22 %) henkilöstöstä ei ollut eri eikä samaa mieltä resurssien suhteesta menetelmästä saatavaan hyötyyn.



KUVIO 3. Henkilöstön arviot menetelmän hyödyntämisestä

Pesarapuuttuminen-menetelmän soveltuvuuden ryhmänsä käyttöön henkilöstö arvioi pääosin myönteisesti. Suurin osa (88 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän ryhmänsä arvoihin ja toimintakulttuuriin (kuvio 4). Suurin osa (82–85 %) henkilöstöstä arvioi myös, että menetelmän toiminnot soveltuvat ryhmän käyttöön, ja että toiminnot soveltuvat sille ikäryhmälle, jolle he niitä käyttivät.

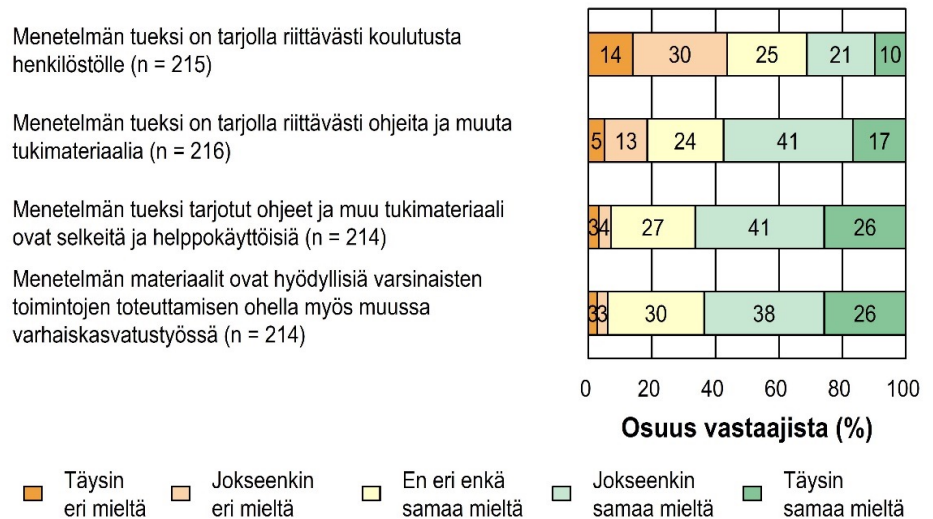


KUVIO 4. Henkilöstön arviot menetelmän teoreettisesta viitekehuksesta ja toiminnoista

Henkilöstön arviot Pesarapuuttuminen-menetelmän teoreettisesta viitekehuksesta ja toiminnoista erosivat riippuen lapsiryhmän iästä, esiopetuksen järjestämisestä ja tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, joka työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä, oli muita harvemmin sitä mieltä, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä käyttöön, ja että ne soveltuvat heidän ryhmänsä lasten ikäryhmälle. Henkilöstö, jonka ryhmässä järjestettiin esiopetusta, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä käyttöön ja lasten ikäryhmälle. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli tukea tarvitsevia lapsia, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän ryhmänsä arvoihin ja toimintakulttuuriin. Tämä henkilöstö oli myös muita useammin sitä mieltä, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä käyttöön, ja että toiminnot soveltuvat lasten ikäryhmälle.

Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä käyttöön, ja että toiminnot soveltuvat ryhmän lasten ikäryhmälle. Henkilöstö, joka ei tiennyt, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta toimipaikassa, oli muita harvemmin sitä mieltä, että menetelmän teoreettinen viitekehys sopii heidän ryhmänsä arvoihin ja toimintakulttuuriin. Tämä henkilöstö oli myös muita harvemmin sitä mieltä, että menetelmän toiminnot soveltuvat heidän ryhmänsä käyttöön ja lasten ikäryhmälle.

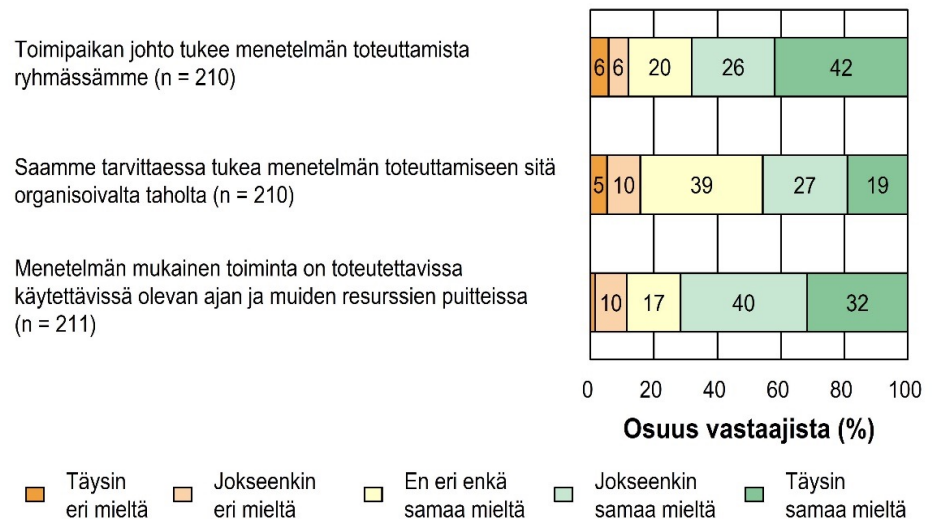
Henkilöstöstä yli puolet (58 %) oli sitä mieltä, että Pesarapuuttuminen-menetelmän tueksi on tarjolla riittävästi ohjeita ja muuta tukimateriaalia (kuviot 5). Vajaa viidesosa henkilöstöstä (18 %) arvioi, ettei ohjeita ja materiaaleja ole tarjolla riittävästi. Henkilöstöstä kaksi kolmasosaa (67 %) arvioi, että menetelmän tueksi tarjotut ohjeet ja muu tukimateriaali ovat selkeitä ja helppokäyttöisiä. Yli neljännes (27 %) henkilöstöstä ei ollut eri eikä samaa mieltä tukimateriaalien selkeydestä ja helppokäyttöisyydestä. Henkilöstöstä 64 prosenttia arvioi, että menetelmän materiaalit ovat hyödyllisiä menetelmän varsinaisten toimintojen toteuttamisen ohella myös muussa varhaiskasvatustyössä. Henkilöstöstä 30 prosenttia ei ollut eri eikä samaa mieltä materiaalien hyödyllisyydestä. Jopa 44 prosenttia henkilöstöstä arvioi, ettei menetelmän tueksi ole tarjolla riittävästi koulutusta. Henkilöstöstä 31 prosenttia arvioi, että koulutusta on tarjolla riittävästi.



