



AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

LAUREA-JULKAISUT | LAUREA PUBLICATIONS | 218



Maarit Koskinen (toim.)

**Moniammatillisen tiimin osaamisen arviointi
ja kehittäminen varhaiskasvatuksessa**



**Copyright © tekijät ja
Laurea-ammattikorkeakoulu 2023
CC BY-SA 4.0, pl.kuvat
Kuvat kuvapankkien lisenssien mukaan**

Kannen kuva: Strizh, iStock

Sivun 11 kuva: Michal Jarmoluk, Pixabay

Sivun 17 kuva: Amanda J Truscott, Pixabay

Sivun 20 kuva: SweetLouise, Pixabay

Sivun 22 kuva: Leo Zank, Pixabay

Sivun 29 kuva: Robert Higgins, Pixabay

Sivun 34 kuva: Ergoneon, Pixabay

Sivun 41 kuva: Thaliesin, Pixabay

ISSN-L 2242-5241

ISSN 2242-5225 (verkko)

ISBN: 978-951-799-697-6 (verkko)

Maarit Koskinen (toim.)

**Moniammatillisen tiimin osaamisen
arviointi ja kehittäminen
varhaiskasvatuksessa**



SISÄLLYSLUETTELO

Yhteinen osaamiskeko moniammatillisessa varhaiskasvatuksessa 5

Maarit Koskinen

Osa 1

Moniammatillisen tiimin merkitys ja menetelmiä – mielipidekirjoituksia

1.1 Lasten ryhmäpäivä - lasten parhaaksi! 10

Katja Koivupalo

1.2 Kalenteri - yksi apuväline moniammatillisten tiimien arjessa 13

Hanna Torsti

1.3 Varhaiskasvatuksen työkaveruuden merkityksiä - Työkaverikirja 16

Jenna Laitio

1.4 Purnauspurkki työhyvinvoinnin tukena 19

Henna Tuovinen

1.5 Miksi tiimipalaveri? 21

Aila Kallio

1.6 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa 24

Heidi Härkönen

1.7 Mitä kuuluu vai kuuluuko? 28

Marjo Viitalahti

Osa 2

Moniammatillisen tiimityön kehittäminen – artikkeleita

2.1 Parannusehdotukset varhaiskasvattaja versioon 2.0 32

Leena Lipsanen

2.2 Sopimalla voimme paremmin 35

Anu Surma-aho

2.3 Työnohjauksen merkitys moniammatillisen tiimin hyvinvoinnille 37

Sari Ala-Kurki

Moniammatillisen tiimityön avaimia varhaiskasvatuksessa 46

Maarit Koskinen

Yhteinen osaamiskeko moniammatillisessa varhaiskasvatuksessa

Maarit Koskinen

JATKUVA MUUTOS JA työelämän monitahoisuus vaativat varhaiskasvatuksen ammattilaisilta yhä enemmän valmiuksia yhteisölliseen työskentelyyn, jossa monialaista asiantuntijuutta hyödynnetään kokonaisvaltaisesti ja sovittuja tavoitteita edistävästi (Kupila 2012). Uuden varhaiskasvatuslain (540/2018) myötä asiantuntijuus moniammatillisissa tiimeissä perustuu varhaiskasvatuksen opettajien, varhaiskasvatuksen sosionomien sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajien vastuualueisiin ja osaamiseen sekä yhteiseen moninaiseen osaamiseen. Osaamista tulee arvioida ja jäsentää varhaiskasvatustyön laadun sekä kehittämisen näkökulmista.

Varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstön veto- ja pitovoimassa on ollut haasteita. Erityisesti pääkaupunkiseudulla riittävän varhaiskasvatuksen kelpoisuuden omaavan henkilöstön saatavuudessa on ollut vaikeuksia. Nyt ja lähitulevaisuudessa on sekä valtakunnallisesti että alueellisesti työsarkaa, jotta varhaiskasvatuspalveluissa on riittävä, koulutettu ja motivoitunut henkilöstö vastaamassa lasten ja perheiden laadukkaasta varhaiskasvatuspalvelusta.

Suomalaisen varhaiskasvatuksen vahvuutena on pidetty koulutettua henkilöstöä, joka muodostuu moniammatillisista tiimeistä ja erilaisen koulutuksen saaneista työntekijöistä (Happo, Määttä & Uusiautti 2013, 274). Kun koko henkilöstön osaaminen on käytössä ja vastuut on tarkoituksenmukaisesti jaettu, on henkilöstön monipuolinen osaaminen varhaiskasvatuksen laadun keskeinen edellytys ja voimavara (Karila 2016; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018).

Henkilökunnan riittämätön määrä ja vaihtuvuus näkyvät varhaiskasvatuksessa kiireenä sekä johtamisen, tiedottamisen ja toiminnan häiriöinä. Kun lapsimäärät päiväkodeissa kasvavat, tulee väistämättä haasteita myös tilojen toimivuuden ja välineiden riittävyyden suhteen (Varhaiskasvatuksen laatu arjessa 2018, 166; Vlasov ym. 2018, 50-51). Kansallisen arviointikeskuksen selvityksessä nousee esiin varhaiskasvatuksen työpaikkojen heikko ilmapiiri, mikä on näkynyt joustamattomuutena, toisten osaamisen aliarvostamisena,

sitouttamattomuutena yhteiseen toimintaan sekä heikkona työmotivaationa (Varhaiskasvatuksen laatu arjessa 2020, 17). Kansallisen arviointikeskuksen selvityksessä nostetaan esiin laajan osaamisen tarve monipuolisen pedagogiikan sekä taito- ja taideaineiden toteuttamiseen. Tätä varten tarvitaan kelpoisuuden omaava henkilöstö varhaiskasvatukseen (Juutinen ym. 2021, 27).

Varhaiskasvatuksen pääperiaatteena on, että henkilöstö suunnittelee ja toteuttaa toimintaa yhdessä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018). Moniammatillisen tiimin yhteiset ponnistukset ja osaamisen jakaminen voivat vahvistaa tiimin laadukasta toimintaa, tuoda voimavaroja, osallisuuden kokemuksia ja hyviä käytänteitä varhaiskasvatuksen toimintaan (Varhaiskasvatuksen laatu arjessa 2020, 17; Vlasov 2018, 57, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 29-30).

Kehittävän arvioinnin tavoitteena on tuottaa toimintaa, jonka pohjalta voidaan kehittää varhaiskasvatusta ja sen laatua. Sen peruspilareita ovat osallisuus ja vuorovaikutus. (Moitus & Kamppi 2020; Vlasov ym. 2018.) Yhteisen oppimisen ja kehittämisen prosessissa on olennaista tiedon käyttökelpoisuus, reflektiivisen kokemustiedon ja tutkimustiedon yhdistäminen sekä osallistava toiminta ja toisin tekeminen (Toikko ym. 2009, 167, 174).

Kehittävän arvioinnin mukaan osallisuus tarkoittaa sitä, että työyhteisön ja tiimin jäsenillä on todellisia mahdollisuuksia osallistua osaamista jakavaan kehittämistoimintaan arjessa. Tasavertainen dialogi tukee moninaisten näkökantojen esiin nostamista ja uusien ratkaisujen löytämistä pulmiin ja kehittämisen haasteisiin. Kriittisesti arvioimalla voidaan löytää yhdessä uusia visioita ja vaihtoehtoisia toimintamalleja sekä uudistaa juuttuneita, niin sanotusti näkymättömiä tai ei-tiedostettuja, käytänteitä.

Moniammatillisen osaamisen toimivuuden edellytyksiä ovat tiimin perusrakenteet, kuten tunneilmasto ja vuorovaikutus, tiimin toiminnan rakenteet, tiimin johtajuus sekä tiimin jäsenten itsensä johtaminen. Moniammatillisen tiimin toiminnan keskiössä ovat lapsen etu, hyvinvointi ja oppiminen sekä huoltajien ja perheiden kanssa tehtävä yhteistyö. Jaettu osaaminen on onnistuneen yhteistoiminnan ja laadukkaan varhaiskasvatuksellisuuden kivijalka. Oppivan yhteisön ajatellaan kehittävän toimintaansa kyseenalaistamalla olemassa olevia käytänteitä ja luomalla uusia toimintamalleja. (Varhaiskasvatussuunnitelmien perusteet 2018, 29; Raji ym. 2011, 8-9.)

Monipuolisen osaamisen hyödyntämiseksi on vahvistettava yhteistoimintaa tukevaa toimintakulttuuria tiimien ja työyhteisöjen sisällä. Motiva-täydennyskoulutukseen osallistuneet varhaiskasvatuksen ammattilaiset tarttuivat tähän haasteeseen ja esittelevät tässä julkaisussa näkemyksiään moniammatillisesta tiimityöstä varhaiskasvatuksessa.

Motiva-täydennyskoulutusta (2022-2023) on rahoittanut Opetushallitus. Opetushallituksen ohjeiden mukaisesti tämä julkaisu jaetaan valtakunnallisesti, muun muassa avointen oppimateriaalien digitaalisen kirjaston, aoe.fi:n, kautta. Tämän julkaisun päämääränä on, että MOTIVA - Moniammatillisen tiimin osaamisen arviointi ja kehittäminen -täydennyskoulutuksen varhaiskasvatuksen ammattilaisten ajankohtaiset mielipidekirjoitukset ja artikkelit nousevat esiin.

Kiitämme Sinua, lukija, perehtymisestäsi julkaisuumme. Pyydämme ystävällisesti, että jaat tätä julkaisua varhaiskasvatuksesta kiinnostuneille henkilöille, työkollegoillesi ja verkostoillesi.

Lähteet

- Happo, I., Määttä, K. & Uusiautti, S. 2013.** How do Early Childhood Education Teachers Perceive Their Expertise? A Qualitative Study of Child Care Providers in Lapland, Finland. *Early Childhood Education Journal* 41:4, 273–281.
- Karila, K. 2016.** *Vaikuttava varhaiskasvatus*. Opetushallitus. Viitattu 12.10.2021.
- Kupila, P. 2012.** Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) 2012. *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 300–311.
- Ahonen, L. & Roos, P. 2019.** Iloa ja oivalluksia! Pedagogiikan arviointi ja kehittäminen varhaiskasvatuksessa. Kasvusto. Vaasa.
- Hakanen, J. 2018.** *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Juutinen, J., Siippainen, A., Marjanen, J., Sarkkinen, T., Lundkvist, M., Mykkänen, A., Raitala, M., Rissanen, M.-J. & Ruokonen, I. 2021.** *Pedagogisia jatkumoita ja ilmaisen iloa! Viisivuotiaiden pedagogiikka ja taito- ja taidekasvatuksen nykytila varhaiskasvatuksessa*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisuja 9. Viitattu 12.10.2021.
- Raij, K. & Niinistö-Sivuranta, S. (toim.) 2011.** Kehittämispohjaista oppimista. LbD-opas. Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009.** *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon*. Tampereen yliopistopaino. Tampere.
- Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. 2020.** Tiivistelmät 7. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Viitattu 21.11.2023. Varhaiskasvatuksen laatu arjessa – Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa | Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi)
- Varhaiskasvatustilasto. 2018 /540.** Viitattu 20.10.2021.
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018.** Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2018:3a. Viitattu 20.10.2021.
- Vlasov, J., Salminen, J., Repo, L., Karila, K., Kinnunen, S., Mattila, V., Nukarinen, T., Parrila, S. & Sulonen, S. 2018.** *Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset*. Helsinki: Kansallisen koulutuksen arviointikeskus. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 24:2018.



Osa 1

Moniammatillisen tiimin merkitys ja menetelmiä – mielipidekirjoituksia

1.1 Lasten ryhmäpäivä - lasten parhaaksi!

Katja Koivupalo

VARHAISKASVATUKSESSA ELETÄÄN VIIKOSTA toiseen tilanteessa, jossa palavereita on joka päivä tai opettajien SAK-aika, eli suunnittelu-, arviointi- ja kehittämissaika, on joko lepohetken aikaan tai sen jälkeen. Joku opettaja on aina ryhmästä poissa, ja hereillä oleva lapsiryhmä on lastenhoitajan vastuulla. Maanantaisin valvomme toisen ryhmän palaveria lepohetken ja välipalan ajan, tiistaina on talon palaveri tai pedapalaveri opettajille, keskiviikkona niin sanottu välipäivä, jolloin on yleensä vasukeskusteluja ja mahdollisuus pitää SAK-aikaa, torstaina on oma tiimipalaveri ja perjantaina jälleen vasukeskusteluja ja SAK-aikaa tai koulutus. Tästä tilanteesta lähdin Motiva-täydennyskoulutuksen kehittämistehtävän kimppuun.

Halusin kehittämistehtävässäni pohtia seuraavia kysymyksiä: Mistä ottaa aika lapsille? Onko kokoontumisia ja palavereita liian usein? Kuka palaveriin milloinkin osallistuu? Milloin kaikilla ryhmän aikuisilla on aikaa lapsille? Kuormittuuko lastenhoitaja vastuun alla?

Tämänvuotisessa tiimissäni pohdimme paljon sitä, milloin lastenhoitajalla on aikaa lukea sähköpostia tai tutustua vaikkapa lapsen varhaiskasvatussuunnitelmiin, vasuihin tai vuosisuunnitelmaan, jos jokainen vähänkään vapaampi hetki käytetään opettajien SAK-ajan mahdollistamiseen tai palavereissa istumiseen. Minusta olisi olennaista, että myös lastenhoitaja olisi tietoinen ryhmän ja lapsien tavoitteista ja siitä, millaisia päämääriä meillä yhdessä on. Miten tämä toteutetaan on kuitenkin kysymys, johon varmaan kukaan ei vielä osaa vastata.

Meillä on toimittu siten, että jompikumpi opettajista antaa SAK-ajastaan osan lastenhoitajalle, jotta myös hän kerkeää valmistella askarteluita tai muuta sellaista tai käydä tietokoneella. Tästä tullaan sopivasti siihen, kuinka mielestäni kaikkien on tehtävä varhaiskasvatuksessa kaikkea. Itse opettajan roolissa olen useampaan otteeseen kohdannut hämmästelyä siitä, että tyhjennän kuivauskaappia tai valmistelen askarteluja

ja autan vessatouhuissa ihan samalla tavoin kuin lastenhoitajakin. Minusta kaikki edellä mainitut työt kuuluvat meidän perustehtäväämme, eivätkä opettajat ole millään tavalla korkeammassa asemassa sen suhteen, että voisivat valita, mitkä työt jättävät tekemättä päiväkodin arjessa. Jokainen homma, jonka päiväkodissa tekee, on varmasti arvokas ja arkea helpottava.

Kehittämistehtävän ajatus oli saada meidät pohtimaan, kuinka paljon opettajien palaverit ja kokoukset kuormittavat ryhmän lapsia ja muuta henkilökuntaa, joka ei osallistu palavereihin. Lastenhoitajan vastuulle jää useamman kerran viikossa lapsista huolehtiminen lepoaika, sen jälkeen ja mahdollisesti vielä välipalalla. Minusta tämä ei palvele meistä ketään, ei lapsia, ei lastenhoitajia eikä meitä opettajia. Lisäksi liiallinen kuormittuminen työssä heikentää työssä jaksamista, mikä heijastuu suoraan työntekijän käytökseen ja toimintaan työssä.

Tästä tarpeesta syntyi idea ryhmäpäivästä, jolloin kaikki ryhmän aikuiset olisivat koko työvuoronsa ryhmän lasten käytettävissä ja vastaamassa heidän tarpeisiinsa (pl. tietenkin kahvitauot ym.). Meidän ryhmässämme tämä on saanut aikaan hienoja yhteisiä hetkiä lasten kanssa ja olemme päässeet lasten tasolle ja paremmin mukaan heidän juttuihinsa, kun yhteistä aikaa on enemmän. Tämän kehittämistehtävässäni mainitun toiminnan lisäksi olemme viime aikoina alkaneet porrastaa iltapäivän ulos lähtöä pihan turvallisuuden takia, ja saaneet samalla lisää aikaa pienryhmätoiminnalle. Tällä ajalla on pelattu, askarreltu ja leikitty monenlaisia leikkejä yhdessä lasten kanssa. On pieni asia mennä iltapäivällä 30–45 minuuttia myöhemmin ulos.

Kehittämistehtävän tietopohjana käytin omaa kokemuspohjaani ja kollegoideni kanssa käymiäni keskusteluita. Kun mieleeni tuli idea päivästä, jolloin palaverit tai SAK-aikaa ei olisi erikseen sovittuna lepoajalle, keskustelin ideasta esihenkilömmekanssa ja idea kuulosti hänestä hyvinkin lapsilähtöiseltä ja hän lupasi huomioida tätä ideaa työvuorojen suunnittelussa parhaansa mukaan.

Idea tehtävään tuli alun perin siitä, kun MOTIVAn ohjaustapaamisessa keskustelimme muiden opiskelijoiden kehittämistehtävistä. Ymmärsin silloin, että sen sijaan, että kehitettäisiin jokin kokonaan uusi systeemi ja yrittettäisiin ajaa se sisään oman ryhmän käytäntöihin, voisi kehittämistehtävä olla hyvinkin jokin pieni arjessa muutettu asia, joka kuitenkin osaltaan vaikuttaisi arkeen paljon. Minulle oli tärkeää, että pystyin omassa kehittämistehtävässäni puuttumaan johonkin epäkohtaan, jonka olen arjessamme huomannut ja joka hankaloittaa arjen sujuvuutta.

