

**Toimivan tiimityön voima
varhaiskasvatuksen opettajan näkökulmasta**

Henna Inkeroinen

Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma/proseminarityö

Syksy 2024

Chydenius Kokkola

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Inkeroinen, Henna. 2024. Toimivan tiimityön voima varhaiskasvatuksessa opettajan näkökulmasta. Varhaiskasvatustieteen proseminarityö. Jyväskylän yliopisto. Chydenius Kokkola. 30 sivua.

Tässä kandidaatintyössä tutkittiin varhaiskasvatuksen opettajan käsityksiä toimivasta tiimityöstä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksen aihe on ajan-kohtainen, koska varhaiskasvatus on muutoksessa, muun muassa kaksivuotinen esiopetuskokeilu ja henkilöstön ilmoitusvelvoite ovat lähivuosina muuttuneet. Nämä heijastuvat myös varhaiskasvatuksen arjen työhön ja tiimin toimintaan.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin haastatteleamalla kolmea varhaiskasvatuksen opettajaa. Haastattelumenetelmä oli avoin dialoginen keskustelu, jota ohjasi tutkimuskysymysten ympärille mietityt teemakysymykset. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla, jonka tuloksena muodostettiin kuusi pääteemaa.

Tutkimuksen tuloksista ilmenee, että toimivaan tiimiin tarvitaan säännölliset tiimipalaverit ja tavoitteet toiminnalle. Tärkeää toimivan tiimin kannalta on vuorovaikutus ja yhdessä sovitut säännöt. Tuloksissa nousi esiin myös jokaisen tiimiläisen vahvuudet, joita kannattaa hyödyntää arjessa. Tiimin toimintaan heijastuu myös työntekijöiden työmotivaatio ja arvot. Varhaiskasvatusyksikön johtamisella on myös vaikutus tiimien toimintaan ja yksittäiseen työntekijään. Tämän aineiston perusteella voidaan todeta toimivan tiimin tarvitsevan koko tiimin positiivista ja avointa yhdessä tekemistä.

Asiasanat: toimiva tiimityö, varhaiskasvatus, vuorovaikutus, positiivisuus

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
1 JOHDANTO	5
2 TIIMITYÖ VARHAIKASVATUKSESSA	6
2.1 Tiimi varhaiskasvatuksessa.....	6
2.2 Toimiva tiimityö.....	6
2.2.1 Ulkoiset tekijät	7
2.2.2 Yksikön sisäiset tekijät.....	8
2.2.3 Työntekijäkohtaiset tekijät	9
2.3 Positiivisuuden ja hyvinvoinnin merkitys tiimissä.	10
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	12
3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	12
3.2 Tutkimuksen lähestymistapa	12
3.3 Tutkimuksen osallistujat ja tutkimusaineiston keruu	13
3.4 Aineiston analyysi	13
3.5 Eettiset ratkaisut.....	16
4 TUTKIMUKSEN TULOKSET	18
4.1 Millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajalla on toimivasta tiimistä?	18
4.2 Mitkä eri tekijät tukevat tiimin myönteisen ilmapiirin rakentumisessa?	20
5 POHDINTA	24
5.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	24
5.2 Tutkimuksen luotettavuus	25

5.3 Jatkotutkimusaiheet.....	26
LÄHTEET	27
LIITTEET.....	30

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatusta toteutetaan tiimeissä ja toimivalla tiimillä on merkitystä työhyvinvointiin ja lapsiryhmään. Tiimissä tehtävä työ tarjoaa mahdollisuuksia kehittää työtä yhdessä. Martikaisen ja Oikarisen (2021) tutkimuksessa kasvattajat kuvasivat voimavaraksi tiimin tuen, keskinäisen huolenpidon sekä lämmön, myötätunnon ja positiivisuuden.

Varhaiskasvatuksessa arvioidaan henkilöstön pedagogista toimintaa, jonka tavoitteena on lasten kehitys ja oppiminen (Opetushallitus, 2022). Toimimaton tiimi heijastuu lasten käyttäytymiseen ja haittaa sekä aikuisten että lasten hyvinvointia (Ahonen, 2023, Ranta & Uusiautti, 2022b). Kumpulainen, Lipponen, Hilppö & Mikkola (2013) tuovat esiin, että oppiminen ja hyvinvointi ovat lapsen ja ympäristön hyvän vuorovaikutuksen tulos. Lapsiryhmät ovat moninaisia ja lapsen kohtaamisessa ja opettamisessa tarvitaan suunnitelmallista ja tavoitteellista opetusta ja kasvatusta. Varhaiskasvatuksen tiimi yhdessä toteuttaa tätä opetusta ja kasvatusta ja jos tiimi ei toimi niin se näkyy myös lapsiryhmään.

Olen toiminut erilaisissa tiimeissä ja huomannut että tiimillä on merkitystä niin omalle hyvinvoinnille kuin lasten toimimiselle. Tämä on se syy, miksi kiinnostuin tiimin positiivisuuden ylläpitämisestä ja tiimin toimivuudesta. Toivon että tällä tutkimuksella saan herätettyä kasvattajia tarkastelemaan omaa käyttäytymistä ja mahdollisesti tuotua joitakin konkreettisia asioita, miten positiivista ilmapiiriä pidetään yllä tiimissä.