KUVIO 5. Henkilöstön arviot menetelmän koulutuksesta ja materiaaleista

Henkilöstön arviot Pesarapuuttuminen-menetelmän koulutuksesta ja materiaaleista erosivat riippuen varhaiskasvatuksen järjestämismuodosta sekä menetelmän käytön laajuudesta toimipaikassa. Henkilöstö, joka työskenteli kunnallisessa varhaiskasvatuksessa, arvioi useammin, että menetelmän tueksi on tarjolla riittävästi koulutusta kuin yksityisessä varhaiskasvatuksessa työskentelevä henkilöstö. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmän tueksi on tarjolla riittävästi koulutusta. Samaten henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmän tueksi on tarjolla riittävästi ohjeita ja muuta tukimateriaalia. Tämä henkilöstö oli myös muita useammin sitä mieltä, että tukimateriaalit ovat selkeitä ja helppokäyttöisiä, ja että ne ovat hyödyllisiä varsinaisten toimintojen toteuttamisen ohella myös muussa varhaiskasvatustyössä.

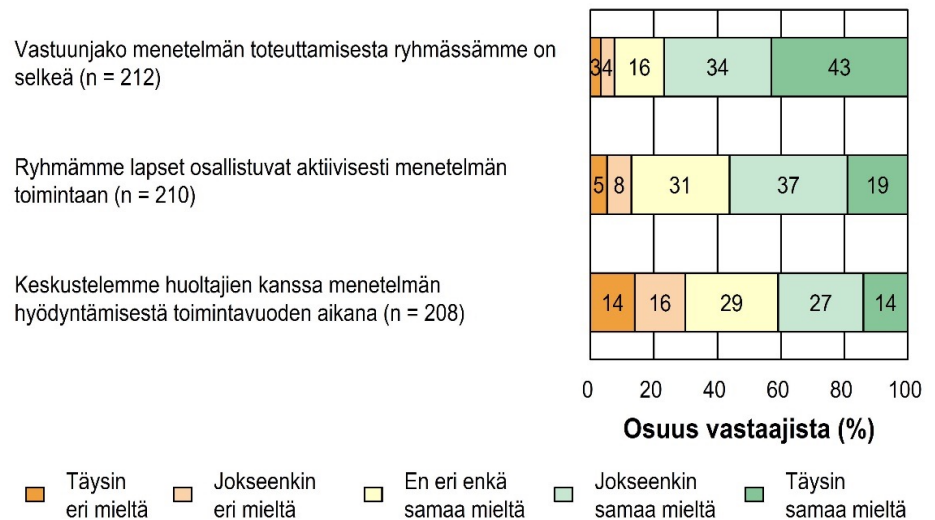
Toimipaikan johdon arvioi tukevan Pesarapuuttuminen-menetelmän toteuttamista heidän ryhmässään yli kaksi kolmasosaa (68 %) henkilöstöstä (kuviokuva 6). Henkilöstöstä lähes kolme neljäsosaa (72 %) arvioi, että menetelmän mukainen toiminta on toteutettavissa käytettävissä olevan ajan ja muiden resurssien puitteissa. Henkilöstöstä vajaa puolet (46 %) arvioi, että he saavat tarvittaessa tukea menetelmän toteuttamiseen sitä organisoivalta taholta. Henkilöstöstä 39 prosenttia ei ollut eri eikä samaa mieltä tuen saamisesta.



KUVIO 6. Henkilöstön arviot menetelmän toteuttamiseen saatavasta tuesta

Henkilöstön arviot Pesarapuuttuminen-menetelmän toteuttamiseen saatavasta tuesta erosivat riippuen tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä sekä menetelmän käytön laajuudesta toimipaikassa. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli 34–100 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmän mukainen toiminta on toteutettavissa käytettävissä olevan ajan ja muiden resurssien puitteissa. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että toimipaikan johto ja menetelmää organisoiva taho tukee heitä menetelmän toteuttamisessa.

Vastuunjaon Pesarapuuttuminen-menetelmän toteuttamisesta heidän ryhmässään arvioi selkeäksi yli kolme neljäsosaa (77 %) henkilöstöstä (kuvio 7). Henkilöstöstä yli puolet (56 %) arvioi heidän ryhmänsä lasten osallistuvan aktiivisesti menetelmän toimintaan. Henkilöstöstä 31 prosenttia ei ollut eri eikä samaa mieltä lasten osallistumisesta. Vain 41 prosenttia henkilöstöstä oli sitä mieltä, että he keskustelevat huoltajien kanssa menetelmän hyödyntämisestä toimintavuoden aikana. Henkilöstöstä 30 prosenttia oli sitä mieltä, ettei huoltajien kanssa keskustella.