Ryhmäpäivä vaatii meiltä ryhmän aikuisilta sitoutumista siihen, että jokainen meistä muistaa pitää kyseisen päivän iltapäivän vapaana ja eikä sovi siihen esimerkiksi vasu keskusteluita. Lisäksi yhdessä lasten kanssa aktiivisesti toimimiseen piti sitoutua, jotta päivän toteuttaminen oli mahdollista. Sitoutumista vaaditaan myös esihenkilöltä, jotta hän luo kyseiselle toiminnalle puitteet ja mahdollisuudet, esimerkiksi huomioimalla ryhmäpäivän työvuoro suunnittelussa. Minun olisi pitänyt olla vielä aktiivisempi ja esitellä kehittämistehtävän antia myös muulle työyhteisölle, mutta tällä kaudella se jäi esittelemättä. Katsotaan, mitä syksy tuo sen suhteen tullessaan.

Toimimme muutaman viikon tarkasti niin, että ryhmäpäivä toteutui, mutta kevään edetessä ja palaverien ja keskusteluiden ja koulutusten määrän lisääntyessä olemme joutuneet siitä joustamaan. Pyrkimyksemmme on kuitenkin se, että vähintään kaksi aikuista olisi lasten kanssa myös lepoaika jälkeisellä ajalla ja välipalalla. Ryhmäpäivän ylläpitäminen vaatii ehdottomasti vahvaa sitoutumista ja muistuttelua, jos toiminta meinaa kääntyä toisenlaiseksi. Lisäksi ryhmäpäivän toteuttaminen paremmin olisi vaatinut minulta vielä tarkempaa oman ryhmän henkilökunnan perehdyttämistä ja ohjaamista toiminnan suhteen.

Ryhmässämme työskenteli tällä kaudella neljä kasvattajaa, joista kaksi oli opettajia, yksi lastenhoitaja ja yksi avustaja. Mielestäni usein ajatellaan, että avustaja voi auttaa lastenhoitajaa, kun opettajat ovat palaverissa. Jos avustettava lapsi oli paikalla, hän tarvitsi avustajan kokonaan ja koko ajan, jolloin avustajalta ei

tietenkään riitä apua lastenhoitajalle. Lisäksi käytäntö tuntui olevan se, kun avustettava lapsi oli poissa, myös avustaja oli silloin auttamassa toisessa tiimissä, josta puuttui joku. Mainitsin tästä asiasta esihenkilölle useampaan kertaan, mutta valitettavan usein oma tiimi jäi jalkoihin ja avustaja siirrettiin muualle.

Tulevan toimintakauden alussa aion esitellä kehittämistehtäväni idean uudelle tiimilleni, jotta saamme sen käyttöön mahdollisimman aikaisessa vaiheessa sekä osaksi toimintamalliamme alusta alkaen. Koen, että idea olisi tärkeää huomioida erityisesti ryhmän muodostusvaiheessa, kun lapset ovat vasta tutustumassa toisiinsa ja aikuiset lapsiin. Tällöin saadaan luotua turvallisuuden tunnetta ja vakaata pohjaa vielä toisilleen tuntemattomalle ryhmälle.



1.2 Kalenteri - yksi apuväline moniammatillisten tiimien arjessa

Hanna Torsti

PUHETERAPIA TIISTAISIN, NEUVOLAN palaveri joka toinen keskiviikko, Peikkojen tiimipalaverin valvonta torstaisin, vasu-keskustelu Teamsissa Pekan vanhempien kanssa torstaina ...

Varhaiskasvatuksen arjessa on paljon säännöllisesti toistuvia palavereita ja tapaamisia sekä epäsäännöllisen säännöllisesti toistuvasti muistettavia asioita lapsiryhmän toiminnan lisäksi. Kun tähän lisätään vielä tiimin työntekijöiden vaihtelevat työvuorot, niin tästä saadaan aikaiseksi melkoinen soppa.

Jokaisella päiväkodilla ja jokaisella tiimillä on omat tapansa tiimipalaverien toteuttamiseen sekä toisen ryhmän lasten valvontaan. Silloin tällöin on mahdollisuus pitää palavereita, kun lapset eivät ole päiväkodissa, esimerkiksi iltaisin. Pääsääntöisesti tiimipalaverit täytyy kuitenkin toteuttaa lasten ollessa paikalla. Jokaisella tiimillä on omat tapansa vuorotella toisessa ryhmässä olevia aikuisia. "Palaverivahtius" saattaa olla sidottu tiettyyn työvuoroon tai jokin muu kiertävä tapa.

PÄIVÄKODIN ARKI KOETTELEE MUISTIN KAPASITEETTIA

Arki päiväkotiryhmässä on hektistä monella tasolla. Hulinaa ja ääntä riittää koko päivän ajan. Niin lapset kuin työntekijät saapuvat ja lähtevät eri aikoihin. Siirtymätilanteet ovat toivon mukaan porrastettuja ja toimintaa muokataan lasten tarpeiden mukaan eri tasoiseksi. On muistettava ja huomioitava kaikki erityisuokavaliot ja allergiat. Lisäksi paljon tapahtuu myös lapsiryhmän ulkopuolella. Työntekijöiden muistikapasiteetti on käytössä sekä koetuksella koko päivän ajan. Myöhemmin voi olla vaikeaa palauttaa mieleen, milloin eri tapaamiset ovat olleet tai milloin kukakin on toteutuneesti ollut palaverivahtina tai tuonut pullapitkon tiimipalaveriin.

Tällä toimintakaudella huomasin omassa työtiimissäni, että viikoittaisissa tiimipalaverissa meni aikaa säännöllisesti toistuvien asioiden miettimiseen sekä vuorottelun muistelemiseen ja merkkauttamiseen. Koska tiimipalaverien aika on tarkasti rajattu, usein jäi puhumatta sekä sopimatta asioita, jotka olisi pitänyt ehtiä saada käsiteltä. Näitä asioita yritettiin sopia niin sanotusti lennosta, jolloin usein kävi niin, että joku tiimiläisistä ei ollut läsnä eikä siis kuullut sovittuja asioita.

Omassa kehittämistehtävässäni päädyin pohtimaan ratkaisua tähän sekä miettimään miten tiimin työnjakoa saisi selkeämmäksi. Tavoitteena oli sujuvampi ja toimivampi arki kaikkien hyvinvoinnin vuoksi. Mietimme tiimissä eri vaihtoehtoja ja päädyimme pitämään uuden toimintakauden alussa iltapalaverin, jossa olisi aikaa keskustella ja sopia rauhassa.

TAMMIKUINENTOIMINTAKAUDENKEHITTÄMIS-JASUUNNITTELUPALAVERI

Tavoitteita kehittämis- ja suunnittelupalaverille olivat muun muassa: merkitä kalenteriin koko keväälle viikoittain toistuvat asiat, sopia vastuutehtäviä, merkitä yhteiset suunnitteluajat opettajille sekä kerrata syksyllä yhdessä sovittuja asioita. Monipuolisen ja asiallisen keskustelun lomassa merkitsimme ryhmän yhteiseen kalenteriin opettajille yhteissuunnittelut kerran kuussa torstaisin aamupäivän ulkoilun aikana, muiden tiimien palaverien vahdintavuorot tietyllä kierrolla sekä kevään vasu-keskustelujen aikataulujen porrastaminen ja merkintä kalenteriin. Päiväkodin viikkopalaveriin osallistuneet sovittiin kirjoitettavaksi kalenteriin, jotta olisi helpompi muistaa, ketä ja milloin on ollut paikalla.

Palaverille varattu aika meni nopeasti ja kauemminkin olisi ollut hyvä ehtiä keskustella pedagogisista asioista, mutta tällä kertaa fokus oli toisaalla. Alkavan toimintakauden yleiskuvan suunnittelu tuntui hyvältä, toimivalta ja tarpeelliselta. Jos sama tiimi olisi toiminut kauan, tämän olisi voinut toteuttaa viikoittaisessa tiimipalaverissa, mutta kun yhteistyötä vielä hiottiin, rauhassa suunnittelu ja keskustelu oli hyvä vaihtoehto. Sovittuihin asioihin on helppo palata tarvittaessa myöhemmin, kun kaikki olivat palaverissa paikalla sopimassa ja hyväksymässä asioita sekä toimintatapoja. Palaverimuistio tulostettiin tiimin nähtäville muistutukseksi sovituista asioista.

RYHMÄNYHTEINEN KALENTERI AVUKSI

Oman kokemuksen mukaan päiväkodeissa ovat yleisesti käytössä esimerkiksi Lekolarilta tilattavat kierreselkäiset A4-kokoiset ”Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen päiväkirjakalenterit”. Tämä kalenteri on käytössä myös työtiimissäni. Joka toimintavuosi kalenterin väri muuttuu, joten kaapeista saattaa löytyä monen värisiä kalentereita. Päiväkirjakalenterit alkavat elokuusta ja päättyvät heinäkuuhun. Viikko on yhdellä aukeamalla kellonaikariveineen ja tilaa on myös suunnitelmalle, toteutukselle sekä arvioinnille. Päiväkirjakalenterin alussa ja lopussa on monipuolisesti erilaisia sivuja, joita voi käyttää toiminnassa apuna ja tukena.

Lähestyin kalenteria lapsiryhmän ulkopuolisen toiminnan näkökulmasta. Iltapalaverissa kalenteriin merkittiin tiimipalaverit, kirjoitettiin, ketä kulloinkin on ”vahtivuorossa” ja merkittiin myös lasten pienryhmän jako. Arjessa kalenteriin on kirjoitettu muistiin tulevien viikkojen tehtäviä, esimerkiksi muistutus varata vierailu kirjastoon tai tieto siitä, milloin täytyy kirjoittaa kuvauksia neljä vuotta täyttävistä lapsista neuvolaan vietäväksi. Näin tulevat tehtävät ovat kaikkien nähtävillä ja muistissa.

Käytäntö on opettanut, että kaikista asioista ei kuitenkaan ole mahdollista sopia etukäteen, vaikka kuinka yrittäisi. Näissä tilanteissa tarvitaan joustavuutta sekä uusissa tilanteissa toimimisen vaatimaa ammattitaitoa. Vain vähän aikaa yhdessä työskennelleissä moniammatillisissa tiimeissä tämä saattaa olla joskus

vaikeaa. Myös työntekijöiden eri mittainen työkokemus voi vaikuttaa uusissa tilanteissa niin positiivisesti kuin haastavastikin. Hektisessä arjessa uusien toimintatapojen kirjaaminen voi olla vaarassa unohtua. Olisi kuitenkin tärkeää kirjata ne edes lyhennetyksi oikean viikon tai päivän kohdalle, jotta niihin voidaan myöhemmin tarvittaessa palata ja tarkistaa, onko toimittu sovitusti.

ARKI ON PARASTA VARHAISKASVATUKSESSA

Kun tiimissä saadaan perusasiat sovittua ja toimimaan, ovat arkiset hetket lasten kanssa tämän työn parhaita puolia. Kun siirtymätilanteet ovat etukäteen yhdessä sovittu ja työntekijän paikka mietitty, saadaan hektiset ja ruuhkaiset kaikkien pinnaa kiristävät pukemistilanteet muutettua pedagogisesti hyväksi tilanteiksi niin lapsille kuin aikuisille,

Toiveeni on tulevaisuudessa käyttää monipuolista "Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen päiväkirjaka-lenteria" enemmän myös toiminnan suunnitteluun, toteutuksen eri vaihtoehtojen merkitsemiseen sekä arviointiin. Suunnitelmia voi merkitä kalenteriin etukäteen kuukausitasolla eri sivuille kuin missä viikkokalen-teriosuus on. Toimintakauden lopussa on helppo palata kauden alkuhetkiin ja tutkia alussa tehtyjä toiminnan arviointeja koko toimintakauden yhteenvetoa mietittäessä.

Kannustankin tiimejä ottamaan yhteisetä aikaa toimintakauden alussa ja merkitsemään kalenteriin sään-nöllisesti toistuvat asiat. Oman kokemukseni mukaan tämä vapauttaa varhaiskasvatuksen arjessa aikaa siihen kaikkein tärkeimpään, lasten kanssa olemiseen.

1.3 Varhaiskasvatuksen työkaveruuden merkityksiä - Työkaverikirja

Jenna Laitio

MUISTELIN LAUREA-AMMATTIKORKEAKOULUN MOTIVA-KOULUTUKSEN aikana tunnelmiani koronapandemian alkuvuosilta ja pohdin sen ajan vaikutuksia nykyisessä työyhteisössämme. Tulin pandemian alussa uutena työntekijänä taloon ja tutustuin kollegoihin mielestäni hyvin hitaasti. Oman tiimini lisäksi tunsin ensimmäisen vuoden jälkeen vain kaksi tai kolme muuta työntekijää hiukan paremmin kuin vain nimeltä. Osittain rajoitustenkin takia en kokenut varsinaista me-henkeä talossamme. Vähitellen olen saanut työyhteisöstäni uusia työkavereita, tunnen kuuluvani joukkoon, tulen nähdyksi ja kuulluksi ja töissä oleminen on mukavaa. Koen kuitenkin, että omassa työyhteisössäni olisi vielä parantamisen varaa toisiin tutustumisessa ja yhteishengen muodostamisessa. Pohdin tässä tekstissäni työkaveruutta varhaiskasvatuksessa ja esittelen Motiva-koulutuksen aikana toteuttamani työkaverikirjan idean yhtenä työkavereihin tutustumisen apuvälineenä.

TYÖKAVERUUS VARHAISKASVATUKSESSA

Ihan niin kuin lapset myös aikuiset tutustuvat päiväkodissa toisiinsa ja opettelevat yhdessä toimimista - mahdollisesti heistä tulee työkavereita. Lapset haluavat leikkiä parhaiden kavereidensa kanssa ja, jos aikuisilla käy hyvä tuuri, saavat hekin parhaat työkaverit omaan tiimiinsä, kotialueellensa tai taloonsa. Sitä filistä kuvaamaan sopisi jokin meemi hykertelevistä kollegoista, jotka huomaavat olevansa samassa työvuorossa. Pidän sitä tunnetta hyvin merkittävänä työn mielekkyyden tekijänä.

Työkaveruudella on vaikutusta työmme mielekkyyden lisäksi työssäjaksamiseen ja näin ollen varmasti myös alamme pitovoimaan. Kun esittelemme itsemme ja tutustumme toisiimme, meidän on helpompi tehdä yhteistyötä, pyytää ja antaa apua. Meidän on mahdollista oppia myös toisiltamme.

Työmme varhaiskasvatuksessa on erittäin sosiaalista ja vuorovaikutteista. Jollain tapaa jokaisen kollegan kanssa on tultava toimeen ja mitä paremmin yhteistyö toimii, sitä mukavampaa arjesta usein tulee. Yhteisen työn hyvin tekeminen ja työntekijöiden välinen vahva luottamus vaativat pohjalleen jonkinlaista työkaverin tuntemista. Tiukan paikan tullen toisensa tuntevat työkaverit ratkovat ongelmia yhdessä sujuvasti ja tukea on helpompi myös pyytää tutulta kollegalta.

Työyhteisössämme toimitaan hyvin moniammatillisesti, mutta työkaveruus ei katso ammattinimikettä taikka työtehtäviä. On kuitenkin muistettava kunnioittaa ja huomioida eri tilanteissa tasavertaisesti heitä, jotka eivät kaipaa työtehtävien lisäksi ylimääräisiä keskusteluja ja ovat esimerkiksi tarkempia omasta yksityisyydestään. Jokainen saa olla työpaikalla sellainen kuin on ja tutustua muihin niin paljon kuin itse haluaa.

TYÖKAVERIIN TUTUSTUMINEN - MISSÄ, MITEN JA MILLOIN?

Haasteita työkaveruuden muodostumiseen tuottavat muun muassa työntekijöiden tiuha vaihtuvuus, vain vanhoihin tuttuihin tukeutuminen, kuppikunnat, yhteisen ajan puute ja vanhat vs. uudet työntekijät -asetelma. Keskusteleva, vastaanottavainen ja rento työilmapiiri vaatii aikaa ja satsausta. Työyhteisö tarvitsee johtajan, joka omalla toiminnallaan mahdollistaa ja edistää toisiin tutustumista.