2 TIIMITYÖ VARHAIKASVATUKSESSA

2.1 Tiimi varhaiskasvatuksessa

Tiimi käsite otettiin varhaiskasvatuksessa käyttöön 2000-luvun alussa (Ylitapio-Mäntylä, 2020). Varhaiskasvatuksen tiimiin kuuluu lapsiryhmän toiminnasta huolehtiva moniammatillinen työryhmä, johon voivat kuulua paikkakunnasta riippuen varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, henkilökohtainen avustaja tai ryhmäavustaja. Joissakin tapauksissa tiimissä voi olla mukana myös varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Tiimityössä päävastuu pedagogiikasta kuuluu opettajalle, jota lastenhoitajat tukevat pedagogisessa toiminnassa. Koska päiväkodissa tehdään työtä tiiminä, on tärkeää, että tiimityö on toimivaa. (Ahonen, 2023; Ahonen & Roos, 2019; Ranta, 2023c). Henkilökemioiden hiertäminen tuo haasteita vastuiden jakamisessa (Ahonen & Roos, 2019). Ranta ja Uusautti (2022b) toivat esiin, että tiimityön toimimattomuus heijastuu lapsiin ja lasten käyttäytymiseen.

2.2 Toimiva tiimityö

Tiimityöskentely tarvitsee aikaa kehittyäkseen toimivaksi. Parrila ja Mäntyjärvi (2021) ovat kuvanneet tiimin kehityskaarta työryhmästä korkeatasoiseksi tiimiksi. Työryhmätasolla kasvattajat ovat samassa lapsiryhmässä, toimien omien näkemysten mukaisesti. Ajan kuluessa tiimi muuntuu näennäistiimi vaiheeseen, jossa kasvattajien pitäisi löytää yhteiset päämäärät ja toimintatavat, mutta niistä keskusteleminen ja sopiminen on vielä heikkoa. Potentiaalisessa tiimissä yhteiset päämäärät ja tavoitteet eivät ole vielä selkeitä, mutta todellisessa tiimissä on laadittu yhteiset tavoitteet, ja jäsenet kantavat vastuun työn tuloksesta ja laadusta yhdessä sekä jokaisen jäsenen vahvuudet huomioidaan. Korkeatasoisen tiimin tunnusmerkit ovat hyvät ja tiimin arviointi ja kehittäminen on jatkuvaa. Korkeatasoisessa tiimissä jokainen on vastuussa tiimitason kehittämisestä, sekä tiimin jäsenten henkilökohtaisista oppimisen tavoitteista.

Tiimin kehitykseen ja laatuun vaikuttaa myös positiivisuus ja tuloksellisuustekijät. Positiivisuus luo pohjaa toimiville vuorovaikutussuhteille. Jokainen omalla asenteellaan ja käyttäytymisellään vaikuttaa työilmapiiriin, työhyvinvointiin ja työtiimin tuloksellisuuteen. Tuloksellisuustekijöihin vaikuttaa tiimin johtajan rooli sekä tiimin jäsenten yhteinen käsitys tiimin tarkoituksesta ja tehtävistä. Tuloksellisuuteen vaikuttaa myös vastuullisuus ja yhteisiin sopimuksiin sitoutuminen tiiminä, vaikka se oma mielipide ei aina vastaakaan sitä päätöstä mitä on yhdessä tehty. (Parrila & Mäntyjärvi, 2021.)

Ranta, Heiskanen, Heiskanen & Syrjämäki (2023a) ovat tutkineet konsultoitavan varhaiskasvatuksen erityisopettajan kokemuksia ja näkemyksiä onnistuneesta tiimityöstä varhaiskasvatuksessa. Heidän tutkimuksessaan haettiin vastauksia siihen mikä rakentaa tai estää tiimityön toimivuutta ja mitä seuraamuksia siitä koettiin. Tulosten analyysissa he saivat neljä erilaista luokkaa luotua tiimityöstä: ulkoiset tekijät, yksikkökohtaiset tekijät, työntekijäkohtaiset tekijät ja tiimikohtaiset tekijät. Kaikilla näillä tekijöillä on vaikutusta tiimityöhön. Seuraavissa alaluvuissa esittelen näistä kolmea ensimmäistä tekijää.