KUVIO 7. Henkilöstön arviot lasten ja huoltajien osallisuudesta menetelmän toteuttamiseen

Henkilöstön arviot Pisarapuuttuminen-menetelmän toteuttamisen vastuunjaosta sekä lasten ja huoltajien osallisuudesta menetelmän hyödyntämiseen erosivat riippuen ryhmän lasten iästä, esiopetuksen järjestämisestä ja tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, joka työskenteli 1–3-vuotiaiden lasten ryhmässä, oli muita harvemmin sitä mieltä, että heidän ryhmänsä lapset osallistuvat aktiivisesti menetelmän toimintaan. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, oli useammin sitä mieltä, että huoltajien kanssa keskustellaan menetelmän hyödyntämisestä toimintavuoden aikana kuin henkilöstö, joka työskenteli alle neljävuotiaiden lasten ryhmässä. Henkilöstö, jonka ryhmässä järjestettiin esiopetusta, oli muita useammin sitä mieltä, että heidän ryhmänsä lapset osallistuvat aktiivisesti menetelmän toimintaan, ja että he keskustelevat huoltajien kanssa menetelmän hyödyntämisestä.

Henkilöstö, jonka ryhmässä oli tukea tarvitsevia lapsia, oli muita useammin sitä mieltä, että heidän ryhmänsä lapset osallistuvat aktiivisesti menetelmän toimintaan, ja että he keskustelevat huoltajien kanssa menetelmän hyödyntämisestä. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että vastuunjako menetelmän toteuttamisesta heidän ryhmässään on selkeä. Tämä henkilöstö oli myös muita useammin sitä mieltä, että heidän ryhmänsä lapset osallistuvat aktiivisesti menetelmän toimintaan, ja että he keskustelevat lasten huoltajien kanssa menetelmän hyödyntämisestä.

Vastuunjaon Pisarapuuttuminen-menetelmän toteuttamisesta toimipaikassaan arvioi muita harvemmin selkeäksi henkilöstö, joka ei tiennyt, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, jonka ryhmässä hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen, arvioi menetelmän käytettävyyden kaikilla osa-alueilla muita useammin myönteisesti.

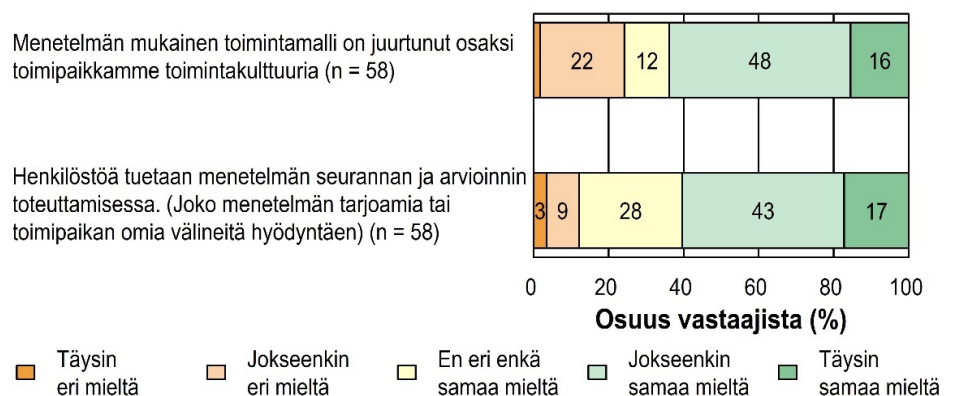
Huoltajien arviot menetelmän hyödyllisyydestä

Huoltajilta tiedusteltiin kyselyssä, onko jokin arvioinnin kohteena olleista menetelmistä käytössä heidän lapsensa varhaiskasvatuksessa. Huoltajista 93 vastasi, että heidän lapsensa varhaiskasvatuksessa käytettiin Pisarapuuttuminen-menetelmää. Näistä huoltajista yhteensä 59 prosenttia koki menetelmän hyödylliseksi tai osittain hyödylliseksi. Huoltajista kahdeksan prosenttia vastasi, ettei kokenut menetelmää hyödylliseksi ja 33 prosenttia ei osannut arvioida menetelmän hyödyllisyyttä.

Menetelmän juurrutettavuus

Johtajien vastaukset

Pisarapuuttuminen-menetelmän mukaisen toimintamallin arvioi juurtuneen osaksi heidän toimipaikkansa toimintakulttuuria lähes kaksi kolmasosaa (64 %) johtajista (kuvio 8). Johtajista lähes neljännes (24 %) arvioi, ettei toimintamalli ole juurtunut. Johtajista 60 prosenttia arvioi, että henkilöstöä tuetaan menetelmän seurannan ja arvioinnin toteuttamisessa. Yli neljäsosa (28 %) johtajista ei ollut eri eikä samaa mieltä henkilöstön tukemisesta.



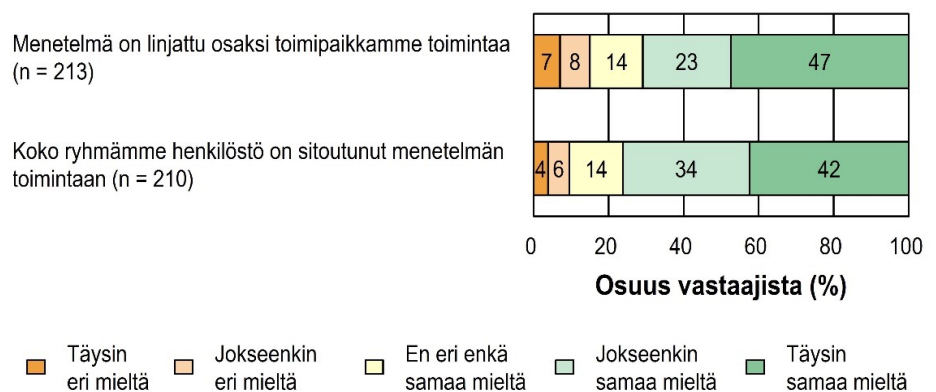
KUVIO 8. Johtajien arviot menetelmän juurrutettavuudesta

Henkilöstön vastaukset

Henkilöstöltä tiedusteltiin, tarjoaako Pisarapuuttuminen-menetelmä välineitä toiminnan seuraamiseen heidän lapsiryhmässään (n = 212). Vain noin viidesosa (22 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmä tarjoaa välineet toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen, ja että he hyödyntävät niitä lapsiryhmässään. Henkilöstöstä 15 prosenttia arvioi, että menetelmä tarjoaa välineet, mutta he eivät hyödynnä niitä. Henkilöstöstä 63 prosenttia vastasi, etteivät he tiedä, tarjoaako menetelmä välineitä toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän ryhmässään. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, arvioi muita useammin, että menetelmä tarjoaa välineet toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän ryhmässään.