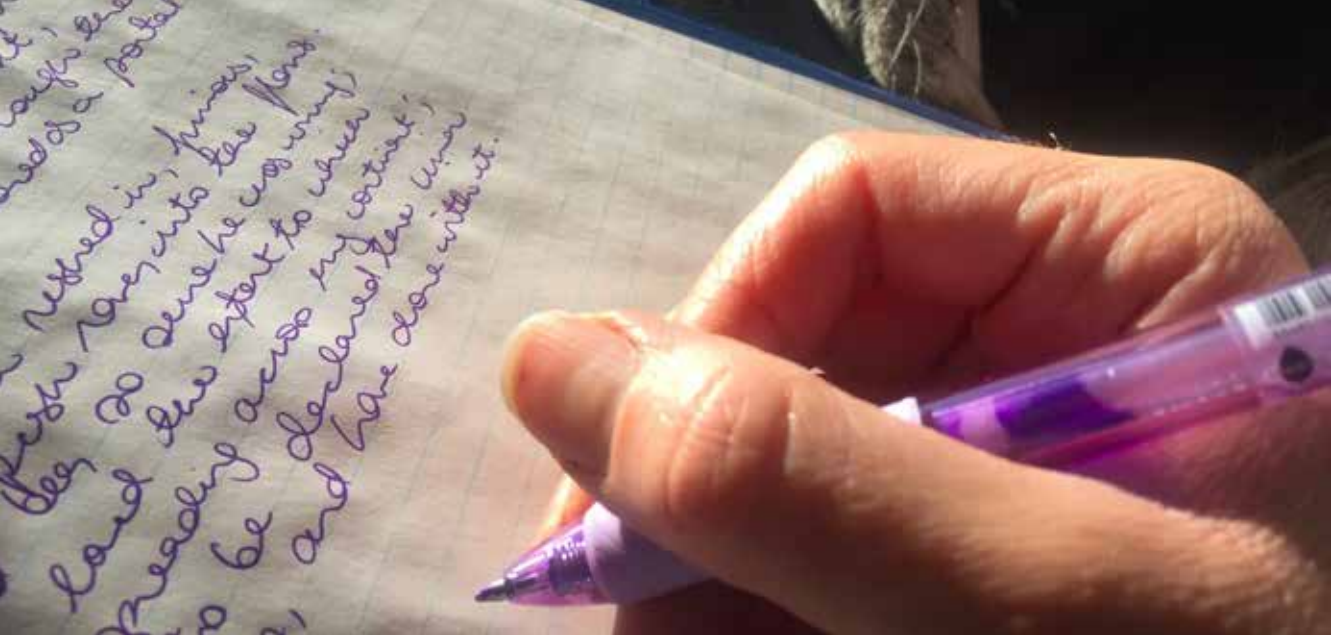
Työkaveriin tutustumisen täytyisi tapahtua hyvin matalalla kynnyksellä ja kaikille sopivalla tavalla, jokaisen omilla ehdoilla. Esihenkilön asenne ja panos työyhteisön me-hengen ja hyvinvoinnin eteen kantaa yleensä pitkälle ja tällaiset johtajat myös muistetaan ja heistä puhutaan. Panostus esimerkiksi yhteiseen tyhy-toimintaan, koulutuspäiviin, tiimi-iltoihin ja erilaisiin teemahetkiin on tärkeää. Yksi koulutuspäivä tai tiimi-ilta ei vielä kovin vahvaa me-henkeä rakenna, tarvitaan yhteisiä hetkiä ja aikaa tutustumiseen pitkin toimintakautta. Tarvitaan avointa ja ennakkoluulotonta kohtaamista mukavissa hetkissä, joita esihenkilö voi luoda. Pienetkin asiat voivat olla merkittäviä.

Tarvitaan myös työntekijöiden omaa aktiivisuutta ja halua tutustua toisiinsa. Varhaiskasvatuksen arki on useimmiten melko hektistä eikä aikaa kuulumisten vaihtoon ja uusiin ihmisiin tutustumiseen aina löydy. Uusilla työntekijöillä vie tovin ottaa työ haltuun, ennen kuin pystyy edes katselemaan muihin tiimeihin ja työkaveriin päin. Henkilöstön yhteiset illanvietot vapaa-ajalla tarjoavat mahdollisuuden tutustua toisiin rennommissa merkeissä, työntekijöiden niin halutessa. Vapaa-ajalla tapahtuva tutustuminen pitäisi mielestäni nähdä kuitenkin jonkinlaisena extrana, se ei saisi korvata työajalla tapahtuvaa tutustumista.

TYÖKAVERIKIRJA TUTUSTUMISEN TUKENA

Yksi ratkaisu tutustumisen aloittamiseen on työkaverikirja. Sen avulla voi matalalla kynnyksellä ja tasapuolisesti tutustua kollegoihin. Työkaverikirja on kuin lapsuudesta tuttu ystäväkirja. Työkaverikirjassa voi esitellä itsensä, kertoa sekä vapaa-ajan minästä että työminästä. Työkaverikirjan kautta voi tuoda esiin omia mielenkiinnon kohteita, erityisosaamista ja vahvuuksia sekä kertoa avoimesti, missä hetkissä kaipaa työkavereilta tukea.

Työkaverikirjan täyttö on hyvin konkreettinen teko tutustumisen eteen. Työkaverikirjaa täyttäessä tulee pohtineeksi tärkeitä asioita omasta ammattiosaamisesta ja mahdollisesti tilanteista, joissa työkavereita tarvitaan. Työkaverikirjassa voi olla osio, jossa omat tiimikaverit kuvailevat sinua työkaverina. Työkaverikirja luo hyvää mieltä niin itselle kuin muillekin sen lukijoille ja se voi herätellä yhteiseen keskusteluun. Uutena työntekijänä voit lukea kirjan läpi ja saada melko hyvän käsityksen, keitä talossa on töissä. Kirjan sivujen täyttäminen



ei vaadi paljoa aikaa eikä sen tarvitse olla kerrasta valmis. Halutessaan jokaiselle toimintakaudelle voisi tehdä oman kirjan, jolloin kirjaan täytettäviä asioita tulisi päivitettyä. Itse tehty kirja mahdollistaa sen, että lähtiessä talosta oman sivun voi halutessaan napata mukaan. Omassa yksikössämme työkaverikirja on henkilöstön taukotilassa. Innokkaimmat täyttivät sen heti ja jotkut selailevat sitä päivittäin uusien kiinnostavien tekstien toiveessa.

AJATELTAVAA VARHAISKASVATTAJILLE JA ESIHENKILÖILLE

Alamme työolot tarvitsivat monenlaisia muutoksia ja etenkin työhyvinvointiin olisi kiinnitettävä yhä enemmän huomiota. Tulevaisuus näyttää vievän meitä kodinomaisista päiväkodeista kohti valtavia varhaiskasvatusyksiköitä. Olisi mielenkiintoista tutkia, miten työkaveruus ja työyhteisöhenki lähtee muodostumaan isoissa yksiköissä. Toivottavasti jokainen löytää työkavereita jatkossakin ja tiimihengen ja talon yhteishengen rakentumiselle annetaan yhä enemmän aikaa ja mahdollisuuksia.

Hyvä varhaiskasvattaja, tutustu kollegoihin työpaikallasi! Kunnioita ja arvosta työkavereitasi ja pidä heistä kiinni! Työkaverien ansiosta sinulla saattaa olla jopa hauskaa töissä ja hyvät työkaverit kannattelevat ikävien ja vaikeidenkin tilanteiden läpi. On tärkeää, että tunnet työyhteisösi jäsenet ja tunnet kuuluvasi joukkoon, sinua kuunnellaan ja arvostetaan. Kaikki tämä hyvä välittyy varmasti myös ympärillä oleville lapsille. Muista, että se mitä opetamme lapsille toisten kohtelusta ja kivan kaverin taidoista pätee myös meihin aikuisiin.

Hyvä esihenkilö, huomioi työkaveruuden merkitys! Pohdi, miten johtamasi työyhteisö tuntee toisensa, löytyykö tiukassa paikassa apua taikka lohduttajaa? Onko töissä mukavaa, kenties jopa hauskaa? Millaista esimerkkiä itse annat? Mahdollistatko toisiin tutustumisen? Muistathan myös omat työkaverisi.

1.4 Purnauspurkki työhyvinvoinnin tukena

Henna Tuovinen



OLEN TYÖSKENNELLYT VARHAISKASVATUKSESSA vuosia ja usein eteen tulee tilanteita, joissa työntekijät valittavat eli niin sanotusti purnaavat toisilleen tuntojaan. Varhaiskasvatuksessa päivät ja tilanteet ovat hyvin hektisiä, joten oli mietittävä jokin arjen kiireen keskelle sopiva keino, jolla päästään purkamaan tuntoja tai jonkin asian toimimattomuutta.

Yksi ikuinen purnausaihe on toimimattomat työvuorot. Ärsyyntymistä ja muita olotiloja varmasti helpottaa, kun purnaa työkavereille ”miten taas on suunniteltu ihan väärin koko iltapäivä”, mutta samalla purnaaminen voi kuormittaa jo valmiiksi hektisessä arjessa. Kun asian vie purnauspurkkiin, ärsyyntyminen ja olo voivat helpottua ja samalla esihenkilö tulee tietoisiksi ongelmasta ja voi tehdä asialle jotain. Usein olen kuullut purnausta ryhmänmuodostuksen epäonnistumisesta. Siihen esihenkilön on vaikea vaikuttaa kesken kauden, mutta eihän työkaverikaan sille mitään voi. On hyvä tiedostaa, mihin asioihin voimme vaikuttaa siinä hetkessä ja mitkä ratkaistaan myöhemmin.

Työyhteisöömme sisältyy hyvin erilaisia ihmisiä, joista jokainen kokee asiat omalla tavallaan. Jollekin saattaa toisen purnauksen kuunteleminen olla todella kuormittavaa, kun taas toisella se ei vaikuta juurikaan arkeen. Jos purnaus on jatkuvaa, se taatusti kuormittaa kaikkia työyhteisön jäseniä. Turhasta purnaamisesta pitäisikin päästä eroon, jotta työn kuormittavuus vähenisi. Purnauspurkkiin on helppo sujauttaa lappu silloin kuin siltä tuntuu, ja osa työyhteisöstä onkin kuvannut sitä matalan kynnyksen valittamiskeinoksi.

Purnauspurkki on meillä kahvihuoneessa ja siihen voi käydä viemässä nimettömästi lapulla oman aiheensa, jonka esihenkilö lukee ja tarvittaessa ottaa asian esille työyhteisössä. Purnauspurkki on tuonut työyhteisöön lisää luottamusta, sillä jokaisen työntekijän mielipide tulee selkeämmin ja helpommin esille, ja kokemus kuulluksi tulemisesta kasvaa. Kaikki eivät aina halua käsitellä koko työyhteisön kokouksissa asioita yhdessä ääneen, joten toimintatapa parantaa kuulluksi tuleamista.

Koko henkilöstö on sitoutunut ja motivoitunut käyttämään purnauspurkkia ja ottanut purnauspurkin omakseen. Kun henkilöstöllä tulee puhetta purnauspurkkiin sopivasta aiheesta, työkaverit muistuttavat hymyillen purnauspurkin löytyvän kahvihuoneesta. Purnauspurkki on todettu niin toimivaksi, että esihenkilö teki toiseen yksikkönsä samanlaisen.

Mielestäni jokaisessa työyhteisössä olisi tarvetta purnauspurkille eikä ainoastaan varhaiskasvatuksessa. Purnauspurkki sopii kaikille aloille ja kaiken näköisiin ja muotoisiin työyhteisöihin tahansa.

MIKSI JUURI PURNAUSPURKKI?

- Purnauspurkki antaa äänen kaikille työyhteisön jäsenille, myös ujoille ja hiljaisille.
- Purnauspurkki auttaa esihenkilöä työntekijöiden tukemisessa.
- Purnauspurkki auttaa tukemaan työhyvinvointia.
- Purnauspurkki vähentää asioiden turhaa vatvomista ja vellomista arjen keskellä.
- Purnauspurkki vähentää konflikteja, kun asioita ei "selvitellä" keskellä hektistä arkea.

Olemme käyttäneet purnauspurkkia muutaman kuukauden ja mielestäni työyhteisössä on tapahtunut positiivista muutosta. Talon yhteishenki on parantunut huomattavasti ja koko talon yhteisiä hetkiä suunnitellaan innokkaasti. Myös talon ilmapiiri on muuttunut entistä paremmaksi ja toisia autetaan tarvittaessa myös yli ryhmärajojen.

Työyhteisömme tulee käyttämään purnauspurkkia jatkossakin ja suosittelemme sitä lämpimästi muihinkin yksiköihin.



1.5 Miksi tiimipalaveri?

Aila Kallio

VARHAISKASVATUKSEN HAASTEISTA ON kirjoitettu ja keskusteltu viime aikoina runsaasti eri medioissa. Työntekijäpulasta tuntuu kärsivän pääkaupunkiseudun ohella lähes koko Suomen varhaiskasvatuksen kenttä. Tätä taustaa vasten on helppo korostaa toimivan tiimityön merkitystä.

Jotta tiimityö olisi toimivaa, olisi äärettömän tärkeää, että työntekijät pääsevät suunnittelemaan, arvioimaan ja kehittämään tiimensä toimintaa yhdessä. Se, että tiimit ja ryhmät ovat hyvin vaihtelevia, vaikeuttaa tiimipalaverien sujuvaa toteutumista. Työyhteisön toimintaa haastavat resurssipula ja vaihtuvat sijaiset sekä se, että sijaisia ei yksinkertaisesti saada päiväkoteihin. Tässä on työnantajille haastetta: mistä johdetaan, että sijaisia ei saada ja miksi on niin vaikeaa saada vakituista ja osaavaa henkilöstöä varhaiskasvatukseen?

Se, että varhaiskasvatustilanne tulee edellyttämään päiväkotiryhmiin tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen opettajasta, varhaiskasvatuksen sosionomista ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta koostuvan tiimin, ei auta vielä tässä vaiheessa. Hyvää ja laadukasta varhaiskasvatusta on pystyttävä tarjoamaan jo nyt, kuten laki meiltä edellyttää.

Henkilöstön kuormittuneisuus alkaa näkyä myös sairauspoissaoloina tai yleisenä väsymyksenä ja kylläytymisenä siihen, ettei työtään pysty tekemään niin hyvin kuin itse haluaisi. Hakeutuminen varhaiskasvatuksesta muihin töihin on valitettavaa, mutta totta.

Tiimipalaverit ovat tärkeitä toimivan arjen suunnittelemiseksi ja toteuttamiseksi. Niissä pohditaan lapsiryhmän kulloisiakin tarpeita, lasten mielenkiinnon kohteita, heidän osaamistaan ja asioita, joissa lapset tarvitsevat tukea ja ohjaamista, sekä suuntaa, johon lapsiryhmän toimintaa olisi hyvä suunnata. Varhaiskasvatustilanne tuo kolmitasoisien tuen myös päiväkoteihin ja tämä haastaa tiimejä uudenlaiseen asennoitumiseen ja työn suunnitteluun ja arviointiin lasten kanssa toimiessa.

Toimiva vuorovaikutus huoltajien kanssa on myös tärkeää: avoin ja rakentava keskustelu lasten kulloisista tarpeista sekä heidän ja huoltajien toiveista varhaiskasvatusta kohtaan. Tähän keskusteluun olisi tärkeää

kaikkien tiimin jäsenten päästä säännöllisesti osalliseksi. Aivan liian usein tämä ei kuitenkaan toteudu. Työvuorosunnittelu on yksi haaste edellä mainitun vakituisen henkilöstön puutteen lisäksi.

Sijaisten osallistuminen tiimipalaveriin on myös haastavaa. Usein sijainen on se, joka jää lapsiryhmään, kun vakinaiset työntekijät pitävät palaveria. Etenkin pitkäaikaisten sijaisten osallistuminen tiimipalaveriin olisi tärkeää toimivan päiväkotiarjen kannalta. Ovathan sijaiset kasvatusvastuussa ryhmän lapsista samoin kuin vakituiset työntekijätkin ja heiltä odotetaan samanlaista sitoutumista toimintaan kuin vakituisilta työntekijöiltä.

Tiimipalavereissa käydyistä keskusteluista on kirjattava totuudenmukainen ja selkeä muistio. Ne, jotka eivät ole päässeet osallistumaan palaveriin, voivat lukea käydyt keskustelut ja pysyvät näin ajan tasalla siitä, mitä lapsiryhmään kuuluu ja millaisia suunnitelmia, havaintoja ja arviointeja tiimissä on yhdessä tehty. Palaverimuistioihin tutustumiseen olisi hyvä saada ryhmään tulleelle sijaisellekin aikaa, jotta hänen olisi helpompaa päästä työhön käsiksi. Nykyisellä resurssipulalla tähän tosin tuskin aikaa löytyy. Avoin keskustelu arjessa ja toimintaan mukaan pääseminen on myös sijaisen etu.

Myös työhyvinvoinnin kannalta tiimipalaverien olisi syytä toteutua. Se, että tietää pääsevänsä osallistumaan palaveriin, tuo tunnetta kuulumisesta tiimiin ja työyhteisöön arvostettuna jäsenenä.

Tiimipalavereissa on tarkoitus lasten asioiden lisäksi keskustella työntekijöiden asioista, heidän toiveistaan työtään kohtaan, heidän vahvuuksistaan ja taidoistaan, joita voidaan hyödyntää yhdessä. Kaikkien ei tarvitse osata kaikkea, mutta toiselta työntekijältä voi oppia paljon. Myös tieto siitä, että voimme jakaa osaamistamme yhdessä, lisää työssä viihtymistä ja näin työhyvinvointia. Tunne siitä, että on tärkeä osa työyhteisöä ja tiimiä, auttaa jaksamaan päiväkodin kiireisissä ja haastavissa tilanteissa.



Lasten lisäksi myös työkaveri voi tarvita tukea toiselta jaksakseen ja kehittyäkseen työssään. Arjessa voi tulla haastavia tilanteita, joista ei aina itse selviä. Tiimikaverin tuki ja se, että voi jakaa tunteita toisen kanssa, auttaa reflektoimaan omaa käyttäytymistä ryhmässä lasten, työkavereiden ja huoltajien kanssa.

Jokaisella työntekijällä on oikeus päästä osallistumaan tiimipalaveriin. Se, miten ja mihin aikaan päivästä tiimipalaveri voidaan toteuttaa, on pohdittava ja suunniteltava erikseen jokaisen työyhteisön sisällä. Päiväko-dit ovat erilaisia, lapsiryhmät ja työntekijöistä kootut tiimit ovat erilaisia ja näin ollen tarpeet tiimipalaverien toteuttamiselle ovat myös erilaisia. Työvuorosunnittelulla on suuri merkitys tiimipalaverien toimivuudelle.