2.2.1 Ulkoiset tekijät

Ulkoisiin tekijöihin lukeutuvat asiakirjat, toiminnalle asetetut vaatimukset sekä toiminnan rakenteet. Ulkoiset tekijät vaikuttavat tiimityön toteutumiseen ja ovat varsin pysyviä asioita. (Ranta, 2023c, s.22). Yhteiskunnalliset asetukset ja vaatimukset ohjaavat toimintaa (Ranta, 2023c; Ahonen, 2023; Kangas, Lastikka & Karlsson, 2021). Varhaiskasvatustyötä ohjaa varhaiskasvatussuunnitelma (2022) joka on opetushallituksen antama valtakunnallinen määräys. Varhaiskasvatussuunnitelma velvoittaa toimimaan yhdenmukaisten arvojen ja tavoitteiden mukaan (Kangas, ym. 2021). Varhaiskasvatussuunnitelma ohjaa myös tiimin toimintaa ja työntekijöiden tehtävänkuvaa (Ranta, 2023c). Ulkoisiin tekijöihin kuuluvat myös tilojen rakenteet ja oppimisympäristöt. Oppimisympäristö on oppimiseen vaikuttava tekijä (Kangas, ym. 2021). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa

(2022) kuvataan oppimisympäristöä lapsen kehitystä, oppimista ja vuorovaikutusta tukevaksi. Kunnossa olevat rakenteet mahdollistavat tiimien välisen yhteistyön. Tiimipalavereita on mahdollista järjestää, kun on tilat missä niitä voidaan pitää (Ranta, ym. 2023a.) Tiimien toimintaan vaikuttavat päiväkodissa olevat erilaiset säännöt esimerkiksi pihasäännöt ja vuosikellot (Ranta, 2023c).

Ulkoisiin tekijöihin lukeutuvat myös lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma, joka ohjaa toimintaa. Henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma on lapsen yksilöllisen kehityksen, oppimisen ja hoidon suunnitelma, joka tehdään yhdessä lapsen ja huoltajien kanssa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022). Henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma ei velvoita ryhmän varhaiskasvatuksen opettajaa tekemään ryhmäkohtaista toimintasuunnitelmaa, mutta se nähdään tärkeänä työkaluna arjessa. Ryhmän toimintasuunnitelmaa voidaan toteuttaa kuntakohtaisesti monella eri tavalla. Ahonen ja Roos (2019, s. 58) tuovat esille, että ryhmän toimintasuunnitelma on sopimus pedagogisista toimenpiteistä joihin, tiimi sitoutuu edistäen lasten hyvinvointia ja oppimista. Ryhmän toimintasuunnitelmaan kirjataan konkreettisesti koko lapsiryhmän tavoitteita, toimintatapoja ja sopimuksia. Ilman kirjattuja tavoitteita on vaikea tehdä arviointeja.

2.2.2 Yksikön sisäiset tekijät

Työyhteisöt tarvitsevat osaavan johtajan ja toimintamallit sekä selkeät johtamisen rakenteet (Hujala, 2004; Parrila & Fonsén, 2016). Yksikön sisäisillä tekijöillä tarkoitetaan johtamista ja työkuultuuria. Sisäiset tekijät ovat muuttuvia ja yksilöiden toiminnasta riippuvaisia (Ranta, 2023c, s. 40.) Varhaiskasvatussyksikön johtajan on huolehdittava riittävästä henkilömäärästä sekä luoda pysyvyyttä tiimien suhteen, jotta tiimityö voi toimia. Hyvä henkilöstöjohtaminen auttaa tiimejä löytämään henkilökohtaiset vahvuudet sekä avoimeen keskustelukulttuuriin. (Ranta, ym. 2023a.) Tarvitaan myös johtajan organisaatiokykyä sujuvan tiimityön onnistumiseksi (Ranta, 2023c). Johtaja huolehtii, että työntekijöillä on tiedossa

varhaiskasvatuksen työnkuva (Parrila & Fonsén, 2016). Ranta, ym. (2023a) nostavat esille johtajan tehtävän, joka on huolehtia, että tiimisopimukset laaditaan.

Työkulttuuri, johon sisältyvät arvot, asenteet ja uskomukset, on jokaisessa yksikössä omanlaisensa. Työkulttuuri rakentuu erilaisista yksilöistä ja heidän aiemmista kokemuksistaan (Ranta, 2023c, s. 55). Tiimien sisäinen kulttuuri ja työnjako muodostuu pikkuhiljaa, mutta sitä on hyvä välillä pysähtyä pohtimaan, palveleeko kulttuuri ja työnjako sitä työtä ja tavoitteita mitä teemme. (Nyrönen & Ukkonen-Mikkola, 2021, s. 169-170). Työntekijöiden käsitykset työstä voivat olla erilaiset, joten keskustelu ja vuorovaikutus on tärkeää. Vaikka johtajalla on merkittävä rooli työkulttuurin rakentajana, niin jokainen työntekijä on vastuussa siitä, millaiseksi työkulttuuri muodostuu (Ranta, 2023c, s. 57).