Henkilöstö, joka vastasi hyödyntävänsä Pesarapuuttuminen-menetelmän tarjoamia välineitä toiminnan seurannassa ja arvioinnissa, vastasi jatkokysymykseen niiden käytön helppoudesta (n = 44). Suurin osa (81 %) henkilöstöstä arvioi, että menetelmän toimivuutta on helppo seurata menetelmän tarjoaman ohjeistuksen kautta. Henkilöstö, jonka ryhmässä järjestettiin esiopetusta, arvioi muita useammin, että menetelmän toimivuutta on helppo seurata ohjeistuksen kautta. Lisäksi henkilöstö, jonka ryhmässä oli tukea tarvitsevia lapsia, arvioi muita useammin, että menetelmän toimivuutta on helppo seurata.

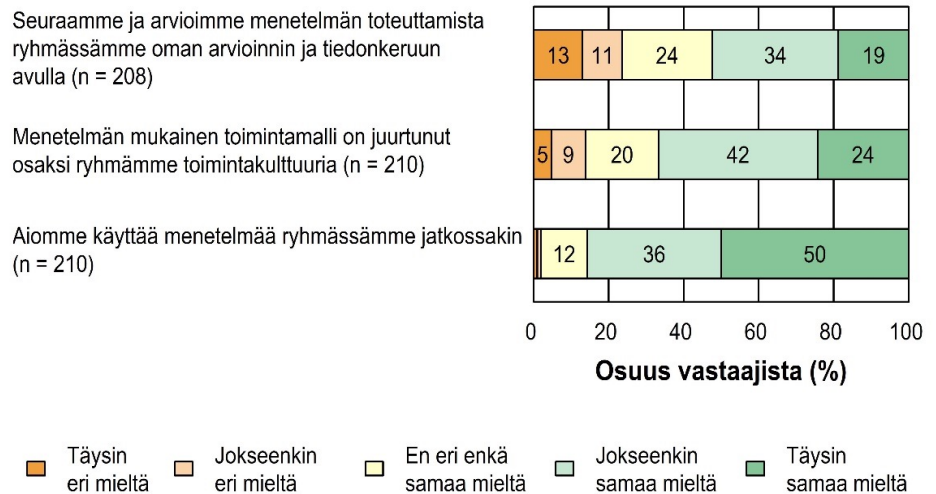
Koko ryhmän henkilöstön arvioi olevan sitoutunut menetelmän toimintaan yli kaksi kolmasosaa (76 %) henkilöstöstä (kuvio 9). Henkilöstöstä 70 prosenttia arvioi, että menetelmä on linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa. Henkilöstöstä 15 prosenttia arvioi, ettei menetelmää ole linjattu.



KUVIO 9. Henkilöstön arviot menetelmään sitoutumisesta

Henkilöstön arviot Pesarapuuttuminen-menetelmän linjaamisesta ja henkilöstön sitoutumisesta menetelmän toimintaan erosivat riippuen tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli tukea tarvitsevia lapsia, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmä on linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmä on linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa, ja että koko heidän ryhmänsä henkilöstö on sitoutunut menetelmän toimintaan. Henkilöstö, jonka mukaan päätöksen menetelmän käyttöönotosta oli tehnyt muu taho, oli muita harvemmin sitä mieltä, että menetelmä on linjattu osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa.

Pesarapuuttuminen- menetelmän mukaisen toimintamallin arvioi juurtuneen osaksi heidän lapsiryhmänsä toimintakulttuuria noin kaksi kolmasosaa (66 %) henkilöstöstä (kuvio 10). Yli puolet (53 %) henkilöstöstä arvioi, että he seuraavat ja arvioivat menetelmän toteuttamista ryhmässään oman arvioinnin ja tiedonkeruun avulla. Lähes neljännes (24 %) henkilöstöstä arvioi, ettei menetelmän toteuttamista seurata ja arvioida. Lisäksi lähes neljäsosa (24 %) henkilöstöstä ei ollut eri eikä samaa mieltä menetelmän toteuttamisen seurannasta ja arvioinnista. Suurin osa (86 %) henkilöstöstä arvioi, että he aikovat käyttää menetelmää jatkossakin.



KUVIO 10. Henkilöstön arviot menetelmän jatkuvuudesta

Henkilöstön arviot Pesarapuuttuminen-menetelmän juurtumisesta sekä jatkokäytöstä erosivat riippuen toimipaikan koosta, tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä, menetelmän käytön laajuudesta sekä siitä, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta. Henkilöstö, joka työskenteli alle neljän ryhmän toimipaikassa, oli muita useammin sitä mieltä, että he aikovat käyttää menetelmää ryhmässään jatkossakin. Samaten henkilöstö, jonka lapsiryhmässä oli 1–33 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia, oli muita useammin sitä mieltä, että he aikovat käyttää menetelmää ryhmässään jatkossakin. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että menetelmän mukainen toimintamalli on juurtunut osaksi heidän ryhmänsä toimintakulttuuria. Tämä henkilöstö oli myös muita useammin sitä mieltä, että he aikovat käyttää menetelmää ryhmässään jatkossakin. Henkilöstö, joka ei tiennyt, mikä taho oli tehnyt päätöksen menetelmän käyttöönotosta, oli muita harvemmin sitä mieltä, että he aikovat käyttää menetelmää ryhmässään jatkossakin.