Päiväkodin johtajien suhtautuminen tiimipalaveriin on tärkeässä asemassa. Miten työtä priorisoidaan, pidetäänkö palaveria tärkeänä tiimille vai voidaananko se sivuuttaa lapsiryhmän tarpeiden tai työyhteisön muiden palaverien tai henkilöstön koulutusten vuoksi? Voidaanko jo suunnitellun tiimipalaverin ajankohtaa muuttaa ja kuka siitä päättää? Voiko tiimi ehdottaa muuttamista vai tuleeko päiväkodin johtajan puuttua asiaan, esimerkiksi lapsiryhmän valvonnan turvaamiseksi tiimipalaverin toteuttamisessa? Nämä ovat seikko-ja, joita varmaan pohdiskellaan useimmissa päiväkodeissa ja työyhteisöissä. Työhyvinvoinnin kannalta muut-tuvat palaveriajat ja ”pakkovalvonta” eivät ainakaan lisää työssä viihtymistä ja työyhteisön yhteen hiileen puhaltamista, vaikka se on yksi tiimipalaverien toteutumisen ja yhteisen keskustelun tarkoitus.

Tiimipalaverien yksi tarkoitus on selventää tiimin jäsenten omien arvojen, uskomusten, persoonallisuus-den ja työtapojen merkitystä koko tiimille. Tässä ajassa ovat melko voimakkaasti nousseet esille erilaiset kulttuurilliset, uskonnolliset ja eettiset arvot, jotka on otettava huomioon päiväkodissa lasten kanssa toimies-samme.

Huoltajien kanssa käytyjen päivähoiton aloituskeskustelujen ja varhaiskasvatussuunnitelmakeskuste-lujen kautta tiimin tietoon tulee monenlaisia asioita lasten perheistä ja kotien tilanteista. Näistä on tärkeää keskustella tiimissä, jotta tiedetään, mitä kaikkea lapsille voi ja saa tarjota tai onko jotain, mitä emme saa missään nimessä tehdä tai puhua.

Omat arvomme, mieltymyksemme ja ajatuksemme on osattava tarvittaessa piilottaa ja lasten ja heidän huoltajiensa kanssa on osattavat toimia neutraalisti. Tiimipalaveri on paikka, jossa voimme jakaa tuntejam-me, toivottavasti avoimesti, turvallisesti ja luottamuksellisesti. Se, että saa purkaa omaa turhautumistaan tai pahaa mieltään jollekin, joka ymmärtää ja kenties jakaa samoja ajatuksia kanssasi, auttaa jaksamaan työssä. Yhteinen ymmärrys auttaa rakentamaan yhteistä ajatusta omasta lapsiryhmästä ja niistä arvoista, jotka aut-tavat juuri heidän kasvattamisessaan.

1.6 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Heidi Härkönen

NÄKÖKULMANI ON MUOTOUTUNUT työskennellessäni varhaiskasvatuksessa reilut 20 vuotta. Koulutukseni ei ole merkityksetön, mutta tärkeintä ovat kohtaamani asiakkaat, niin lapset kuin vanhemmat sekä työyhteisöt ja kollegat, ja matka, jonka olen tehnyt.

Varhaiskasvatus tarjoaa erityisen kohtaamispaikan lapsille ja kasvattajille, vanhemmille ja muille toimijoille. Lapsilla on mahdollisuus leikkiin: turvallisessa ja tutussa ympäristössä he voivat harjoittaa leikkitaitojaan, tulla kuulluksi ideoidensa kanssa, sietää toisen lapsen erilaista tapaa lähestyä, kestää pettymyksiä, iloita yhdessä onnistumisista ja saada tukea yksilöllisten taitojen harjoittelussa. Arjessa he saavat tukea oppimiseen ja kasvamiseen, mutta ennen kaikkea he saavat leikkiä ystäviensä kanssa.

Lasten päiviin kuuluu paljon tunteita, kuten kavereiden kanssa iloitemista, vanhempien ikävöimistä, pettymystä peleissä epäonnistumisista, ärtymystä ristiriidoista leikissä, onnea aikuisen kainaloon käpertymisestä ja yhteisestä kirjanlukuhetkestä. Hellää huolenpitoa, yhdessä oloa, oppimista ja kasvua.

Varhaiskasvatuksessa jokaiselle lapselle luodaan yksilöllinen varhaiskasvatussuunnitelma. Vanhempien kanssa keskustellaan ja kirjataan pedagogiset tavoitteet, joiden mukaan kasvattajat suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat ryhmän toimintaa. Joku harjoittelee tunnetaitoja, toinen uusien makujen maistelemista, joku saksilla leikkaamista, yhdelle siirtymätilanteet ovat haastavia ja muuttamat tarvitsevat tukea kaveritaidoissa tai oman toiminnan ohjauksessa.

Näiden yksilöllisten tavoitteiden harjoituksia ujutetaan arkeen, pienryhmän toimintaan, lasten toiveisiin ja kalenterin ajoittamiin tapahtumiin. Niitä harjoitellaan kaikkialla, kuten metsäretkillä, leikkipuistossa, ruokailuissa, jumpissa, pelihetkissä, siirtymätilanteissa tai vaikka kotileikissä. Koko päivä on pedagogista toimintaa. Pedagogiikkaa dokumentoidaan, vanhemmille lähetetään kuvia ja kerrotaan päivän onnistumisista, kehitysaskeleita kirjataan lapsen omaan varhaiskasvatussuunnitelmaan. Päivän aikana myös osallistutaan erilaisiin palaverihin, kirjataan lasten läsnäolot, tilataan ruoat, järjestellään oppimisympäristöä, suunnitel-

laan tulevia päiviä, dokumentoidaan, arvioidaan onnistumisia, neuvotellaan, soitetaan, autetaan toisia tiimejä ja joustetaan.

Varhaiskasvatusta katsotaan eri näkökulmista:

- Lapsen näkökulmasta tarvitaan kavereita, leikkiä ja iloa.
- Vanhemmille tärkeää on turvallinen ja lasta tukeva kasvuympäristö.
- Kasvattajat toivovat riittävästi resursseja lasten yksilöllisten tarpeiden tukemiseen.

Jokainen lapsi on erilainen, jokainen päivä varhaiskasvatuksessa on erilainen. Yksi varhaiskasvatuksen tärkeimpiä tehtäviä on tukea jokaisen lapsen yksilöllistä kasvua ja kehitystä. Lasten erilaiset tuen tarpeet vaativat monenlaista osaamista. Tarvitaan moniosaajia, joilla on taitoa havainnoida lapsia, ammatillisuutta pukea lasten tarpeet sanoiksi ja perustella pedagogisesti, heittäytymiskykyä ja luovuutta eläytyä mielikuvituksen maailmaan ja nostaa lasten vahvuudet esiin sekä joustamista suunnitelmien muuttuessa.

Varhaiskasvatuksessa työskennellään moniammatillisissa tiimeissä, jossa jokaisella on tärkeä paikkansa ja erilaiset työnkuvansa, mutta samalla työskennellään samojen lasten ja yhteisesti sovittujen tavoitteiden parissa.

Sanotaan, että hyvinvoivien lasten taustalla ovat hyvinvoivat vanhemmat. Samoin voisi sanoa myös varhaiskasvatuksen henkilöstöstä. Hyvinvoivassa työyhteisössä on mahdollista toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta ja tukea lapsia yksilöllisesti.

Parhaan mahdollisen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen tarvitaan riittävästi resursseja, jotta voidaan havaita tuen tarpeet, puuttua haasteisiin ajoissa ja panostaa ennaltaehkäisyyn. Samat tutut sijaiset ryhmissä tukevat lasten turvallisuuden tunnetta, jolloin muutokseen reagointi vähenee. Varhaiskasvatuksen opettajilla tulee olla riittävästi aikaa suunnitella, kehittää ja arvioida toimintaa, niin itsenäisesti kuin tiimin, lasten ja huoltajienkin kanssa. Lasten etuna on myös tiimien pysyvyys, mutta usein tiimien linkaari on vain elokuusta toukokuun loppuun. Tiimin toimivuuden vahvistamiseksi on hyvä arvioida tiimin kehitysvaiheita ja niiden mukaisesti myös ajallisia resursseja: miten tiimi voi toimia lasten parhaaksi ja miten tiimissä rakennetaan yhdessä arvopohjaa tai tarkistetaan ajoittain tavoitteita. Miten tämä mahdollistuu, jos tiimi ei tunne toisiaan ja toistensa vahvuuksia?

Unelmatilanteessa lapset saisivat käydä koko päiväkotiuuransa samassa ryhmässä. Valitettavasti suhdelukujen laskeminen aiheuttaa kolme vuotta täyttävien siirtymisen isojen ryhmään kesken kauden. Samaan aikaan uusia pieniä aloittaa. Jokainen muutos ryhmässä on pienelle lapselle iso muutos sosiaalisessa ympäristössä.

Kasvattajat kokevat pärjäävänsä muuttuvissa tilanteissa, he joustavat ja karsivat suunnitelmista niin, että toteutettavaksi jäävät tärkeimmät. Jatkuva pärjääminen kasaa kuormaa, mikä näkyy huonovointisuutena, sairauspoissaoloina ja jaksamattomuutena. Miten kuormittunut kasvattaja jaksaa ottaa ammatillisesti vastaan lasten tunteet, uhman ja haastavat tilanteet?

Lähdin selvittämään työhyvinvointiin vaikuttavia asioita Laurea-ammattikorkeakoulun järjestämässä Motiva-koulutuksessa, jossa perehdyttiin varhaiskasvatuksen moniammatillisen tiimin työskentelyä tukeviin menetelmiin. Koulutuksen aikana osallistuimme luennoille, jaoimme osaamista vertaisryhmässä ja reflektoimme erilaisten oppimistehtävien avulla oppimaamme.

Kehittämistehtäväni tavoitteena oli lisätä työhyvinvointia pienellä panostamisella arjessa positiivista pedagogiikkaa hyödyntämällä sekä havainnollistaa yksilön toiminnan merkitystä yhteisössä ja laittaa hyvää kiertämään.

Kehuseinä-idea syntyi kuultuani muista vastaavista menetelmistä, joissa yhteisön tai ryhmän jäseniä havainnoidaan ja heidän positiivisia puoliensa tuodaan yhteisössä esille. Kehuseinän tarkoituksena oli vahvuuksien esille tuominen. Taustalla oli ajatus siitä, että se lisääntyy, mihin panostetaan. Kehuseinä perustettiin kahvihuoneen seinälle ohjeiden sekä kynien ja post-it-lappujen kera. Alussa muutaman viikon aikana lappuja tuli vain muutamia, kunnes seinä alkoi täyttyä kehuista.

Oma innostus jatkui koulutuksen edetessä ja kiinnostus tiimityön merkityksestä työhyvinvoinnille. Martin Seligmanin positiivisen psykologian PERMA-teoria kiehtoi yhä enemmän. Positiivisen psykologian ja pedagogiikan oppeja on otettu käyttöön lasten parissa, mutta niitä voidaan hyödyntää myös kasvattajien keskinäiseen työskentelyyn ja työhyvinvointiin. Myönteisessä ajattelussa tärkeintä on huomion kiinnittäminen positiivisiin asioihin, vahvuuksiin ja ratkaisukeskeisyyteen.

Työyhteisössä on tärkeää nostaa esille jokaisen vahvuudet, kannustaa ja tukea toisia. Työhyvinvointiin vaikuttaa, miten merkityksellisenä koemme tekemämme työn, voimmeko keskittyä työhön intensiivisesti, tunnemmeko työkaverit ja viihdymmekö työssä, voimmeko vaikuttaa työn suunnitteluun ja toteutukseen sekä koemmeko saavuttavamme jotain. Myös työstä palautumisella on suuri merkitys työhyvinvoinnille: tunnistammeko omat voimavaramme ja hyödynnemmekö niitä omaan hyvinvointiin. Sillä on merkitystä, millaiset resurssit meille annetaan työn tekemistä varten, samoin sillä, miten tunnistamme työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä ja mitä voimme niille itse tehdä.

Koska työyhteisössäni oli selkeä tarve työhyvinvoinnin kehittämiseksi, tuntui luontevalta kysyä työntekijöiden ajatuksia aiheesta. Niinpä syntyi pieni kysely PERMA-teoriaa hyödyntäen.

P – positive emotion = myönteiset tunteet

Kyselyn tuloksista nousi esiin positiivisen palautteen saamisen merkitys työhyvinvoinnille, positiivisen ilmapiirin viljely, ratkaisukeskeisyys ja katseen suuntaaminen eteenpäin. Aktiivisella positiivisen palautteen antamisella ja ratkaisukeskeisyyden tukemisella voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin.

E – engagement = sitoutuminen, uppoutuminen

Tiedonkulku, päätöksenteko, sitoutuminen ja resurssointi koettiin merkittäviksi työhyvinvoinnille. Merkittäväksi koettiin myös yksinkertaisesti perustyöhön keskittyminen, ajankäytön priorisoiminen lasten etua ajatellen.

R – relationships = ihmissuhteet

Tärkeäksi koettiin tutustuminen työkavereihin keskusteluiden ja yhteisten tapahtumien avulla, koska siten synnytetään luottamusta, mikä taas lisää henkilökunnan pysyvyyttä. Myös yhteistyö ryhmien ja kaikkien kasvattajien kesken lisää yhteishenkeä sekä tukee yhteistyötä ja avunantoa.

M – meaning = merkityksellisyys

Työn merkityksellisyys ja tärkeys vaikuttavat työhyvinvointiin. Vastauksissa nousi tärkeäksi positiivisen ja kannustavan palautteen saaminen myös esihenkilöltä. Lisäksi esiin nostettiin yhteiset pelisäännöt, tasa-arvoisuus työntekijöiden kesken ja aika keskustella lasten tarpeista tiimissä.

A – accomplishment = aikaansaaminen

Toivottiin vähemmän palavereita ja enemmän aikaa suunnittelulle sekä valmistelutyölle. Tiimille toivottiin aikaa työn yhteiseen suunnitteluun ja arviointiin sekä mahdollisuus reagoida muutoksiin ryhmässä, esimerkiksi pidempi tiimiaika useamman kerran vuodessa.

V – vitality = elinvoimaisuus

Vastauksissa nousi esille taukojen merkitys, palautuminen sekä resurssointi. Toivottiin muun muassa ohjattua taukojumppaa kahvitaulla, pidempiä ja useampia taukoja, että saisi pitää säännöllisesti kahvitauteja ja että tauot olisivat samanlaiset kaikille. Hemmotteluiltoja ehdotettiin muun muassa korvaamalla koulutuspäiviä hyvinvointia edistävällä ohjatulla toiminnalla. Ryhmän henkilöstöresurssit sekä riittävät ja vakituiset sijaiset koettiin tärkeiksi.

Kehuseinä koettiin enimmäkseen positiivisena, vaikka kaikki eivät siitä innostuneet, olemmehan erilaisia. Oma ymmärrys tiimien toimivuudesta ja toimimattomuudesta on lisääntynyt kehitystehtävän ja koulutuksen aikana niin teorian kuin käytännön tehtävienkin kautta. Mielestäni jokaisen olisi hyvä pohtia mikä tukee omaa palautumista vapaalla, entä työpäivän aikana? Miten jokainen voi itse vaikuttaa tiimin ja työyhteisön hyvinvointiin?

Työhyvinvointi lisää työhön sitoutumista ja työhön sitoutuneet ja hyvinvoivat aikuiset ovat lasten etu. Hyvinvoivat kasvattajat ovat kiinnostuneita kehittämään työtään, työn imu lisääntyy ja pyörä jatkaa pyörimistään. Positiivisen pedagogiikan mukaisesti se lisääntyy, mihin keskitymme.

1.7 Mitä kuuluu vai kuuluuko?

Marjo Viitalahti

MINNE PUHEEN TAITO on kadonnut? Tätä olen monesti miettinyt luottamusmiestyössäni kuunnelllessani ihmisten yhteydenottoja. Kerrotaan, ettei palavereissa eikä edes omassa tiimissä uskalleta tuoda asioita ja omaa mielipidettä julki. Kuinka olemme voineet kasvatusalalla luoda yhteisöjä, missä ei ole puheoikeutta kuin harvoilla ja valituilla? Eikö meidän tulisi olla juuri se ammattiryhmä, joka opettaa tulevaa sukupolvea puhumaan ja kuuntelemaan avoimesti ilman tuomitsemista?

Me olemme mielestäni suuren kysymyksen edessä. Onko sosiaalinen media vienyt taitomme keskustella kasvotusten asioista ja ottaa palautetta vastaan? Tuoko sosiaalisilla kanavilla anonyymisti keskusteleminen turvaa häpeän tai loukkaantumisen tunteelta? Kynnys puhua niin sanotusti ohi suunsa madaltuu ja toisen arvostus on helpompi unohtaa, kun ei keskustella kasvotusten. Olisi todella tärkeää oppia keskustelemaan rakentavasti kasvotusten ja antamaan tilaa myös toisille. Aina palaute ei voi vastata omaa mieltymystä tai näkemystä, mutta täytyy muistaa, että se on toisen henkilön näkemys ja kokemus kyseessä olevaan asiaan.

Mietin, kuinka lähtisin tätä purkamaan ja auttamaan työyhteisöjä löytämään yhteisen toimintakulttuurin, jossa uskalletaan käyttää puheoikeutta sekä osataan myös kuulla, mitä toiset ajattelevat. Tältä pohjalta lähdin kehittämään ajatuskortteja, joita tiimit ja työyhteisöt voivat hyödyntää. Korttien ideana on antaa apusanoja ja ajatuksia, joista tiimit voivat lähteä keskustelemaan ja joiden avulla tiimin jäsenet voivat tuoda omat näkemyksensä esille. Sattumanvaraisesti nostetut kortit voivat johdattaa keskustelua ja samalla kaikki ovat tasavertaisessa asemassa. Toivon, että korttien käyttö lisää dialogisuutta ja ajatusten vaihtoa tiimin jäsenten kesken sekä luo turvallisen pohjan yhteisölliselle toiminnalle.