2.2.3 Työntekijäkohtaiset tekijät

Varhaiskasvatusta toteutetaan henkilöstön, lasten ja ympäristön vuorovaikutuksessa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022, s. 24). Työntekijäkohtaisiin tekijöihin lukeutuvat vuorovaikutus, koulutus ja osaaminen. Henkilökohtaiset kokemukset ja eletty elämä näkyvät yhteistyössä muiden tiimissä olevien kanssa (Ranta, ym. 2023a). Vuorovaikutustaidot korostuvat tiimityössä (Ahonen 2023; Ranta, ym. 2023a; Kangas, ym. 2021). Tiimityö on yhdessä tekemistä, jolloin hyvät vuorovaikutustaidot mahdollistavat sujuvan yhteistyön niin tiimikavereiden kesken kuin muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Vuorovaikutustaidot näkyvät havainnoinnissa, neuvotteluissa, työn koordinoinnissa, ohjaamisessa ja auttamisessa. (Ranta, 2023c). Ahonen (2023) kuvaa vuorovaikutusta varhaiskasvatuksen sydämeiksi, joka on laadukkaan pedagogiikan perusta. Jokainen henkilö on persoona ja yhdessä toimiessa jokaiselle tulee joku rooli. Ranta (2023c) toteaa että henkilö vaikuttaa roolinsa kautta tiimin yhteenkuuluvuuteen ja suorituskykyyn. Tiimityössä hyvät vuorovaikutustaidot näkyvät avoimena ja selkeänä kommunikointina, joka vähentää väärinkäsityksiä ja auttaa ymmärtämään toisten näkökulmia ja tarpeita (Ranta, 2023c). Ahonen (2023) on nostanut esiin tiimin vuorovaikutuksen, yhteisen vision ja käytännön sopimukset. Lämpimässä

vuorovaikutuksessa yksilö ja tiimi ruokkivat toisiaan mikä puolestaan vahvistaa tiimiä yksikkönä, että sen jäsentä itseään. Ahonen (2023) tuo esille nonverbaalin viestinnän puheen rinnalle. Keskustellessamme on hyvä kiinnittää huomiota äänensävyihin ja ilmeisiin. Ristiriitainen viestintä jättää epämiellyttävän tunteen ja herättää kuulijoissa kysymyksiä.

Tiimit muodostuvat eri koulutuksen saaneista työntekijöistä ja silloin puhutaan moniammatillisesta tiimistä (Ranta, 2023c). Eri koulutuksen saaneet työntekijät täydentävät toisiaan, kaikkia työntekijöitä tarvitaan ja kaikki on arvokkaita (Ahonen & Roos, 2019). Työntekijän osaaminen ja koulutettu henkilökunta on edellytys onnistuneessa tiimityössä. Ranta, (2023c) toteaa että jokaisen työntekijän osaaminen vaikuttaa tiimin toimintaan ja laatuun, yhteistyö ja tiimikaveerien tuki mahdollistavat työntekijän olemassa olevien taitojen hyödyntämisen tiimissä. Toimivassa yhteistyössä jokaisen osaaminen tukee tiimin työtä. Melasalmi (2018) tuo väitöskirjassaan esiin ammatillisen kehittymisen tukemisen tärkeyden. Jatkuva oppiminen tukee laadukasta varhaiskasvatusta.

2.3 Positiivisuuden ja hyvinvoinnin merkitys tiimissä.

Positiivinen ilmapiiri ja positiiviset asiat tukevat lapsen oppimista ja hyvinvointia (Kumpulainen, ym. 2013). Martikainen ja Oikarinen (2021) ovat tutkineet sosioemotionaalisen hyvinvoinnin toimintakulttuuria päiväkodissa. Yksi laadukkaan varhaiskasvatuksen tavoitteista on lasten sosioemotionaalisten taitojen ja kehityksen tukeminen. Tutkimuksessa varhaiskasvatuksen henkilöstö nosti oman toiminnan ja roolinsa keskeiseksi sosioemotionaaliseksi hyvinvoinnin tekijäksi. Keskinäinen huolenpito, myötätunto ja positiivisuus ovat tiimin voimavara. (Martikainen & Oikarinen 2021.) Ranta ja Uusautti (2022b) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen opettajien arvioita tiimityön laadusta ja merkityksestä työyhteisössä. Tutkimuksessa nousi esiin muu muassa rakentava keskustelu toiminnan sisällöistä ja tiimin hyvinvointi. Työn jaksamisessa auttoi huumori ja puhu-

minen muustakin kuin työstä sekä yhteenkuuluvuuden tunne. Myönteiset tunteukset ja kokemukset auttavat synnyttämään uusia ajatteluja ja toimintamalleja (Martikainen & Oikarinen, 2021).

Tiimin on tärkeä saada aikaan positiivinen kierre. Aikuisten kokonaisvaltainen hyvinvointi vaikuttaa lasten hyvinvointiin, ja päinvastoin (Cumming, Logan & Wong, 2020; Ylitapio-Mäntylä, Uusiautti, & Määttä, 2012). Leskisenoja, (2019); Martikainen ja Oikarinen, (2021) toteavat, positiiviset tunteet muokkaavat ryhmiä ja yhteisöjä, positiivisesti ajatteleva ja tunteva luo positiivisuutta ylle, ilo ja lämpö tarttuu ja näin vahvistaa positiivisuuden kierrettä. Leskisenoja (2019) on tarkastellut positiivisen pedagogiikan näkymistä varhaiskasvatuksessa ja todennut että positiivinen pedagogiikka poikii hyvää lapsen ja aikuisen välisessä suhteessa. Työn tärkeä voimavara on se, että töihin on kiva mennä. Tutkimuksen mukaan myönteiset tunteet lisäävät itsevarmuutta, itsenäisyyttä, kiitollisuutta sekä yhteistyökyvykkyyttä (Ranta, 2023c, s. 208).