Pesarapuuttuminen-menetelmän käytön systemaattisuus oli keskeinen taustamuuttuja henkilöstön arvioissa menetelmän juurrutettavuudesta. Henkilöstö, jonka ryhmässä hyödynnettiin menetelmää systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen, arvioi menetelmän juurrutettavuuden lähes kaikilla osa-alueilla muita useammin myönteisesti. Ainoastaan väittämässä koskien menetelmän toimivuuden seuraamiseen ja arvioimiseen tarkoitettujen ohjeiden helppoutta ei ilmennyt ryhmien välisiä eroja.

Menetelmän tuloksellisuus

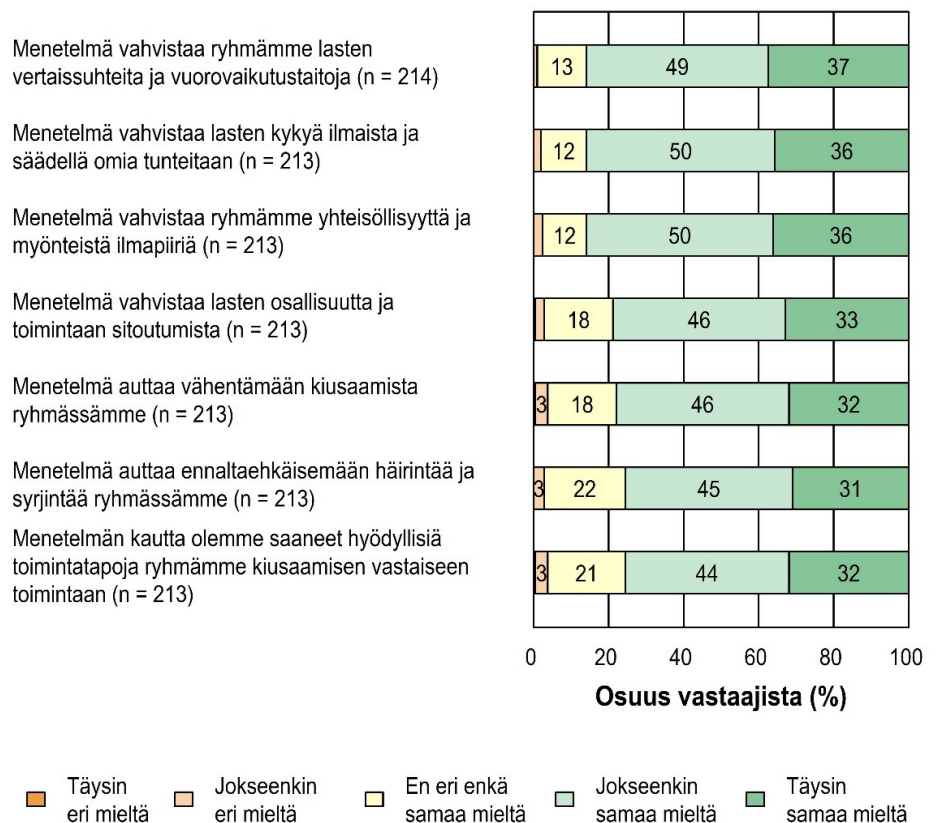
Johtajien vastaukset

Toimipaikkojen johtajat arvioivat Pesarapuuttuminen-menetelmän hyödyllisyyttä toimipaikassaan (n = 58). Menetelmän arvioi hyödylliseksi toimipaikassaan suurin osa (86 %) johtajista. Vain hyvin pieni osa (3 %) johtajista arvioi, ettei menetelmä ole hyödyllinen ja kymmenesosa ei ollut asiasta eri eikä samaa mieltä. Menetelmän ar-

voivat muita harvemmin hyödylliseksi johtajat, joiden mukaan menetelmää hyödynsi yksittäinen toimipaikka kuin johtajat, jonka mukaan menetelmää hyödynsi koko kunta tai useampi toimipaikka.

Henkilöstön vastaukset

Henkilöstön mukaan Pesarapuuttuminen-menetelmällä oli hyvin myönteisiä vaikutuksia heidän lapsiryhmänsä toimintaan (kuvio 11). Suurin osa (86 %) henkilöstöstä arvioi menetelmän vahvistavan ryhmän yhteisöllisyyttä ja myönteistä ilmapiiriä sekä lasten kykyä ilmaista ja säädellä omia tunteitaan. Yli kolme neljäsosaa (76–78 %) henkilöstöstä arvioi menetelmän vähentävän kiusaamista sekä auttavan ennaltaehkäisemään häirintää ja syrjintää heidän ryhmässään. Samaten yli kolme neljäsosaa (76 %) henkilöstöstä arvioi, että he ovat saaneet menetelmän kautta hyödyllisiä toimintatapoja ryhmän kiusaamisen vastaiseen toimintaan.



KUVIO 11. Henkilöstön arviot menetelmän vaikuttavuudesta

Henkilöstön arviot Pesarapuuttuminen-menetelmän vaikuttavuudesta erosivat riippuen ryhmän lasten iästä, esiopetuksen järjestämisestä ja tukea tarvitsevien lasten määrästä ryhmässä sekä menetelmän käytön laajuudesta toimipaikassa. Henkilöstö, joka työskenteli 4–7-vuotiaiden lasten ryhmässä, oli useammin sitä mieltä, että menetelmä auttaa vähentämään kiusaamista heidän ryhmässään kuin henkilöstö, joka työskenteli alle neljävuotiaiden lasten ryhmässä. Samaten henkilöstö, jonka ryhmässä järjestettiin

esiopetusta, oli muita useammin sitä mieltä, että he ovat saaneet menetelmän kautta hyödyllisiä toimintatapoja ryhmänsä kiusaamisen vastaiseen toimintaan. Henkilöstö, jonka ryhmässä oli 1–33 prosenttia tukea tarvitsevia lapsia, oli useammin sitä mieltä, että menetelmä vahvistaa lasten osallisuutta ja toimintaan sitoutumista kuin henkilöstö, jonka ryhmässä ei ollut tukea tarvitsevia lapsia. Henkilöstö, jonka mukaan menetelmää hyödynnettiin myös muissa toimipaikan lapsiryhmissä, oli muita useammin sitä mieltä, että he ovat saaneet menetelmän kautta hyödyllisiä toimintatapoja ryhmänsä kiusaamisen vastaiseen toimintaan.