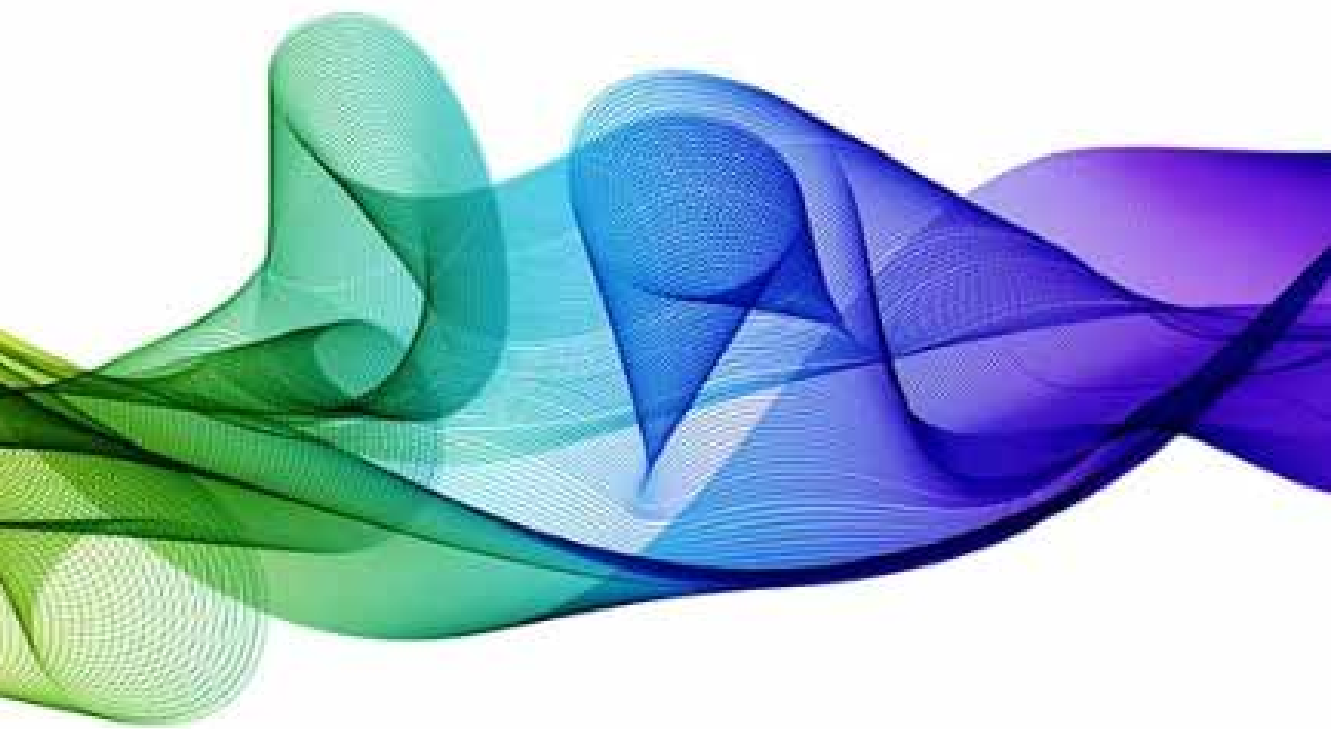
Mielestäni on myös muistettava jokaisen mahdollisuus olla osallistumatta yhteiseen keskusteluun tai tuomatta mielipiteitä julki näin tahtoessaan, mutta tällöin on myös hyväksyttävä mahdolliset lopputulokset ilman mielenosoitusta, vaikka olisikin täysin eri mieltä. Negatiivisella jälkikaiulla voi olla hyvinkin huonot



seuraukset tuleviin keskusteluihin ja yhteishengen vahvistamiselle. Tämä voi myös näyttäytyä henkilöihin itseensä kohdistuvana negaationa. On muistettava on, että jokaisella henkilöllä, toi ajatuksensa esille tai ei, on vaikutusta yhteishengen luomiseen. Kaikki vaikuttaa tavalla tai toisella. Tämä on todella tärkeä tiedostaa ja hyväksyä.

Kuinka saan ääneni kuuluviin vai saanko? Jokaisella on sekä oikeus tulla kuulluksi yhteisöissään että velvollisuus kuunnella toisia. Terve ja vastavuoroinen dialogisuus on moniammatillisen tiimin vahvuus ja voimavara. Ei pidä ajatella, etteikö omilla mielipiteillä ja näkemyksillä ole merkitystä, sillä niillä todellakin on. Mikäli ei muille, niin yksilölle itselleen. Kuuntelenko minä toista? Kuulla ja tulla kuulluksi on eri asia. Voin kuunnella toista, mutta itse sanoma voi jäädä epäselväksi tai kokonaan ymmärtämättä. On hyvä pohtia, osaanko kuunnella vai kuvittelenko kuuntelevani. Itsetietoisuus vuorovaikutuksesta johtaa uskomattomiin tuloksiin. Usko pois, voin tämän allekirjoittaa.

Jokaisen on hyvä pysähtyä pohtimaan, tulenko kuulluksi ja kuullaanko minua tiimissä. Tuo rohkeasti näkemyksesi esille, käytä puheoikeuttasi, muista, ettei aina tarvitse olla samaa mieltä eikä edes ajatella samalla tavalla. Näkemyksiä on yhtä monta kuin kertojaa. Se kuulenko ja kuullaanko minua selviää, kun rupeaa rohkeaan dialogiaan toisten kanssa. Kunnioitetaan toistemme näkemyksiä ja kokemuksia. Ollaan ihmisiä toisillemme ja muistetaan, mitä kuuluu vai kuuluuko.



Osa 2

Moniammatillisen tiimityön kehittäminen – artikkelieita

2.1 Parannusehdotukset varhaiskasvattaja versioon 2.0

Leena Lipsanen

TALOUDELLISTUMINEN JA INTENSIFIKAATIO ovat tulleet myös varhaiskasvatukseen, halusimme tai emme. Yksityisissä päiväkodeissa se näkyy voimakkaammin kuin julkisella sektorilla. Palvelut pitää tuottaa halvemmalla kuin kunnissa ja siksi säästöjä haetaan kaikista mahdollisista kulueristä. Osaa henkilökunnasta pidetään määräaikaisissa työsuhteissa, jotka ovat katkolla kesän ja joulunseudun. Alalla on yleinen työvoimapula ja yksityisen sektorin palkkaus on jäljessä kuntatyöntekijän palkoista. On syntynyt tilanne, jossa työntekijät vaihtuvat alinomaa. Tässä tilanteessa, jossa ainoa pysyvä asia näyttää olevan muutos, päädyin pohtimaan, millaisia ominaisuuksia vaaditaan varhaiskasvattajan versiolta 2.0, joka jaksaa pärjätä ja olla positiivinen unelma-ammattissaan, vaikka arjen turbulensseissa tuntuisi olevan kuinka tuulista ja kuoppaista.

VARHAISKASVATTAJA 2.0: TÄRKEIMMÄT PARANNUKSET

Resilienssi. Olen tullut siihen tulokseen, että resilienssi on yksityisellä sektorilla työskentelevän varhaiskasvattajan tärkein ominaisuus ja voimavara. Resilienssi tarkoittaa muutospöytävuutta: ihmisten ja yhteisöjen kykyä toimia muuttuvissa olosuhteissa ja kohdata häiriöitä ja kriisejä. Se tarkoittaa myös kykyä palautua ja toipua kriiseistä ja kehittyä jopa entistä vahvemmaksi (Sitra 2022). Jussi Ahlroth (2022) esitti Helsingin Sanomien Lauantaiesseessä mainion määritelmän resilienssille: ”Resilienssi tarkoittaa kykyä selvitä tilanteessa, jossa tutut mallit eivät riitä... Kyse on kyvystä kantaa mukana henkilökohtaista turvallista tilaa, joka on potentiaalisesti rajaton.” Siinäpä hyvä lähtökohta varhaiskasvattajalle, varsinkin jos se vielä yhdistyy nopean tilannekohtaisen orientaation kykyyn.

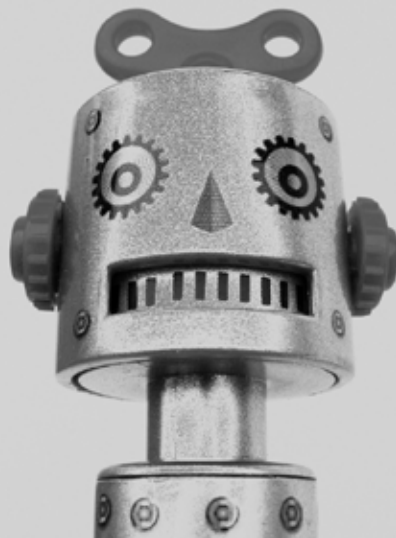
Nopea tiimiytyminen. Lähimenneisyydestä saadun kokemusperäisen tiedon perusteella on todennäköistä, että tiimin elinkaari on maksimissaan viisi kuukautta. Siksi ajatukseen tiimin pysyvyydestä ei kannata liiaksi luottaa. Tiimin elinkaaren vaiheet ovat muodostuminen, myrskyäminen, vakiintuminen, suorittaminen ja hajoaminen. Kun elinkaari on lyhentynyt, oppimiskäyrä pitäisi saada puristettua alkupäästään kasaan, jotta suorittamisen aika, jolloin tiimi toimii sujuvasti, olisi edes jossain määrin siedettävä osuus kokonaisuudesta. Tämä vaatii a) asennetta ja b) ammattitaitoa. Lisäksi ryhmän täytyy päästä nopeasti niin sanotusti samalle aallonpituudelle, jossa kommunikaatio toimii tehokkaasti ja jaetaan yhteiset arvot. Puhutaan aivojen synkronoitumisesta. Arvot ovat tärkeitä, sillä ne ohjaavat pohjimmiltaan kaikkea päätöksentekoaamme. Jos arvot ovat kovin erilaiset, syntyy helposti väärinkäsityksiä ja tarvitaan paljon kommunikaatiota. Tiimiytymistä hidastaa myös se, jos ei ole yhteistä kieltä tai kielitaidossa on vakavia puutteita. Kaikkien pitäisi kuitenkin jakaa varhaiskasvatuksen perusarvot ja näkemykset oppimisesta, lapsuuden itseisarvosta ja ihmisen kunnioittamisesta.

KISS-suunnitteluperiaate. Varhaiskasvatuksessa kaikessa tekemisessä kannattaa noudattaa ohjelmistotekniikasta tuttua KISS-suunnitteluperiaatetta: Keep It Simple, Stupid. Mahdollisimman yksinkertainen, selkeä ja suoraviivainen toteutus joka tilanteeseen. Se on vähiten haavoittuva, häiriöaltis ja energiaa kuluttava sekä myös helposti ymmärrettävä, siirrettävä ja tarvittaessa muunneltava. Vertauksena leivontaprojekti: tehdäänkö pullaa vai kakkutikkareita. On lähinnä valintakysymys, tehdäänkö hommia simppelein suoraviivaisesti vai äärimmäisen monimutkaisesti.

Oikea-aikainen suunnittelu. Sanotaan, että hyvin suunniteltu on puoliksi tehty. Ei kuitenkaan kannata suunnitella liian aikaisin, sillä jos suunnitelma olosuhteiden muuttuessa osoittautuu käyttökelvottomaksi, on tehty turhaa työtä. Mikään ei harmita niin paljon, kuin hyvän ja huolellisesti tehdyn suunnitelman dumpaaminen olosuhteiden muutoksen vuoksi. Olosuhteethan muuttuvat yksityisessä päiväkodissa koko ajan. Totuttele liikkuviin maaleihin ja vältä suunnittelua etukäteen. Jos kuitenkin suunnittelet, jätä suunnitelma niin geneeriseksi, että kuka tahansa pystyy ottamaan siitä kopin koska tahansa, missä tahansa ja millaisen lapsiryhmän kanssa tahansa. Välttämällä liian aikaista suunnittelua säästyy energiaa, jota tarvitset ideointiin silloin, kun oikea-aikaiseen suunnitteluun on käytettävissä tasan kaksi minuuttia hetkellä, jota et ole itse valinnut.

Autonomia. Kyky toimia itseohjautuvasti ilman esihenkilön tukea, koska esihenkilöä ei ole, tai jos on, hän ei ole tavoitettavissa. Johtamistyhjiötäkään ei kannata kavahtaa, vaan se kannattaa rohkeasti täyttää älykkäällä itsensä johtamisella.

Suhde omaan kehittymiseen ja organisaation kehittämiselvelkeen. Työntekijältä odotetaan jatkuvaa omaehtoista ammattitaidon kehittämistä tai vähintäänkin ajan tasalla pitämistä. Samalla kun yksilö oppii ja kehittyy, jatkuvassa käymistilassa oleva työyhteisö ei olekaan oppivan organisaation mallimaa, vaan kehittymisen sijaan se saattaaakin sortua näennäiskehittämiseen tai kehrää suoranaista kehittämiselvelkää. Koska työ ei tekemällä lopu, kannattaa panostaa vain sellaisiin kehittämiskohteisiin, jotka sydämessään kokee tärkeimmiksi ja siinä laajuudessa, mihin omat voimavarat riittävät. Jollain tavalla oman kehittymisen ja organisaation kehittämisen välinen ristiriita kannattaa ratkaista, ennen kuin se rikkoo ihmisen sisältäpäin. Väittäisin, että Quiet Quitting -ajattelun soveltaminen on erittäin yleistä. Sen voisi suomentaa myös vähemmän trendikkäästi EVVK, Ei Vähempää Voisi Kiinnostaa! Täysin vastakkainen strategia on sissimentaliteetillä kehittäminen, jossa oma "salainen kehityshanke" pusketaan läpi yleisen välinpitämättömyyden onnistuneilla yllätysiskuilla ja omalla esimerkillä. Vaatii luovuutta, energiaa, riskinottoa sekä laatikon ulkopuolelta ajattelemista. Homma saattaa onnistua tai sitten ei.



Huolehtiminen omista rajoista ja jaksamisesta. Varhaiskasvattaja 2.o. osaa pitää huolta rajoistaan ja jaksamisestaan. Positiivinen pedagogiikka ja hyvän huomaaminen laajentuu kokonaisvaltaiseksi elämänasenteeksi, jossa tavoitteita kohti työskenteleminen voi tuoda onnellisuutta jokaiseen päivään. Itsensä johtamisen valmentajan mukaan onnellisuuden vaatimus ja kokemus voidaan tuoda arkipäivään yksinkertaisin mielikuva-harjoittein, jotka liittyvät nauttimiseen, kiitollisuuteen, negatiiviseen visualisointiin ja kokemuksiin (Sironen 2022).

PS. Kaikki varhaiskasvattajan versioon 2.o edellä esitetyt parannukset liittyvät itsensä johtamiseen, tarkemmin sanottuna asenteisiin ja oman työn organisointiin. Käytännössä ne hoituvat pelkällä softapäivityksellä eli pään sisäisellä uudelleenohjelmoinnilla. Varsinaista biohakkerointia vaativat ominaisuudet (kuten silent multitasking ja integrated wi-fi) on jätetty suosiolla varhaiskasvattajan versioon 3.o.

Lähteet

Ahlroth, J. 2022. Maailma kuuluu mummoille – ja niille joita he ovat rakastaneet. Helsingin Sanomat 16.7.2022.

Sironen, S. 2022. [Onnellisuus ja hedonistinen adaptaatio](#). Sari Sironen. Viitattu 24.5.2023.

Sitra 2022. [Tulevaisuussanasto](#). Viitattu 23.5.2023.

2.2 Sopimalla voimme paremmin

Anu Surma-aho

E LÄMME TYÖELÄMÄSSÄ, JOSSA vain muutos on pysyvää. Varhaiskasvatustyön veto- ja pitovoimasta puhutaan julkisuudessa sekä päiväkotien kahvipöydissä usein ja paljon. Varhaiskasvatuksen työhyvinvointiin panostaminen entistä enemmän tukisi työntekijöiden alalla pysymistä. Oma veikkaukseni on, että jopa enemmän kuin palkkaus. Työhyvinvointiin tulisi kaikkien alalla toimivien sekä liittojen vaatia runsaasti enemmän panostusta. Yhteisen keskustelun vaikutus on kirkastunut minulle täydennyskoulutuksen aikana entisestään ja tiimisopimuksen merkitys korostunut työhyvinvointia tukevana apukeinona.

Kokonaisuus, joka muodostaa työhyvinvoinnin käsittää itse työn, työn mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin. Työn imu nousee ja työssä jaksaminen kasvaa, kun töissä voidaan hyvin. Työhyvinvointia ei saavuteta kuin itseksensä yksittäisillä tsemppikorteilla, jouluisilla suklailla tai terveystempauksilla, vaan hyvinvointia kehittävän ja tukevan toiminnan on oltava läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä työtä arjessa. Panostus ja hyvin suunnitellut toimenpiteet työhyvinvointiin maksavat itsensä takaisin nopeasti ja moninkertaisina. Varhaiskasvatuksessa eivät henkilökuntaa kaada sairaspetiin vain infektiot vaan myös työpahoinvointi. Työ on usein nuorallatanssia sekä päivittäistä tasapainoilua ja taipumista omien, lasten ja yhteiskunnan asettamien vaatimusten välillä. Eettisen tasapainon löytäminen haastaa jokaista ammattilaista päiväkodeissa ja esiopetusyksiköissä tänä päivänä. Päiväkodeissa ei pitäisi vain lasten voida hyvin.