Toimiva tiimikään ei vältty konflikteilta. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri on kokonaisuus, jota muovaavat tiedostetut, tiedostamattomat ja joskus myös tahattomat tekijät. Kaikki jäsenet vaikuttavat toimintakulttuuriin ja henkilöstön tapa toimia ja olla vuorovaikutuksessa välittyä lapsiin. (Varhaiskasvatussuunnitelma, 2022.) Myönteinen suhtautuminen ja positiivisuus sekä rakentava ja avoin keskustelu ovat tärkeitä tekijöitä tiimin toiminnassa (Ahonen, 2023; Ranta, 2022d). Aikuiset ja lapset luovat yhdessä päiväkodin oppimisympäristön. Laadukkaassa oppimisympäristössä on turvallista ja siellä viihtyvät kaikki (Ranta, 2022d). Havisalmi ja Reunamo (2023) tuovat tutkimuksessa esille lapsiryhmän kaaoksen, joiden tulosten mukaan kaaosta aiheuttaa päivän ennakoimattomuus sekä henkilöstön ja lapsiryhmän vaihtuvuus. On todettu, että kaoottinen ympäristö on kuormittavaa ja heijastuu myös ryhmän ilmapiiriin. Ryhmän ilmapiiriä ja sosiaalista oppimista voidaan vahvistaa keskittymällä henkilöstön ja lasten välisiin lämpimiin kohtaamisiin (Havisalmi & Reunamo, 2023).

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksen toteuttamisen ensimmäisessä alaluvussa esitelen tutkimustehtävät ja tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymysten jälkeen tutkimuksen lähestymistavan, tutkimuksen osallistujat, sekä aineiston keruu ja analyysimenetelmät. Viimeisenä alalukuna on eettiset ratkaisut.

3.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on kerätä varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia toimivasta tiimityöstä. Toisena tavoitteena on tuoda esille tekijöitä, jotka tukevat myönteistä ilmapiiriä.

Lopullisiksi tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

1. Millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajalla on toimivasta tiimistä?
2. Mitkä tekijät tukevat tiimin myönteisen ilmapiirin rakentumista?

3.2 Tutkimuksen lähestymistapa

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Lähtökohtana laadulliselle tutkimukselle on todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2009, s.161). Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä tutkittavana olevien henkilöiden näkökulmasta ja kokemuksista (Puusa & Juuti, 2020). Tutkimuksessa on fenomenologisia piirteitä. Fenomenologisessa tutkimuksessa keskeistä on kokemukset tai elämykset ja niiden ymmärryksen luominen (Puusa & Juuti, 2020; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tutkimus on kuvaileva ja sen tarkoitus on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä.

3.3 Tutkimuksen osallistujat ja tutkimusaineiston keruu

Tutkimuksen aineisto kerätiin haastattelemalla kolmea (N=3) varhaiskasvatuksen opettajaa. Laadullisessa tutkimuksessa suuri otoskoko ei ole yhtä tärkeää, kuin tutkittavien tietämys ja kokemus tutkittavasta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tästä syystä valitsin tutkimukseen varhaiskasvatuksen opettajat, joilla on pitkä kokemus varhaiskasvatustyöstä ja tiimissä toimimisesta. Tutkimuksessa ei ole tarkoitus yleistää tietoa, vaan auttaa ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä (Tuomi & Sarajärvi, 2002).

Aineiston keruun toteutettiin teemahaastatteluna, joka mahdollistaa vapaan keskustelun. Hirsjärvi & Hurme (2001) toteavat että teemahaastattelut kohdennetaan yksittäisten kysymysten sijaan laajempiin teemoihin, joiden kautta on mahdollista tuoda haastateltavan ääni kuuluviin vuorovaikutuksessa haastattelijan kanssa. Haastattelumenetelmän etuina ovat muun muassa joustavuus, lisäksi haastattelun aikana kysymyksiä voidaan toistaa tai täydentää. (Hirsjärvi, & Hurme, 2001; Tuomi & Sarajärvi, 2018). Haastattelun teemat ja kysymykset määrittelin ennen haastattelua ja haastattelurungot lähetettiin tutkittaville etukäteen, jotta he voisivat valmistautua haastatteluun ja haastattelussa käsiteltäviin teemoihin. Teemahaastattelussa teema- alueet on määritelty mutta järjestys on vapaa (Eskola & Suoranta, 2014). Haastateltava voi olla pidättäytyvä tai puhelias, joten teemahaastattelu valmiilla teemoilla ja kysymyksillä johdattelee haastattelua eteenpäin. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina kirjaston tutkimushuoneessa. Haastattelu nauhoitettiin omalla puhelimella.