Henkilöstö, jonka toimipaikassa hyödynnettiin Pisarapuuttuminen-menetelmää systemaattisesti, eli sen tarjoamia toimintaperiaatteita ja ohjeita noudattaen, arvioi menetelmän tuloksellisuuden kaikilla osa-alueilla muita useammin myönteisesti.

Menetelmän käyttöä edistävät ja estävät tekijät

Henkilöstöltä tiedusteltiin avokysymyksellä, mitkä tekijät edistävät (n = 100) ja estävät (n = 77) Pisarapuuttuminen-menetelmän käyttöä. Henkilöstön mukaan menetelmän käyttöä edisti henkilöstön sitoutuminen menetelmän käyttöön sekä menetelmän systemaattinen hyödyntäminen (25 mainintaa). Henkilöstön mukaan menetelmän hyödyntämisessä oli tärkeää, että koko toimipaikan ja ryhmän henkilöstö oli omaksumut menetelmän toimintaperiaatteet ja puuttui johdonmukaisesti lasten välisiin ristiriitatilanteisiin. Henkilöstön mukaan myös menetelmästä ja sen toimintatavoista keskustelu sekä toimintatavoista sopiminen yhdessä tukivat menetelmän hyödyntämistä (19 mainintaa).

Luodaan rauhalliset ja kiireettömät tilanteet, jotta pisara puuttumisen mallia voidaan hyödyntää. Pisara puuttumisen johdonmukainen ja jatkuva käyttäminen arjessa. Ymmärretään menetelmän tärkeys. (henkilöstö)

Henkilöstön yhteinen sopimus ja keskustelu asiasta sekä henkilöstön mukana kulkevat pienet kuvakortit sitouttavat käyttöön. (henkilöstö)

Pisarapuuttuminen-menetelmä oli henkilöstön mukaan selkeä ja sen materiaaleja oli helppo käyttää (33 mainintaa). Henkilöstö koki erityisesti kaulanauhassa mukana kulkevat kuvakortit hyödyllisinä erilaisiin ristiriitatilanteisiin puuttumisessa ja niiden selvittelyssä. Menetelmän hyödyntämistä tuki lisäksi sen toimivuus ja sovellettavuus lapsiryhmän toiminnassa (18 mainintaa). Menetelmä tuki henkilöstön mukaan lasten välisten ristiriitatilanteiden selvittämistä ja se soveltui erityisesti pienille, alle kolmevuotiaille lapsille. Menetelmä mahdollisti lasten osallistumisen yhteisiin keskusteluihin ja heidän kuulemisensa erilaisissa tilanteissa (10 mainintaa).

Materiaali on hyvin saatavissa ja kaulanauhassa on aikuisilla käytössä pienet kuvakortit keskustelun eri vaiheisiin. (henkilöstö)

Koska lapsiryhmässämme on niin paljon pieniä ja kielelliset taidot vielä vähäiset niin olemme kokeneet pisarapuuttumisen parhaimmaksi menetelmäksi arjessamme, jossa tulee yllättäviä puuttumisenhetkiä usein päivän aikana. (henkilöstö)

Koulutuksen puute häiritsi henkilöstön mukaan Pisarapuuttuminen-menetelmän käyttöä (24 mainintaa). Osa henkilöstöstä kertoi, että koulutusta oli tarjolla vain vähän tai vain osalle toimipaikan henkilöstöstä. Lisäksi heidän mielestään koulutus oli sisällöltään suppeaa. Henkilöstö toi vastauksissaan esiin myös resurssien puutteen (22 mainintaa) sekä ajankäytölliset haasteet (17 mainintaa), jotka häiritsivät menetelmän käyttöä. Henkilöstön vaihtuvuus häiritsi menetelmän systemaattista hyödyntämistä.

Lisäksi arjen kiire ja nopeasti muuttuvat tilanteet vaikeuttivat lasten välisten tilanteiden äärelle pysähtymistä ja niiden selvittelyä menetelmän mukaisesti. Henkilöstön tiedon ja osaamisen puute haittasi myös jonkin verran menetelmän hyödyntämistä (11 mainintaa). Henkilöstön mukaan se johtui osittain henkilöstön vaihtuvuudesta, sillä uusia työntekijöitä ei ollut välttämättä ehditty perehdyttää menetelmän käyttöön.

Emme ole olleet Pisarapuuttuminen koulutuksessa, joten kaikki info menetelmästä on saatu nettisivuihin tutustumalla. (henkilöstö)

Välillä kiire ja resurssien puute (ei ehdi tarttua joka tilanteeseen, kun tulee joku ns. akuutimpi tilanne tai aikaa ei yksinkertaisesti juuri siinä hetkessä ole). Pyritään kuitenkin näkemään tilanteet oppimistilanteina eli sellaisina, että niihin kannattaa käyttää aikaa, vaikka se olisi jostakin muusta pois. Ruoka-aikataulut tms kuitenkin sellaisia, joista pidettävä kiinni. (henkilöstö)

Menetelmän myönteiset ja kielteiset vaikutukset

Toimipaikkojen johtajilta ja henkilöstöltä tiedusteltiin Pisarapuuttuminen-menetelmän käytön myönteisiä (johtajat n = 46, henkilöstö n = 76) ja kielteisiä (johtajat n = 20, henkilöstö n = 45) vaikutuksia. Johtajien (18 mainintaa) ja henkilöstön (13 mainintaa) mukaan menetelmän avulla heidän toimipaikassaan oli onnistuttu ehkäisemään lasten välistä kiusaamista sekä häirintää ja syrjintää. Heidän mukaansa menetelmä tarjosi keinot puuttua tilanteisiin ja käydä niitä läpi yhdessä lasten kanssa. Johtajien (7 mainintaa) ja henkilöstön (22 mainintaa) mukaan menetelmän käyttö oli lisännyt lasten mahdollisuutta osallistua tilanteiden käsittelyyn. Henkilöstön mukaan lapset olivat tulleet aloitteellisemmiksi ja he kertoivat henkilöstölle avoimemmin tilanteista ja omista tunteistaan ryhmän henkilöstölle.