Lari Karjula (2023) peräänkuuluttaa työhyvinvoinnin tukemiseksi aikaa johtamiselle ja johdon tervettä, välittävää asennetta, aikaa työyhteisön yhteiselle keskustelulle, suoraselkäisyyttä, selkeitä pelisääntöjä, oikeudenmukaisuutta, ihmisten ymmärtämistä ja aitoa välittämistä. Samat teemat löytyvät myös Susanna Wiresin gradun tutkimustuloksista (2020): kannustava työilmapiiri, selkeät toimintamallit, esihenkilön tuki, rakentava vuorovaikutus, vastuiden ja voimavarojen tasapaino, omaan työhön vaikuttaminen, osaamisen hyödyntäminen sekä työterveydellinen tuki.

Yksi työnantajille helpoimmista ja halvimmista työkaluista työhyvinvoinnin tukemiseksi on panostaa yksiköidensä ja työntekijöidensä tiimisopimuksiin. Tiimi tarvitsee työsuunnitelman ja hyvällä ja toimivalla tiimillä on suora yhteys työhyvinvointiin. Hyvässä tiimissä tuntee yhteenkuuluvuutta. Hyvä tiimi on kuin turvaverkko ja tiimiksi oppimiseen on tärkeä panostaa. Toimiva tiimityö ei edistä vain lasten kehitystä, vaan myös työntekijöiden ammatillista kehitystä. Tiimisopimus ei saa olla vain yksi paperityö muiden joukossa eikä sitä voida nähdä vain pedagogisen toiminnan suunnitelmana ja työtehtävien jakamisena. Tiimisopimus vähentää varhaiskasvatustyön psykososiaalisia kuormitustekijöitä. Työn järjestämiseen, työn sisältöön ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen voi nimenomaan tiimisopimuksella vaikuttaa.

Tiimisopimuksissa esille nousevat Karjulan ja Wiresin mainitsemat työhyvinvointia tukevat seikat. Pala-verikäytännöistä sopiessa sovitaan, miten ja milloin asioista keskustellaan. Keskustelukuluttuurin auki kirjoittaminen kirkastaa, millä tavalla asioista puhutaan tai kuinka palautteen annosta on tiimissä sovittu. Selkeiden toimintamallien ja vastuiden kuvaus kertoo, miten tehtävät on tiimissä sovittu jaettavan. Osaamisen arviointi osana tiimisopimusta nostaa esille tiimissä jo olemassa olevaa osaamista ja vahvuuksia. Näiden korostaminen vahvistaa tiimin tietoisuutta siitä, mitä jo osataan ja missä ollaan hyviä. Keskustelu tiimin arvoista ja sitoutumisesta yhteiseen työhön on perustana sekä laadukkaan varhaiskasvatustyön, että positiivisen työhyvinvoinnin toteutumiselle.

Tiimisopimus lisää työntekijöiden vuorovaikutus- ja työyhteisötaitoja. Taitojen kehittymiseen sekä tiimisopimuksen laadintaan ja arviointiin voi työnantaja panostaa erityisen paljon muun muassa kehittämispäivien aikana, arjen toiminnalla sekä hyödyntämällä työterveyden apua tai panostamalla työhyvinvointikoulutuksiin.

Työnantajat ovat velvollisia laatimaan työyhteisön kehittämissuunnitelman (yhteistoimintalain uudistus 1.1.22), jossa on kirjattuna ylös tavoitteet ja toimet, joilla työntekijöiden osaamista ja työhyvinvointia edistetään. Varhaiskasvatuskielellä työntekijän tekemä kehittämissuunnitelma on kuin kunnan/kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma/esiopetussuunnitelma. Ryhmävasu/-esiopetussuunnitelma voidaan nähdä yksikön kehittämissuunnitelmana ja tiimisopimus tiimin omana kehittämissuunnitelmana muuttamalla sitä palvelemaan enemmän myös työntekijöitä pedagogisen toiminnan suunnittelupohjan lisäksi.

Tämänkin asian eteneminen vaatii kuitenkin myös työntekijöiltä panostusta. Milloin tiimisopimus on muutakin kuin vain pelkkä yksi paperityö muiden joukossa? Milloin se nähdään arvoisenaan asiakirjana? Toivottavasti jo seuraavana työpäivänä.

Meille kerrotaan, kuinka syödä tai miten pitäisi liikkua pysyäkseen terveenä. Meillä on suosituksia riittävästä unenmäärästä tai sopivasta ruutuajasta. Meiltä puuttuu kuitenkin suositus iloita ja nauttia työstä, vaikka työstä nauttiminen ja työn ilo on sallittua, suositeltua ja jopa toivottavaa. Työn ilo lisää työntekijöiden hyvinvointia ja kasvattaa työpaikan tuloksellisuutta. Jokaisen työnantajan ja työntekijän olisikin yhdessä mietittävä oman työpaikan työn ilon julistus, resepti, jolla työn mielekkyyttä kehitetään ja ylläpidetään. Tämä julistus voitaisiin liittää osaksi tiimisopimusta. Työn ilo on strateginen menestystekijä ja työn ilon mahdollistavalla henkilöstöpolitiikalla työnantaja huolehtii, että tulevaisuutemme toivoja, lapsia opettaa ja kasvattaa jatkossakin innostuneet, aloitekykyiset ja työhönsä sitoutuneet varhaiskasvatuksen ammattilaiset.

Lähteet

Karjula, L. 2023. Ymmärrä uupunutta, johda uuvuttamatta. Basam Books.

Wires, S. 2020. *Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa- työn vaatimukset ja voimavarat*. Pro gradu tutkielma. Helsingin yliopisto.

Yhteistoimintalaki (YTL) 1333/2021.

2.3 Työnohjauksen merkitys moniammatillisen tiimin hyvinvoinnille

Sari Ala-Kurki

TARKOITUKSENI ON TUTKAILLA työnohjauksen merkitystä ja mahdollisuuksia varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksessa työnohjausta käytetään melko vähän. Useilla muilla ihmissuhdealoilla työnohjaus on yleinen ja jatkuva käytäntö, kiinteä osa työtä. Varhaiskasvatustyössä asiakastilanteet voivat olla haastavia, ja tilaa tilanteiden purkamiselle ja ammatilliselle kehitymiselle tarvitaan. Varhaiskasvatustyölle ominaista on, että moniammatillinen tiimi työskentelee lapsiryhmässä tiiviisti yhdessä ja jokaisen panoksella on suuri merkitys yhteiselle jaksamiselle. Tällöin yhteen hiileen puhaltavan tiimin merkitys korostuu. Koko tiimin hyvinvointiin, työn laatuun ja siten myös lapsiin vaikuttaa, jos joku tiimissä ei kannu vastuutaan tai jos tiimin näkemykset työtavoista eroavat suuresti.

Käsittelen artikkelini tietopohjassa arvoja, koska kaikki toimintamme pohjautuu arvoihimme, sekä työnohjausta sekä yleensä että moniammatillisen tiimin näkökulmasta. Lisäksi kerron entisen tiimini kokemuksia työnohjauksesta. Työskennellessäni vielä tiimissä toivoin meille työnohjausta. Saimme mahdollisuuden työnohjaukseen rahoista, jotka jäivät, koska ryhmäämme ei saatu rekrytointirytyksistä huolimatta palkattua varhaiskasvatuksen erityisopettajan puolikasta resurssia.

Työskentelin pienennytyssä ryhmässä, jossa oli pari erityisen tuen lasta ja muutama tehostetun tuen lapsi. Yhteensä lapsia oli 17, joista 11 siirtyi ryhmäämme täyttäessään kolme vuotta syksyllä kauden alkaessa. Lisäkseni ryhmässä työskenteli kaksi lastenhoitajaa ja ryhmäavustaja. Ryhmäämme pyrittiin rekrytoimaan lastenhoitaja, mutta kolme kertaa haussa olleeseen paikkaan ei löytynyt tekijää. Irtisanouduin, koska koin, ettei resursseillamme kyetty vastaamaan lasten tuen tarpeisiin. Tämän vuoksi ehdin osallistua vain ensimmäiseen työnohjaukseen.

Varhaiskasvatuksen henkilöstöpula on ollut viime aikoina esillä julkisuudessa ja alan veto- ja pitovoimaa voi sanoa tällä hetkellä huonoksi. Haluan kysyä tämän artikkelin myötä, voisiko työnohjauksen avulla tukea alan pitovoimaa?

VARHAISKASVATUSTYÖ JA ARVOT

Varhaiskasvatustyön tulee pohjautua varhaiskasvatukseen, valtakuvernamentin varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin, paikallisiin kunta- ja yksikötason varhaiskasvatussuunnitelmiin sekä jokaisen lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus on tehnyt varhaiskasvatukseen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset. Varhaiskasvatustyötä ohjaavia ja sen laadukkuutta määrittäviä asiakirjoja on työn tueksi monia, mutta mahdollistavatko nykyresurssit todellisuudessa työn tekemisen laadukkaasti?

Ohjaavat asiakirjat määrittelevät arvot, minkä lisäksi taustalla vaikuttavat jokaisen työntekijän omat arvot. Kun oma arvomaailma nivoutuu työn arvoihin, työhön sitoudutaan. Tällöin työstä voi saada voimia, eikä työ ole vain kuluttavaa. Hoiva-alalle hakeudutaan usein halusta auttaa. Jos työssä joutuu toimimaan arvojen vastaisesti, seuraa arvokonflikti ja ihminen alkaa etsiä muuta työtä. (Vedenkivi 2022, 36–37.) Arvomme vaikuttavat kaiken ajattelumme ja toimintamme taustalla, ja siten myös tapaamme ajatella ja tehdä asioita työssämme. Arvot ohjaavat käytöstämme ja valintojamme, ja omien arvojen selkiyttäminen auttaa meitä ymmärtämään, mitä haluamme työltä ja elämältä, ja vaikuttaa näin myös työhyvinvointiin. Arvojemme mukaisiin tekoihin sitoutuminen saa meidät motivoitumaan sisäisesti. (Pennonen 2021, 88–89.)

Työyhteisöissä tarvitaan avoimia arvokeskusteluja siitä, miksi ja miten työtä tehdään, ja mikä on työn syvin tarkoitus (Norrena 2021, 47). Arvot ja käytännön toiminta liittyvät toisiinsa. Meillä voi olla työyhteisössä samanlaisia arvoja, mutta erilaisia keinoja niiden saavuttamiseen. (Norrena 2021, 19.) Työyhteisössä jokaisella työntekijällä on oma käsityksensä työstä, jota tekee. Jos koemme, että meillä on hyvä käsitys jostakin asiasta, on meidän vaikea muuttaa käsitystämme siitä. Uusien asioiden tärkeys mitataan sen perusteella, kuinka hyvin ne tukevat olemassa olevia käsityksiämme. Loukkaannumme helposti, jos ammatillista toimintaamme kommentoidaan ikävästi ja alamme helposti etsimään syytä, miksi kommentoija on väärässä. Etsimme syytämme ulkopuolelta, muista ihmisistä. Ammatillaisen tulisi kuitenkin tehdä jatkuvasti töitä käsitystensä ja uskomustensa todenmukaistamiseksi. (Norrena 2021, 165–167.)

Auttajan rooli, työ hoivaajana ja kasvattajana, pohjautuu henkisiin arvoihin, mikä tekee työstä kutsu- ja kutsumusta. Kutsumusta on halu korjata asioita, vaikuttaa asioihin, pelastaa maailmaa ja olla esillä tärkeässä roolissa. Auttajan rooli ei siis ole vain pyyteetön, vaan se on myös keino vaikuttaa muihin ihmisiin. Kutsumusammattissa auttajan rajallisuus ja omat heikkoudet synnyttävät häpeää, ja niitä on vaikea hyväksyä. Riittämättömyyden tunne ja syyllisyys kuuluvat ammatteihin, joissa oma persoona on mukana. Rooli on raskas kantaa, mutta sitä voidaan tukea ylläpitämällä arvokeskustelua. Ihmisenä olemista on hyväksyä se, ettemme voi koskaan olla varmoja kasvatuksemme vaikutuksista emmekä kutsumuksesta huolimatta voi yksin korjata kaikkea. (Norrena 2021, 74–76, 197, 201–205.)

Oma toiminta työssä kannattaa rakentaa siten, että se tukee kestäviä ja puolustamisen arvoisia arvoja. Niitä arvoja, joiden vuoksi hakeutui alalle sekä sitä, mitä työssä haluaa saavuttaa. On hyvä tunnistaa oma rooli ja oma tarina. Myös vaihtoehtoihin näkökulmiin kannattaa ylläpitää avointa suhtautumista. Oma työssä jakamista tukee ajan varaaminen eettiselle keskustelulle ja elinikäiselle oppimiselle. Arvojen ja ammatillisuuden yhteyden ymmärtäminen auttaa näkemään oman elämän kokonaisuutena. Tämä helpottaa rajojen asettamista, kuormittavien ja voimaannuttavien mekanismien tunnistamista ja säätelyä. Täydelliseksi ei tarvitse eikä voikaan tulla, vaan kyse on oman rikkonaisuuden ja vajavaisuuden myöntämisestä. (Norrena 2021, 238–241.)

Varhaiskasvatuksessa tiimi muodostuu eri koulutus- ja kokemustaustaisista työntekijöistä, jotka voivat olla hyvin erilaisia persooniltaan ja temperamenteiltaan. Monissa yksiköissä on luovuttu kauden alussa oleista suunnittelupäivistä ja henkilöstön työilloista, joissa olisi mahdollista tutustua työkavereihin syvemmin

ja käydä myös arvokeskusteluja. Niissä kyettiin muodostamaan ohjaaviin asiakirjoihin perustuvat, riittävän yhtenäiset tiimin arvot, joihin jokainen työntekijä pystyi sitoutumaan omien arvojen pohjalta.

Tänä päivänä henkilöstön yhteisiin suunnittelutapaamisiin on varhaiskasvatuksessa varattu aikaa hyvin harvoin. Työnohjaus voisi olla yksi mahdollisuus tiimin kesken ymmärrystä lisäävälle keskustelulle. Mitä tiimikaveri ajattelee, mihin hän ajatuksensa pohjaa ja miten se vaikuttaa hänen tapansa toimia? Mitkä ovat meidän tiimillemme riittävän yhtenäinen näkemys ja tavat toimia, jotta kaikilla on hyvä olla ja toimimme ohjaavien asiakirjojen mukaisesti.

Varhaiskasvatustyö on hyvin intensiivistä. Se sitoo tekijänsä sensitiiviseen läsnäoloon lapsille, mikä on vaativaa. Kerran viikossa toteutuva noin tunnin mittainen tiimikokous ei riitä syvälliseen keskusteluun työstä. Kyseisissä kokouksissa käsitellään lasten asiat, pohditaan toimivampia tapoja arkeen, suunnitellaan tulevaa toimintaa ja vastataan ikuisten kehittämishankkeiden kyselyihin sekä katsotaan koulutusvideoita ja niin edelleen. Myös työnohjaajat nostavat esille samankaltaisen kokemushavainnon resurssien niukkenemisestä, kiristyneestä työtahdistasta sekä muuttuneista odotuksista ja tekemisen tavoista, jotka vähentävät työntekijöiden kokoontumisia ja mahdollisuuksia puhua työstä, sen arvoista, tavoitteista ja toimintatavoista (Lindholm & Vogt 2017, 266).

TYÖNOHJAUS JA TUTKIMUSTULOKSIA SEN ANNISTA

Tässä artikkelissa tarkoitan työnohjauksella työnohjaajakoulutuksen saaneen, tiimin ulkopuolisen henkilön säännöllisesti pitämää tapahtumaa, jossa käsitellään työhön liittyviä asioita ja jonka tarkoituksena on tukea työntekijän kehittymistä työssään. Keskityn tiimin työnohjaukseen, koska varhaiskasvatus on kiinteää tiimityötä. Tässä yhteydessä en käsittele yksilötyönohjausta, jolle toisinaan olisi myös varmasti oma paikkansa varhaiskasvatuksessa.

Suomen työnohjaajat ry:n (2023) nettisivujen mukaan työnohjaus on: ”oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä”.

Työnohjauksen vaikutuksia tutkittaessa on havainnoitu työnohjauksen yksilöllisten vaikutusten jakautuvan kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat stressin ja negatiivisten tunteiden hallinta, ammatti-identiteetin ja itsetuntemuksen kehittyminen sekä ideoinnin ja innostuksen kasvu. Yksilölliset vaikutukset heijastuvat koko työyhteisöön. Sen lisäksi työnohjauksen työyhteisöön kohdistuvia vaikutuksia ovat työn järjestämisen ja toteuttamisen sekä ilmapiirin ja asiakastyön laadun kohentuminen. (Paavilainen 2022, 24, 27.)

Vanne (2021, 160, 188) toteaa väitöskirjatutkimuksessaan esihenkilöiden ja asiantuntijoiden työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kehittyneen ryhmätyönohjauksen myötä. Työnohjaukseen osallistuneet kokevat oppineensa tunnistamaan paremmin haastavia tehtäviä, priorisoimaan, huolehtimaan omista rajoista ja voimavaroista paremmin sekä tulleen rohkeammiksi. Myös ymmärrys työyhteisön tilanteesta lisääntyy ja kannustaa rajojen luomiseen sekä auttaa ongelmanratkaisussa. Työnohjauksen koetaan lisänneen positiivista energiaa, iloa ja innostusta sekä myötätuntoa. Työnohjaus koetaan lisäksi henkisesti kasvattavana kokemukseksi.