3.4 Aineiston analyysi

Tutkimuksen aineiston analysointiin käytettiin kahta eri analyysitapaa. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Aineistolähtöisessä analyysissä tavoitteena on rakentaa teoreettinen kokonaisuus aineistosta, jossa analyysiyksiköt valitaan tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun perusteella (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 108). Toisen tutkimuskysymyksen analyysi pohjautui teoriaohjaavaan sisällönanalyysiin.

Teoriaohjaavassa analyysissä aikaisempi tieto ohjasi ja auttoi analyysia (Tuomi & Sarajärvi, 2002). Analyysi pohjautui vahvasti Rannan, ym. (2023a) tutkimuksen neljään tiimityön luokkaan: ulkoiset tekijät, yksikkökohtaiset tekijät, työntekijäkohtaiset tekijät ja tiimikohtaiset tekijät.

Aineiston analyysi alkoi haastatteluaineiston kuuntelemisella, jota seurasi aineiston litterointi tekstimuotoon. Eskolan (2018) mukaan litteroidessa tutustuu alustavasti aineistoon ja pääsee aineiston sisälle toisella tavalla. Aineistoon perehtymisen jälkeen aineisto pelkistettiin, jolloin etsin aineistosta tutkimustehtävän kannalta olennaiset ilmaisut ja tutkimuksen kannalta epäolennaiset ilmaisut jätin pois (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 123). Poistin aineistosta yliviivaamalla ilmaukset, jotka eivät olleet olennaisia tutkimuskysymysten kannalta ja jäljelle jääneestä aineistosta lähdin poimimaan ja alleviivaamaan aineistosta Rannan ym. (2023a) tiimityön tekijöihin liittyviä sanoja ja ilmauksia. Huomasin, että aineistosta nousee muitakin teemoja esille, jotka eivät ole Rannan, ym (2023) tiimityön tekijöihin liittyviä, joten näin sain ensimmäiseen tutkimuskysymykseen aineistosta nousevat teemat. Tämän jälkeen etsin eri väriä käyttämällä kumpaankin tutkimuskysymykseen vastaavia ilmaisuja ja asioita.

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, joka analysoitiin aineistolähtöisellä analyysillä, oli seuraavana vuorossa ryhmittely. Ryhmittelyssä alkuperäiset väriillä merkatut ilmaukset ja sanat käydään tarkasti läpi etsien aineistosta samankaltaisuuksia kuvaavia ilmiöitä ja ryhmitellään ja yhdistellään niitä eli luokitellaan. Luokittelussa aineisto tiivistyy (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 124). Tässä vaiheessa analyysia pelkistetyistä ilmauksista oli muodostunut alaluokat ja yläluokat. Taulukko 1. havainnollistaa aineiston ryhmittelyä.

Taulukko 1

Esimerkki luokkien muodostumisesta (Millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajalla on toimivasta tiimistä)

Pelkistetty ilmaus/sanat	Alaluokka	Yläluokat
Tiimivetäjä, säännöllisyys, tiimivihko	1.Riittävästi aikaa	1.Työtä tukevat resurssit
Tavoitteet toiminnalle, sovitut käytännöt	2.Arjen sujuminen	2.Pedagogiset työtavat

Ryhmittelyn jälkeen aineisto käsitteellistettiin, jolloin aineistosta erotettiin tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja muodostettiin teoreettisia käsitteitä (Tuomi & Sarajarvi, 2018, s. 125). Tässä vaiheessa jatkoin analyysia yhdistämällä yläluokkia pääluokaksi (taulukko 2). Näin nousi aineistosta teemat esille.

Taulukko 2

Esimerkki aineiston käsitteellistämisestä (Millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajalla on toimivasta tiimistä)

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
1.Riittävästi aikaa	1.Työtä tukevat resurssit	1.Tiimi, tiimipalaverit
2.Arjen sujuminen	2.Pedagogiset työtavat	

Teemoittelu tapahtui poimimalla vastauksista eri teemoihin liittyviä asioita (Eskola, 2018). Tämä ei ollut yksinkertaista, koska keskustelut eivät edenneet loogisessa järjestyksessä, joten haastattelut pitää lukea useampaan kertaan.

Toinen tutkimuskysymys analysoitiin teorihjaavalla sisällönanalyysillä. Teoriaohjaava analyysi eteni samanlailla kuin aineistolähtöinen analyysikin. Teorialähtöisessä analyysissä aineistosta kerätään ilmiöitä valmiina oleviin teoreettisiin käsitteisiin (Tuomi & Sarajarvi, 2018, s. 133). Taulukko 3 havainnollistaa luokkien muodostumista.

Taulukko 3

Esimerkki luokkien muodostumisesta (Mitkä eri tekijät tukevat tiimin myönteisen ilmapiirin rakentumista)

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat	Pääluokka
Sen aistii, onko johtaja kiinnostunut lapsiryhmästä ja sen toiminnasta, myös sillä on merkitystä, onko johtaja kiinnostunut siitä, miten siellä tiimin sisällä jaksetaan.	Selkeä johtajuus Johtaja huolehtii työntekijöistä Johtaja mahdollistaa perusarjen pyörittämisen	Hyvä johtaminen	Sisäinen tekijä

Taulukossa pääluokka on Rannan, ym. (2023) tutkimuksen tiimityön luokka, joka nousee suoraan teoriasta.