Pisarapuuttumisen käytön myötä kaikkiin pieniinkin kiusaamistilanteisiin on pystytty puuttumaan varhaisessa vaiheessa ja lapsilla on ollut mahdollisuus kaikilla osallistua tilanteen purkuun omalta osaltaan. Pienenpien lasten kohdalla tämä on helppo menetelmä selvittää erilaisia erimielisyyksiä. (johtaja)

Menetelmän myötä lapset ovat rohkaistuneet hakemaan aikuiselta apua kiusaamistilanteiden selvittämiseksi, menetelmä on vahvistanut lasten luottamusta ryhmän aikuisiin. (henkilöstö)

Henkilöstön mukaan menetelmän käyttö oli tukenut lasten tunne- ja vuorovaikutustaitoja heidän lapsiryhmässään (24 mainintaa). Kehitystä oli henkilöstön mukaan tapahtunut niin ristiriitatilanteiden selvittelyssä kuin lasten kyvyssä asettua toisten asemaan sekä käsitellä ja ilmaista omia tunteitaan. Henkilöstön mukaan nopea puuttuminen tilanteisiin sekä tilanteista keskustelu yhdessä oli vahvistanut ryhmän yhteisöllisyyttä ja turvallista ilmapiiriä (12 mainintaa).

Lapset ovat rohkaistuneet kertomaan tilanteista ja ottamaan puheeksi, kun tilanteissa ei etsitä syyllisiä vaan keskustellaan ja etsitään tilanteeseen oikeita toimintatapoja ja ratkaisuja. Yhteisöllisyys lisääntyy, kun asioista keskustellaan yhdessä. (henkilöstö)

Ryhmän lapset oppivat puhumaan tunteista ja oppivat samalla, että kaikkien tunteet ovat yhtä tärkeitä. Lapset oppivat käsittelemään yhdessäkin ristiriitatilanteita. (henkilöstö)

Johtajien (10 mainintaa) ja henkilöstön (21 mainintaa) mukaan menetelmän käyttö oli lisännyt henkilöstön osaamista sekä tarjonnut heille yhtenäiset toimintatavat lasten välisiin ristiriitatilanteisiin puuttumiseen ja niiden selvittelyyn (10 mainintaa).

Vaikuttanut omaan toimintamalliin, miten suunnata kiusaamistilanteissa huomio kiusattuun, olemalla malli lapsille ja saamalla yhteisöllisyyttä ryhmässä, yhdessä lohdutusta. (henkilöstö)

Asiasta on tullut tietoisempaa ja toimintaohjeet velvoitetaan käytettävän. Kokonaisuudessa asiat ovat saaneet ”päivitystä”. Hyvä että kaikilla käytössä, yhteinen linjaus. (johtaja)

Toimipaikkojen johtajien ja henkilöstön mukaan Pisarapuuttuminen-menetelmällä oli hyvin vähän kielteisiä vaikutuksia toimipaikan tai ryhmän toimintaan. Yksittäisissä vastauksissa mainittiin henkilöstön sitoutumattomuus menetelmän toimintatapoihin sekä se, että menetelmän käyttö on vasta alussa ja sen juurtuminen osaksi toimipaikan toimintaa vaatii aikaa.

6 Yhteenvedo

Menetelmän vahvuuksia ovat

- Suurin osa menetelmän käyttäjistä oli sitä mieltä, että menetelmän teoreettinen viitekehys ja sen tarjoamat toiminnot soveltuivat toimipaikan lapsiryhmien käyttöön ja sille ikäryhmälle, jolle henkilöstö menetelmää käytti. Menetelmä soveltui ryhmille, joissa on tukea tarvitsevia lapsia.
- Suurin osa henkilöstöstä oli sitä mieltä, että koko heidän toimipaikkansa henkilöstö oli sitoutunut menetelmän hyödyntämiseen ja menetelmän asema toimipaikan kiusaamisen vastaisessa toiminnassa oli selkeä. Vastausten perusteella menetelmä soveltui hyvin kiusaamisen vastaiseen toimintaan.
- Suurin osa henkilöstöstä oli sitä mieltä, että menetelmän mukainen toiminta oli toteutettavissa käytettävissä olevan ajan ja resurssien puitteissa. Yli kolme neljäsosaa henkilöstöstä koki, että vastuunjako menetelmän toteuttamisesta heidän ryhmässään oli selkeä.
- Menetelmän seurantaan ja arviointiin tarkoitettujen välineiden hyödyntäminen koettiin pääosin helpoksi edellyttäen, että henkilöstö oli ottanut välineet käyttöön lapsiryhmässään.
- Suurin osa menetelmän käyttäjistä koki menetelmän hyödylliseksi toimipaikassaan ja aikoi käyttää sitä jatkossakin. Henkilöstön mukaan menetelmä vahvisti erityisesti ryhmän yhteisöllisyyttä ja myönteistä ilmapiiriä, lasten vertaissuhteita ja vuorovaikutustaitoja sekä kykyä ilmaista ja säädellä omia tunteitaan. Henkilöstön mukaan lasten kyky selvittää ristiriitatilanteita sekä asettua toisten asemaan oli vahvistunut menetelmän käytön myötä.