Vuorovaikutustaitojen kehittymisen myötä ymmärrys toisten näkökulmille, toimintatavoille ja niiden kirjolle kasvaa. Lisäksi avoimuus, luottamus, yhteistyö ja ilon tunne lisääntyvät. Työnohjaus antaa mahdollisuuden sekä tuulettaa tunteita ja purkaa turhautumista että eväitä hankalien vuorovaikutustilanteiden ratkaisuun. Itseluottamus ja työidentiteetti vahvistuvat työnohjauksessa kuulluksi tulemisen ja ymmärryksen,

myötätunnon ja tuen myötä. Lisäksi työnohjaukseen osallistuneet kokevat saaneensa työkaluja esimerkiksi ajan hallintaan. Työnohjaus mahdollistaa keskustelun työhön liittyvistä asioista niiden oikeilla nimillä ja todellisilla tapauksilla sekä asioiden jakamisen ja ongelmien ratkomisen yhdessä uusia näkökulmia löytäen. (Vanne 2021, 160, 88.)

Myös Paavilaisen (2022,31) tutkimuksessa nousi esille, että työohjauksen voidaan todeta lisäävän yksilön työhyvinvointia itsetuntemusta ja ammatti-identiteettiä kehittämällä, lisäämällä innostusta ja ideointia sekä vahvistamalla negatiivisten tunteiden ja stressin säätelyn taitoja. Työnantajan hyötyinä voidaan nähdä työn paremman järjestämisen ja toteuttamisen sekä parantuneen ilmapiirin ja asiakastyön myötä parantuneet asiakaskokemukset ja vuorovaikutustaitojen paraneminen. Sekä työntekijän että työnantajan hyötyinä voidaan pitää positiivisia kokemuksia ja lisääntyntä osaamista.

TYÖNOHJAUS MONIAMMATILLISILLE TIIMEILLE

Yllä olevien tutkimusten tulokset koskevat sosiaali-, ja terveysalaa, perusopetusta ja ICT-alaa. Varhaiskasvatuksen työnohjauksesta en löytänyt tutkimustietoa, mitä varmasti osaltaan selittää se, ettei varhaiskasvatuksessa myöskään ole työnohjausta tarjolla, ainakaan laajamittaisesti ja pitkäkestoisesti.

Tutkittua kuitenkin on, että varhaiskasvatuksessa kiire, stressioireet, melu ja henkilökunnan henkinen kuormitus estävät tunneällyn käyttöä. Kehittämällä henkilöstön hyvinvointia ja tunnetaitoja parannetaan myös lasten hyvinvointia. (Köngäs 2018, 201.) Työnohjaus voisi olla yksi keino henkilöstön hyvinvoinnin kehittämiseen ja se voisi tukea henkilöstöntunneällyn käyttöä. Mielestäni hyvillä tunneällytaidoilla on varhaiskasvatuksessa erityisen suuri merkitys, sillä varhaiskasvatuksessa työskennellään lasten kanssa, joiden sanalliset vuorovaikutustaidot ovat vasta kehittymässä. Hyvien tunnetaitojen avulla voidaan tukea varhaiskasvatustyössä tiiviisti yhdessä työskentelevän moniammatillisen tiimin toimivuutta. Kyky olla tietoinen omista tunteista sekä tunnistaa ja tulkita myös toisten tunteita ja sanatonta viestintää ja kyky säädellä omia tunteita ja niiden synnyttämää toimintaa vahvistaa ammattitaitoa sekä lasten kanssa toimisessa että tiimin jäsenenä.

Syvän luottamuksen syntyminen sekä moniammatillisen tiimin optimaalisen toiminnan rakentuminen tavoitteellisesti ja hyvin johdetusti edellyttävät aikaa (Lindholm & Vogt 2017, 266). Työnohjauksen avulla voidaan tukea moniammatillisia tiimejä kolmesta näkökulmasta. Työntekijän näkökulmasta voidaan tarkastella, mitä kukin tuo moniammatilliseen työryhmään, miten kukin itse määrittelee oman osaamisensa ja miten muut mieltävät toistensa osaamiset ja tehtävät sekä pohtia, miten työryhmästä muodostuu toimiva moniammatillinen tiimi. Toiseksi asiakastyön näkökulmasta voidaan pohtia, mitä moniammatillisuus mahdollistaa ja miten se vahvistaa asiakaslähtöisyyttä, sekä miten asiakkaan tilannetta voidaan tarkastella moniammatillisista näkökulmista ja mitä hyötyä moniammatillisesta tarkastelusta on. Kolmanneksi johtamisen näkökulmasta voidaan pohtia, miten esihenkilö voi ottaa huomioon, ymmärtää ja tukea moniammatillisuutta, ja mitä moniammatillisuuden tukeminen esihenkilöltä vaatii. (Lindholm & Vogt 2017, 261.)



YHDEN VARHAISKASVATUSTIIMIN KOKEMUKSIA TYÖNOHJAUksesta

Kuvaan tässä luvussa entisen tiimini kokemuksia työnohjouksesta. Ensimmäisessä työnohjouksessa, johon osallistuin, sain tiimiltä ja työnohjaajalta luvan kertoa heidän kokemuksistaan anonymisti tässä artikkelissa. Kokemukset keräsin haastattelulomakkeella yhteensä neljältä tiimin jäseneltä.

Kysymykseeni siitä, kokivatko tiimin jäsenen saaneensa työnohjouksesta hyötyä, vastattiin yleisellä tasolla työnohjouksesta olevan aina hyötyä. Tätä perusteltiin sillä, että työnohjaus mahdollistaa ohjatun keskustelun työhön liittyvistä tärkeistä asioista. Työnohjouksessa oli pohdittu asioita yhdessä ja saatu tukea ratkaisujen löytämiseen. Työnohjaus mahdollisti myös tauon lapsiryhmätyöstä. Kahdessa vastauksessa tuotiin esille, että työnohjouksesta olisi voinut olla enemmän hyötyä, mikäli se olisi alkanut jo kauden alussa.

Asiakastyössä työnohjaus on mahdollistanut vaihtoehtoisten toimintatapojen pohtimisen yhdessä sekä yhteisten käytäntöjen luomisen. Työnohjaus on lisännyt ymmärrystä siitä, mitä huoltajien haastavan ja kyseenalaistavan käytöksen taustalla voi olla, ja kuinka tällaista käytöstä voi kohdata. Lisäksi työnohjouksesta on saanut uusia toimintatapoja huoltajien kanssa tehtävään työhön. Työnohjouksesta koettiin saadun vinkkejä tiimityöhön ja varmistusta omille ajatuksille. Puhutun siirtyminen käytäntöön ei kuitenkaan aina tapahdu suoraviivaisesti. Työnohjouksesta ajateltiin voivan olla vielä enemmän apua tiimityöhön, mikäli tiimissä olisi vuorovaikutus- tai ilmapiiriongelmia.

Kysymystä työssä mahdollisesti koettavista arvostusongelmista taustoitin pyynnöllä kuvata omaa työskentelyä ohjaavia arvoja. Tapamme kohdata lapset ja toimia heidän kanssaan muodostuvat itsellemme tärkeiden

työtä ohjaavien arvojen pohjalta. Työtä ohjaavien arvojen pohjalta muodostuu lisäksi tapamme olla työyhteisön jäsen. Jotkin arvot vaikuttavat näihin molempiin osa-alueisiin.

Vastauksista nousseet arvot - lapsilähtöisyys, lapsuuden itseisarvo, lapsen etu ja lapsen tasoinen työote - kuvaavat kaikki lasten ja lapsuuden arvostamista. Turvallisuus nousi useasti esille. Sillä voidaan tarkoittaa sekä lasten että työyhteisön turvallisuutta. Sensitiivinen, kuunteleva, kunnioittava, välittävä, lämmin ja keskustelevala työote ovat arvoja, jotka asiakastyössä helposti mielletään ensisijaisesti tavaksi toimia asiakkaiden kanssa. Yhtä lailla näiden arvojen mukainen toiminta tukee työyhteisön jäsenten hyvinvointia. Kiireettömyys tuli esille kahdelta työntekijältä toimintatapoja ja toimintaympäristöä koskettavana arvona. Tasa-arvoisuus ja samanarvoisuus ovat arvoja, joiden pohtiminen korostunee ryhmissä, joissa on tehostetun tai erityisen tuen lapsia. Tällöin ei voi kaikilta vaatia samaa, mutta tulee huolehtia, että jokainen ylittää kykenemäänsä ja saa tarvitsemansa ja kaikkia kohdellaan yhtä arvokkaina. Tasa-arvoisuus moniammatillisessa työyhteisössä tarkoittaa erilaisista työkuvista riippumatta vastuunkantoa omasta tehtävästä ja jokaisen kohtaamista yhtä arvokkaana työnkuvasta riippumatta. Luotettavuus voi olla esimerkiksi sitä, että tiiviissä tiimityössä muut voivat luottaa minuun, tai luotettavuus voi näyttäytyä lapsille ennakoitavana tapana toimia. Avoimuus ja sitoutuneisuus ovat arvoja, joiden voi ajatella olevan tärkeitä arvoja suhteessa työyhteisöön. Sitoutuneisuus lapsiin tuo turvaa heille. Toisaalta voisi kysyä, käytetäänkö henkilöstön sitoutuneisuutta lapsiin joskus hyväksi? Onhan varhaiskasvatustyö kutsumustyötä. Asennoitumista ja asennetta kuvastivat ilo, toivo ja luottamus työtä ohjaavina arvoina. Pohdittua työtapa heijasti myös ajatus siitä, että jokainen kokemus jättää jäljen, joten halutaan jättää aina hyvä jälki.

Suurinta hajontaa vastauksissa oli sen suhteen, koettiin työssä arvoristiriitoja. Toisilla niitä ei juurikaan ollut tai ne olivat työyhteisön toimintaan liittyviä, kuten työvuorojärjestelyihin tai työn ja vastuunoton epätasaiseen jakautumiseen liittyviä. Kiireen vuoksi käymättä jäävät keskustelut ja ongelmien selvittämiset aiheuttavat arvoristiriitoja sekä lasten kanssa tehtävässä työssä että työyhteisön kesken. Toisaalta esille tuli kokemus siitä, että työssä kokee arvoristiriitoja jatkuvasti. Suuren hajonnan taustalla voivat olla esimerkiksi eroavaisuudet arvoissa, työotteessa ja työnkuvisa. Työnohjauksessa olikin kuultu tiimikavereiden arvope- rustasta, mikä oli auttanut ymmärtämään paremmin, miksi joku toimii, kuten toimii ja mihin arvoihin toiset perustavat tapansa toimia.

Työnohjauksen avulla ei voida ratkaista resurssipulaa ja työolosuhteita, jotka kuormittavat työssä jaksamista ja joihin tarvitaan muutos. Työnohjauksessa voi kuitenkin purkaa kuormitusta jakamalla tunteja sekä parantaa tiimin yhteistyötä, sekä pohtia omaa toimintaa ja tapaa suhtautua asioihin. Työnohjauksen koettiin tukevan työssä jaksamista, esimerkiksi tarjoamalla tilan pohtia ja ratkoa ongelmia. Työnohjaajan tuki armollisuudessa itseä kohtaan koettiin tärkeänä. Se auttoi ymmärtämään, ettei kukaan korjaa särkyvää työntekijää, joka särkyy yrittäessään korjata kaikkea työssään.

Työnohjaus koettiin myös vaativana, koska siellä joutui sanomaan näkemyksensä. Positiivista palautetta tuli kahdessa vastauksessa työnohjaajan varhaiskasvatusalan substanssiosaamisesta, tavasta tehdä työnohjausta sekä persoonasta. Ponnekkaana toiveena esitettiin, että työnohjausta olisi saatavilla kaikille varhaiskasvatuksessa kauden aluista alkaen.

Tällaisia kokemuksia työnohjauksesta muodostui yhdelle tiimille neljän kerran perusteella. Vaikka kyseessä on vasta lyhyt kokemus työnohjauksesta, on siitä jo tuossa ajassa koettu olevan hyötyä. Työnohjaus on antanut aikaa hengähtää ja purkaa tunteja, ratkoa asioita, löytää yhteisiä käytäntöjä sekä uusia toimintatapoja ja tuonut lisää itsemyötätuntoa. Arvoihin ja tutkittuun tietoon perustuvana, lakisääteisiä vaateita sisältävänä vaativana ihmissuhdetyönä, jota toteutetaan tiiviissä tiimityössä, varhaiskasvatuksessa olisi työssä jaksamisen sekä kehittymisen kannalta mielestäni ensiarvoisen tärkeää saada työnohjausta. Työnohjausta, joka

tarjoaa ulkopuolisen tuen esimerkiksi yhteisen ymmärryksen luomiseen, itsemyötätuntoon sekä työssä ja työn kehittämiseen.

Olisinko itse jatkanut varhaiskasvatustyössä nykyisillä henkilöstöresursseilla, mikäli olisin/olisimme saaneet työhönsä kauden alusta asti? Jaan spekulointini siihen, mitä olisin saanut mahdollisesta yksilötyöhönsä ja mitä tiimin työhönsä. Mikäli olisin saanut yksilötyöhönsä, olisi se varmasti painottanut arvostiriidan työstämiseen. Miten toimia arvostiriidassa, jossa haluaisi antaa jokaiselle lapselle hänen tarvitsemansa, mutta resurssit eivät siihen riitä? Voiko rimaa laskea, kun tekee työtä lasten tulevaisuuden hyväksi ja jos voi, niin miten hyväksyä se, ettei vastaa kaikkien tarpeisiin? Tehdessäni päätöksen irtisanoutua tunsin itseni luopioksi. Päätökseni myötä alalle jäi jälleen yksi työntekijä vähemmän. Henkilöstöpulasta kärsivät kuitenkin eniten siihen täysin syyttömät lapset. Pohdin, olenko rotta, joka jättää uppoavan laivan? Näitä kysymyksiäni olisin voinut työstää yksilötyöhönsä. Olisiko se kääntänyt ajatukseni siihen, että olisin päättänyt jäädä?

Mikäli meillä olisi ollut jo aiemmin saatavilla ryhmätyöhönsä, minua olisi tukenut yhteisen tilan antaminen tiimillemme turhautumisen purkamiseen sekä yhteisen ymmärryksen jakaminen tiukasta tilanteesta. Jokainen tiimissämme tiesi meidän olevan tiukoilla, mutta arjen kiireessä emme ehkä tulleet riittävästi kuulukuksi ja ymmärretyksi. Stressitilassa aivojen toiminnanohjaus heikkenee. Kiireen, stressin ja väsymyksen on tiedetty jo vuosikymmenien ajan estävän empatiakykyä (Paakkanen 2022, 92, 97, 99). Riittämättömyyden tunne sai suojaamaan itseään. Ainakin itse olisin ainakin hyötynyt ajasta, jolla keskustella enemmän jokaisen arvoista ja niihin pohjaavista toimintatavoista. Omassa arvomaailmassani vaikuttavat työkokemus myös nuorisoihminen ja huoltajien kanssa. Ne antavat perspektiiviä siihen, millaisia vaikutuksia esimerkiksi varhaiskasvatuksen henkilöstön sensitiivisyydellä, tunneälytaidoilla ja työotteella voi olla pitkälle lapsen tulevaisuuteen. Tunnistan tämän saavan aikaan sen, että toimin toisinaan varhaiskasvatushenkilöstölle epätyypillisesti, mitä voi olla vaikea ymmärtää ilman, että se on puhuttu auki. Uskon, että työhönsä avulla olisimme voineet jakaa asioita ja ratkoa ongelmia enemmän yhdessä ja kokea vahvempaa yhteenkuuluvuutta. Uskon, että saattaisin vielä työskennellä varhaiskasvatuksessa, jos olisin saanut peilata ja laajentaa ajatuksiani riittävästi hyvän yksilö- ja ryhmätyöhönsä avulla.

LOPUKSI

Varhaiskasvatustyössä työn jatkuva reflektointi on erityisen tärkeää. Näin voidaan arvioida, mikä työssä toimii, mikä vaatii ja millaisia muutoksia, sekä millä tavoin voidaan kehittyä. Kehitystyötä tulee tehdä jatkuvasti, koska varhaiskasvatuksessa tehdään työtä yhteiskunnallemme arvokkaan asiakaskunnan, lasten ja heidän perheidensä hyväksi. Lapsille, noille tulevaisuuden veronmaksajille, kaikki on vielä mahdollista ja varhaiskasvatushenkilöstön tulee toimia tukien ja vahvistaen näitä mahdollisuuksia omalta osaltaan.

Yhteinen dialogi tiimin kesken, jossa jokainen tulee aidosti kuulluksi ja jokaisen näkemys kuullaan yhtä arvokkaana, yhdessä oppien, mahdollistaa reflektoinnin ja siten työtapojen kehittämisen ja toisten ymmärtämisen paremmin. Mikäli varhaiskasvatustyön arjessa ei ole varattu riittävästi aikaa tällaiselle keskustelulle, jää keskustelu helposti reagoivaksi, yksittäiseksi ja pintapuoliseksi muutospuheeksi ilman pitkäjänteistä, laajempaa kehittämistä. Työhönsä voisi toimia kehittämisprosessin käynnistäjänä ja ylläpitäjänä sekä tilana ja aikana siihen.

Lähteet

Köngäs, M. 2018. *Eihän lapsil ees oo hermoja. Etnografinen tutkimus lasten tunneälystä päiväkotiarjessa.*

Väitöskirja. Lapin yliopisto. Acta Universitatis Lapponiensis 368. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-064->

Lindholm, M. & Vogt, I. 2017. Työnohjaus moniammatillisuuden rakentaja. Teoksessa: Helminen J.(toim.) Asiakkaan moniammatillinen ohjaus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Helsinki: Edita, 260–275.

Norrena, J. 2021. Opettajien vaikeat kysymykset: arvot, rajat ja työn merkityksellisyys. Jyväskylä: PS-kustannus.