3.5 Eettiset ratkaisut

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) ja suomalainen tiedeyhteisö ovat laatineet ohjeet hyvästä tieteellisestä käytännöstä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Niitä periaatteita noudattaen tutkimus on luotettavaa, rehellistä, arvostavaa ja vastuullista. Jokaisessa tutkimuksen vaiheessa pidän mielessä tutkimuksen eettisyyden, ja noudatan tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia periaatteita. Tieteellisen tekstin kirjoittaminen rakentuu aikaisempaan teoriaan ja tärkeää on merkitä lähdeviitteet oikein, viitata aikaisempiin tutkimustuloksiin oikein ja raportoida selkeästi (Hirsjärvi, ym. 1997; Kniivilä, Lindblom & Mäntynen, 2017; TENK 2023). Näin toimien kunnioitan toisten tutkijoiden saavutuksia ja töitä.

Tutkimuksessani kysyin tutkimuslupaa kaupungin varhaiskasvatuksenjohtajalta. Haastattelussa ei tule haastateltavan nimeä eikä kotikuntaa ilmi. Tutkimuksessa kerron vain sen, että haastattelen varhaiskasvatuksen opettajia, joilla

on kokemusta tiimityöskentelystä. Haastateltavat ovat varhaiskasvatuksen ammattilaisia, joten vastaukset ovat luotettavia ja osallistujilla on käsitys tutkittavasta aiheesta. Aineisto säilytetään tutkimuksen teon ajan, jonka jälkeen se hävitetään asianmukaisesti. Haastateltaville lähetin ennen haastattelua sähköpostissa tiedotteen tutkimuksesta, joka sisälsi pyynnön tutkimukseen, sen vapaaehtoisuudesta ja tutkimuksen kulusta. Haastateltaville lähti myös tietosuojailmoitus. Haastateltavat saivat teemahaastattelurungon ennen haastattelua, näin he saivat valmistautua keskusteluun. Haastateltavia oli kolme, joten sitaatteja käyttäessä käytän koodinumeroita. Haastateltavien tunnistaminen on tehtävä lukijalle mahdottomaksi (Hirsjärvi & Hurme, 2001).

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä osiossa esittelen tulokset, jotka jakautuvat kahteen alalukuun. Ensimmäinen alaluku keskittyy tutkimuskysymykseen, millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajalla on toimivasta tiimistä. Toinen alaluku keskittyy niihin tekijöihin mitkä tukevat tiimin myönteistä ilmapiiriä ja sen rakentamista.

4.1 Millaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen opettajalla on toimivasta tiimistä?

Ensimmäinen tutkimuskysymys käsitteli varhaiskasvatuksen opettajan kokemuksia toimivasta tiimistä. Aineistosta poimittuja sanoja ja aiheita on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4.

Teemoittelu tiimin toiminnasta

Tiimi, tiimipalaverit	sovitut käytännöt, säännöllisyys, tiimivihko, tavoitteet toiminnalle, tiimivetäjä	Tiimin toiminta, arjen sujuminen, muiden huomioon ottaminen
Moniammatillisuus	varhaiskasvatuksen opettaja (voi olla yliopiston käynyt tai sosionomi), lastenhoitaja, avustaja, jokaisen omat vahvuudet	
Vuorovaikutus	yhdessä sovitut säännöt, toisten kunnioitus, arvostus, avoimuus, joustavuus	

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että tiimipalaverien säännöllinen pitäminen auttaa toiminnan suunnittelussa. Syksyllä on yhdessä päätetty ajankohta, jolloin voi pitää oman tiimipalaverin. (Opettaja 1 kertoo, että ”on sovittu päivä, milloin on tiimipalaveri ja toisista ryhmistä tullaan auttamaan niin voi tiimipalaverin pitää”). Tiimipalaverit ovat yleensä tunnin mittaisia ja jotta pysytään asiassa

niin tiimeillä on nimetty tiimivetäjä. Haastatteluissa nousi esiin, että vetäjä on yleensä ryhmän opettaja ja jos ryhmässä on kaksi opettajaa niin vetäjä voi vaihtua. Ryhmissä on tiimivihko, johon kerätään asioita mistä jutellaan ja tiimipalaverin aikana tiiminvetäjä kirjoittaa ylös mistä on keskusteltu. (Opettaja 2 kertoo, että "on vetäjä, joka sitten hoitaa ne asiat mitä pitää käydä läpi ja sitten on ollut vihko, johon kaikki saa kirjoittaa asioita mistä pitää keskustella"). Toimivassa tiimissä on tavoitteet, joita lähdetään toteuttamaan toiminnassa. Tavoitteita asetetaan syksyllä mutta ne muuttuvat matkan varrella. (Opettaja 1 kertoo, että "varhaiskasvatuksessa on tavoitteet ja esiopetuksessa on tavoitteet, joita otetaan huomioon," opettaja nosti esiin myös "lapsiryhmästä nousevat asiat, joita tiimeissä sitten mietitään").