Menetelmän kehittämiskohteita ovat

- Lähes puolet henkilöstöstä oli sitä mieltä, ettei menetelmän tueksi ollut tarjolla riittävästi koulutusta. Henkilöstön vastausten perusteella koulutusta oli tarjolla liian vähän tai se oli sisällöltään suppeaa.
- Henkilöstöstä lähes viidesosa oli sitä mieltä, ettei menetelmän tueksi ollut tarjolla riittävästi ohjeita ja muuta tukimateriaalia.
- Lähes kolmasosa henkilöstöstä oli sitä mieltä, etteivät he olleet keskustelleet menetelmän hyödyntämisestä lasten huoltajien kanssa.
- Toimipaikkojen johtajista noin neljäsosa oli sitä mieltä, ettei menetelmän mukainen toimintamalli ollut juurtunut osaksi heidän toimipaikkansa toimintaa. Vastausten perusteella juurtumista häirtäsi muun muassa henkilöstön ja ajallisten resurssien puute menetelmän hyödyntämisessä.
- Henkilöstöstä vajaa kaksi kolmasosaa ei tiennyt, tarjosiko menetelmä välineet toiminnan seuraamiseen ja arvioimiseen heidän ryhmässään. Yli kymmenesosa henkilöstöstä oli tietoinen välineistä, mutta ei hyödyntänyt niitä menetelmän seurannassa ja arvioinnissa.

7 Kehittämissuositukset

1. Henkilöstölle tulisi tarjota enemmän ja sisällöltään laajempaa koulutusta menetelmää organisoivalta taholta. Varhaiskasvatuksen järjestäjän ja toimipaikan johtajan tulisi varmistaa, että mahdollisimman moni työntekijä pääsee osallistumaan koulutukseen.
2. Menetelmää organisoivan tahon tulisi tarjota henkilöstölle monipuolisempia ohjeita ja tukimateriaaleja menetelmän hyödyntämiseen. Menetelmän kehittäjän tulisi syventää materiaalien kautta syntyvää teoreettista ymmärrystä esimerkiksi laajan oppaan tai käsikirjan muodossa.
3. Menetelmää organisoivan tahon tulisi tukea henkilöstöä siinä, miten menetelmästä tiedotetaan lasten huoltajia. Toimipaikkojen johtajien ja henkilöstön tulisi varmistaa, että huoltajille on tarjolla tietoa menetelmästä sekä siitä, miten he voivat osallistua menetelmän toteuttamiseen yhdessä henkilöstön ja lasten kanssa.
4. Menetelmän seurantaan ja arviointiin tulisi tarjota henkilöstölle enemmän käytännönläheistä tukea. Henkilöstölle tulisi tarjota konkreettista ohjeistusta ja esimerkkejä siihen, miten menetelmän toteuttamista arvioidaan ja seurataan pitkäjänteisesti heidän lapsiryhmässään.
5. Varhaiskasvatuksen järjestäjien ja toimipaikkojen johtajien tulisi varmistaa, että henkilöstö on tietoinen kunnassa tai toimipaikassa käytössä olevasta menetelmästä. Lisäksi henkilöstöllä tulisi olla mahdollisuus osallistua menetelmän käyttöönottoa koskevaan päätöksentekoon.
6. Menetelmää organisoivan tahon tulisi tutkimuksen avulla selvittää, millaisia vaikutuksia menetelmän käytöllä on lapsiryhmien toimintaan. Tutkimuksen tulisi olla monipuolista, siinä tulisi käyttää tieteellisiä menetelmiä ja se tulisi kohdistaa varhaiskasvatuksen henkilöstöön sekä lapsiin ja heidän huoltajiinsa.

8 Lähteet

- Harkoma, S., Marjanen, J., Juntila, N., Sainio, M., Stoor-Grenner, M., & Tiuhonen, M. (2024). Arviointi kiusaamisen vastaisesta toiminnasta sekä lasten tunne- ja vuorovaikutustaitojen tukemisesta varhaiskasvatuksessa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 27:2024.
- Opetushallitus (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Opetushallitus. Määräys OPH-700-2022.

9 Liitteet

LIITE 1. Johtajien taustatiedot

Alaisten määrä kaikissa toimipaikoissa (n = 59)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0–22	14	23,7
22–28	15	25,4
29–36	14	23,7
37 tai enemmän	16	27,1
Alaisten määrä arviointiin valituissa toimipaikoissa (n = 62)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0–9	17	27,4
10–16	11	17,7
17–25	16	25,8
26 tai enemmän	18	29
Ammattinimike (n = 63)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
Päiväkodin johtaja/Varhaiskasvatustyöryhmän johtaja	59	93,7
Varhaiskasvatuksen aluejohtaja/Varhaiskasvatusjohtaja- tai päällikkö/Toimialajohtaja	2	3,2
Perhepäivähoidon ohjaaja/Muu	2	3,2
Työkokemus (n = 63)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0–4 vuotta	20	31,7
5–9 vuotta	13	20,6
10–14 vuotta	6	9,5
15–19 vuotta	8	12,7
20 vuotta tai yli	16	25,4

LIITE 2. Henkilöstön taustatiedot

Ryhmien määrä toimipaikassa (n = 225)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
1–3	46	20,4
4–6	93	41,3
7–9	44	19,6
10 tai enemmän	42	18,7
Tuen saajien osuus lapsista (n = 203)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
0 %	64	31,5
1–33 %	114	56,2
34–100 %	25	12,3
Lasten ikä ryhmässä (n = 226)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
1–3 vuotta	44	19,5
4–7 vuotta	105	46,5
1–7 vuotta	77	34,1
Toimipaikan asiointikieli (n = 226)	Vastanneiden lukumäärä	Osuus vastaajista (%)
Suomi	214	94,7
Ruotsi	12	5,3



Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

PL 380 (Hakaniemenranta 6)
00531 Helsinki

+358 29 533 5500

Nationella centret för utbildningsutvärdering

PB 380 (Hagnäskajen 6)
00531 Helsingfors

kirjaamo@karvi.fi

Finnish Education Evaluation Centre

P.O. Box 380 (Hakaniemenranta 6)
FI-00531 HELSINKI

karvi.fi