Paakkanen, M. 2022. Empatian voima työssä. Helsinki: WSOY.

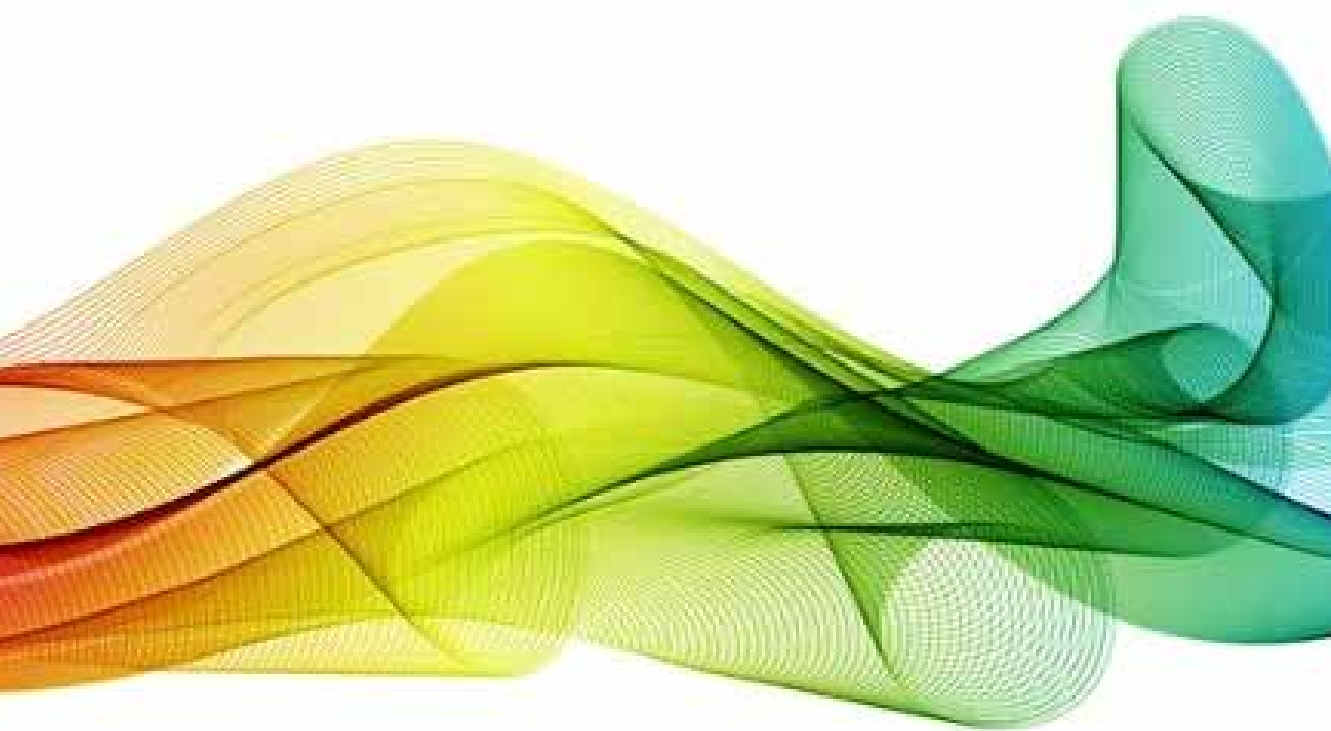
Paavilainen, I. 2022. *Näkökulmia varhaiskasvatuksen työnohjauksen hyötyihin. Kirjallisuuskatsaus.* Opin-
näyte-työ. Laurea-ammattikorkeakoulu.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Duodecim.

Suomen työnohjaajat ry. 2023. *Mitä työnohjaus on?* Viitattu 15.03.2023..

Vanne, T. 2021. *Ratkaisukeskeinen ryhmätyönohjaus esimiesten ja asiantuntijoiden kokemuksellisen oppi-
misen ja työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä.* Tampereen yliopiston väitöskirjat 483.

Vedenkivi, T. 2022. Käytä ja sovelle: toiminnallisia menetelmiä työnohjaukseen ja coachaukseen. Kanga-
sala: Terhi Vedenkivi.



Moniammatillisen tiimityön avaimia varhaiskasvatuksessa

Maarit Koskinen

TYÖYHTEISÖSSÄ DIALOGIA TARVITAAN niin johtamisessa kuin työntekijöiden sekä erilaisten sidosryhmien ja asiakkaiden välisessä vuorovaikutuksessa. Avoimuuden ja luottamuksen lisääntyessä myös osaamisen parempi hyödyntäminen mahdollistuu, kun ihmiset rohkaistuvat avoimesti kertomaan toiveistaan sekä siitä, miten he haluavat rikastaa työnsä ”tuunaamisella” sekä hyödyntää paremmin osaamistaan. Onnistuneen dialogin ehtona on, että ihmiset voivat puhua turvallisesti osaamisestaan, huolistaan ja kehittämistarpeistaan myönteisessä ilmapiirissä (Koskimies 2012,10).

Kokemuksia ja näkemyksiä avoimesti vaihtaen ja toisten osaamista kunnioittaen voidaan luoda turvallista ilmapiiriä kohdata epävarmuutta ja toiseutta. Samalla vahvistuu henkilöstön tavoitteellinen sitoutuminen työhön ja hyvä työilmapiiri, mikä synnyttää innostusta tehdä vaativaa varhaiskasvatustyötä moniammatillisen tiimin kesken. Dialogisuus synnyttää parhaimmillaan uutta toimintamallia sekä yhteistä oppimista ja tietoa. Moniääninen dialogi voi vaikuttaa myös päätöksenteon onnistuneisuuteen. Yksilöiden, tiimien ja työyhteisön vahvuuksien tarkastelu luo kokemuksia jaetuista myönteisistä tunteista, toiminnasta ja voimavaroista. (Pyhäjoki ym. 2020; Wennström 2020, 349.) Työn imua kokevat henkilöt voivat tartuttaa positiivisen virran kollegoihinsa. Innostavalla ja palvelevalla johtamisella voidaan tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä ja vaikutusmahdollisuuksia työnsä tuunaamiseen, jolloin työn imu ja sitoutuminen työhön kasvaa (Hakanen 2018, 38-39; 76-77).

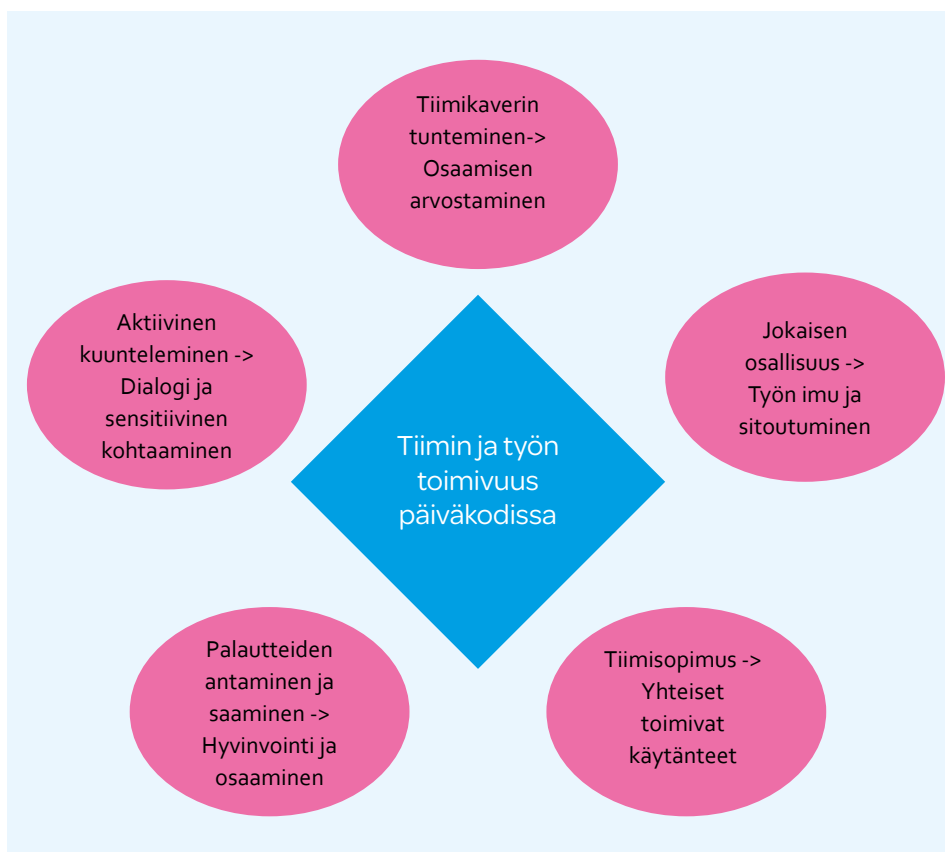
Tiimien onnistuneisuutta kuvataan usein sitoutumisena yhteisiin tavoitteisiin, mutta tehtäväkeskeisyyden lisäksi on syytä kiinnittää huomiota tiimin vuorovaikutuksen laatuun (Raappana 2018, 63). Raappanan (2018, 71) tutkimuksen mukaan tiimin onnistuminen kuvaa tavoitteellisuutta, tiimin onnistumiseen päästään sitoutumalla tavoitteisiin ja tehtäviin ja tiimityön edellytyksenä ovat toimivat rakenteet ja tiimin kyky arvioida vuorovaikutustaan ja sen tuloksia. Kuitenkin on olennaista keskittyä myös siihen, miten tiimin jäsenet onnistuvat vuorovaikutuksessaan toteuttamaan onnistuneen tiimityöskentelyn (Raappana 2019, 165, 167).

Konkreettiset tavoitteet luovat merkityksellisyyden kokemuksia tiimissä ja näkymiä nykyhetkestä tulevaan. Varhaiskasvatustyössä konkreettiset tavoitteet tulee suunnitella ja arvioida sekä jokaisen lapsen yksilöllisten että koko lapsiryhmän tarpeiden näkökulmasta ja myös huoltajien kanssa tehtävän yhteistyön kannalta. Kun tiimi lähtee pienin askelin kokeilemalla kehittämään, voidaan tunnistaa epävarmuuksia sekä ideoita ja oppia yhdessä, miten kehitetään toimintaa ja miten jatketaan yhteistä kokeilumatkaa toisilta oppien. Moniammatillinen tiimityö voi parhaimmillaan olla positiivinen oppimisen ja osaamisen jakamisen paikka, jolloin ideoita ja välineitä voidaan saada arjen työhön (Pärnä 2012, 210).

Läsnäoleva ja sensitiivinen kohtaaminen sekä tiimin erilaisten persoonien vuorovaikutuksen tulkitseminen ovat tiimityön peruselementtejä myös arjen kiireessä. Tiimissä on hyvä säännöllisesti pysähtyä reflektomaan sekä kunkin jäsenen omaa että tiimin jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta. Kun annetaan toisille voimaannuttavaa palautetta ja palautetta osataan myös vastaanottaa, voi syntyä sekä kykyä että intoa yhteiseen hiileen puhaltamiseen, kun kohdataan onnistumisen lisäksi myös alamäkiä ja mutkia. (Dunderfelt 2016; Kekkonen 2017.) Myönteinen ja kannustava palaute tukee työhön sitoutumista ja kasvattaa motivaatiota oppia ja kehittyä sekä luo turvallista, positiivista ilmapiiriä työpaikalle (Hakanen 2017).

Tiimin vuorovaikutuksen ja monialaisen osaamisen laatu ovat avaimia pedagogisen toiminnan, lasten ja henkilöstön keskinäisen vuorovaikutuksen ja perheiden kanssa tehtävän yhteistyön laatuun. "Hiljainen" osaaminen ja tieto jaetaan, ja ne muodostuvat yhteiseksi tiedoksi, jolloin synergia edistää kehittämistoimintaa. Voimavaraistava dialogisuus mahdollistaa laaja-alaisen osaamisen soveltamisen ja tukee johtamisen ja tiimityön toimivuutta varhaiskasvatuksen arjessa.

Motiva-koulutuksen osallistujat ovat toteuttaneet koulutuksen aikana työpaikoillaan arjessa tapahtuvaa kehittämistyötä, joka suurimmalla osalla jatkuu edelleen prosessin tarpeiden mukaisesti. Konkreettisia menettelmiä on luotu ja vahvistettu, ja voimavaraistavaa keskustelua on syntynyt varhaiskasvatuksen monialaiseen tiimityöhön. Motiva-koulutuksen osallistujien keskusteluista nousi esiin, että varhaiskasvatuksen moniammatillisen tiimityön tähtenä ovat yhteisesti jaetut ja sisäistetyt arvot, jotka kantavat arjessa ja mahdollistavat pedagogisen toiminnan laadun ja sovitujen tavoitteiden toteutumisen lapsien ja perheiden hyvinvoinnin hyväksi. Seuraavaan kuvioon on koottu keskusteluista muutamia hedelmiä.



Kuvio 1. Tiimin ja työn toimivuus päiväkodissa ja tiimityön onnistumisen elementit. Koskinen 2023.

Kirjaamisen ja hallinnollisten tehtävien määrä on kasvanut myös varhaiskasvatuksessa. Nämä voivat aiheuttaa kognitiivista kuormitusta, mihin on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. Kaikkien tiimin jäsenten kesken tulee sopia riittävästi mahdollisuuksia yhteiseen toiminnan suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen.

Pienten lasten ja perheiden kanssa tehtävässä työssä on erittäin merkittävää, että ammattilaiset ovat hyvinvoivia, kykeneviä vaatimaan vuorovaikutustyöhön tiimin kesken että lasten ja perheiden kanssa arjen hetkisissäkin tilanteissa. Varhaiskasvatuksen työolosuhteiden, johtamisen ja rakenteiden tulee olla kunnossa, jotta ne tukevat työntekijöiden osaamista, hyvinvointia ja sitoutumista työhön. Varhaiskasvatuspalvelut ovat yhteiskuntamme hyvinvoinnin merkittävä peruspilari, kun palvelun rakenteista, osaamisesta ja toiminnan laadusta ei tingitä.

Kiitän MOTIVA-täydennyskoulutuksen julkaisuun osallistuneita täydennyskoulutuksen osallistujia, jotka ovat nostaneet ytimekkäästi esiin varhaiskasvatuksen ajankohtaisia haasteita ja moniammatillista tiimityötä. Kiitän MOTIVA-täydennyskoulutuksen rahoittajaa, Opetushallitusta, siitä, että me Laurea-ammattikorkeakoulun lehtorit ja varhaiskasvatuksen ammattilaiset, koulutuksemme opiskelijat, saimme mahdollisuuden toteuttaa yhdessä moniammatillisen osaamisen jakamisen matkaa 2022-2023.

Lähteet

- Koskimies, M. Pyhäjoki, J. & Arnkil, T. 2012.** *Hyvien käytäntöjen dialogit. Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi.* Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Opas 24/2012.
- Dunderfelt, T. 2016.** Läsnäoleva kohtaaminen. PS-kustannus.
- Kekkonen, M., Lehti, K. & Tirkkonen, J. 2017.** Dialogisuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Haapsalo, Petäjä, Vuorelma-Glad, Sandén, Pulkkinen, Tahvanainen (toim.) Varhaiskasvatus katsomusten keskellä. Lasten Keskus ja Kirjapaja Oy.
- Pyhäjoki, J. & Vesterinen, E. 2020.** *Tarttuuko dialogi omassa organisaatiossasi?* Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Blogi 6.5.2020. Viitattu 16.11.2023. <https://blogi.thl.fi/tarttuuko-dialogi-omassa-organisaatiossasi/>
- Pärnä, K. 2012.** *Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina.* Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Väitöskirja. Turun yliopisto. Annales Universitatis Turkuensis C 341
- Raappana, M. 2018.** *Onnistuminen työelämän tiimeissä.* Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. JYU Disserttions 18.
- Raappana, M. 2019.** *Tiimityössä onnistuminen.* Työelämän tutkimus 17(2), 164-167.
- Sarkkinen, M. 2017.** *Palautte on työelämän pienin suuri asia.* Artikkel. Työterveyslaitos. Viitattu 11.12.2023.
- Wenström, S. 2020.** Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. PS-Kustannus.



AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences



JULKAISU ON SUUNNATTU varhaiskasvatuksen asiantuntijoille, ammattilaisille ja opiskelijoille. Julkaisussa esitellään Opetushallituksen rahoittaman MOTIVA, Moniammatillisen tiimin osaamisen arviointi ja kehittäminen varhaiskasvatuksessa -täydennyskoulutuksen aikana vuonna 2023 luotuja mielipidekirjoituksia ja artikkeleita.

Varhaiskasvatuksen työntekijät voivat osaltaan vahvistaa tiimin jäsenten työmotivaatiota ja sitoutumista varhaiskasvatukseen työhön. Tämän edellytyksinä on, että arvostetaan toisten osaamista ja jaetaan arjessa yhdessä moninaista osaamista ja perustehtävän mukaista vastuuta.

Julkaisussa nousee vahvasti esiin varhaiskasvatuksen moniammatillisen tiimityön toimivuuden, työhyvinvoinnin ja myönteisen työkuulttuurin merkitykset sekä arjen konkreettisia käytänteitä ja välineitä. Riittävä, hyvinvoiva ja osaava moniammatillinen henkilöstö on tae laadukkaalle varhaiskasvatustyölle nyt ja tulevaisuudessa.

Toivomme, että julkaisu saa aikaan moniäänistä ja dialogista keskustelua ja osaamisen jakamista varhaiskasvatustalveissa sekä varhaiskasvatuksen osaamisesta kiinnostuneiden henkilöiden kesken.