Tiimeissä on eri koulutuksen saaneita ja jokainen on persoona ja jokaisella on vahvuuksia mitä tiimeissä kannattaa hyödyntää. Kun tiimeissä jaetaan vastuuta ja asioita kaikkien kesken, niin se ei kuormita vain joitakin kasvattajia. Kaikki haastateltavat kokivat vastuun jakamisen omien vahvuuksien ja halujen mukaan toimivaksi ja joustavaksi. (Opettaja 3 kertoo että "meillä on erilaisia lahjoja niin on tärkeää, että huomioidaan ne, jos jollakin on innostusta johonkin tiettyyn asiaan ja toisella toiseen niin silloinhan se työ on mielekästä").

Todella tärkeää toimivan tiimin kannalta on vuorovaikutus ja yhdessä sovitut säännöt. Haastateltavat kokivat, että vuorovaikutus heijastuu suoraan lasten käyttäytymiseen. (Opettaja 1 sanoo, että "tiimin jäsenten vuorovaikutus heijastuu lapsiryhmässä, sitä jaksaa paremmin, jos vuorovaikutus on avointa ja joustavaa, on tärkeää tuoda omia mielipiteitä ja asioita, vaikka ne olisivat erilaisia"). Työntekijöiden keskinäinen kunnioitus ja arvostus nähtiin tärkeänä. Kiinnitetään huomiota, miten työkavereille puhutaan, ollaan mallina lapselle. (Opettaja 2 toi esille "kunnioitetaan toisia ja ollaan ystävällisiä, lapset aistii aika helposti, ja sitä ystävällisyyttä me opetetaan niille lapsillekin ja vaaditaan niiltä"). Aikuisten myönteinen ja positiivinen ilmapiiri näkyy lapsissa ja heidän vuorovaikutuksessa. (Opettaja 3 totesi "lapsi imee meistä, miten me olemme ja ottaa mallia omaan käytökseen").

Varhaiskasvatustyö on haastavaa ja välillä kiireistä, tiimipalavereissa voidaan myös käydä läpi työntekijöiden jaksamista ja joskus on ihan hyvä, että niistäkin asioista keskustellaan. (Opettaja 2 oli sitä mieltä että ”joskus on hyvä purkaa omaa oloa ja sitä kuormaa ja silloin huomaa, että se ilmapiirikin paranee, kun uskaltaa ottaa asioita puheeksi”).

4.2 Mitkä eri tekijät tukevat tiimin myönteisen ilmapiirin rakentumisessa?

Toinen tutkimuskysymys käsittelee myönteisen ilmapiirin rakentumista eri tekijöiden myötä. Aineistosta poimittuja eri sanoja ja aiheita taulukossa 2.

Taulukko2.

Teemoittelu myönteisen ilmapiirin rakentumisessa eri tekijöiden myötä

Ulkoiset tekijät (asiakirjat, määräykset, oppimisympäristö)	puitteet ja raamit työlle, punainen lanka, laki, väliaikaistilat	strukturointi, toiminnan jäsentäminen
Sisäiset tekijät (johtaja, työkuultuuri, arvot, asenteet ja uskomukset)	johtajan kiinnostus, kohtelu ja arvostus, joustavuus ja asenne työtä kohtaan	motivaatio työtä kohtaan
Työntekijäkohtaiset tekijät (vuorovaikutus, koulutus, osaaminen)	erilaisuus, positiivisuus, avoimuus, pätevä henkilökunta	ilmapiiri, työhyvinvointi

Teemme työtä tiimissä ja saamme tehdä sitä omin vahvuuksin mutta tiimin ilmapiiriin heijastuu erilaiset tekijät. **Ulkoiset tekijät**, joihin lukeutuu asiakirjat, määräykset ja oppimisympäristö. Erilaiset asiakirjat ohjaavat meidän työtä ja on velvoittavia. Jokaisessa päiväkodissa toiminta perustuu näihin asiakirjoihin. Asiakirjat velvoittavat jokaista kasvattajaa toimimaan niiden mukaan.

Asiakirjat ja määräykset antaa meidän toiminnalle puitteet, tietyt raamit, joiden mukaan tiimitkin toimii. Sitä toivoo, että niitä ei nähdä välttämättömiä pahana, vaikka ne voi näyttäytyä työläältä, niiden mukaan kuitenkin toimitaan ja se antaa myös pedagogista tietoa ja osaamista sinne työhön. Opettaja 1.

Toinen opettaja koki sen myös hyvänä asiana (opettaja 2 kertoo, että ”asiakirjat ovat pohja kaikille työntekijöille ja on punainen lanka työssä”).

Haastateltavat kokivat, että asiakirjat tuovat turvaa työhön. (Opettaja 3 kertoi että ”sen mukaan meidän pitää toimia ja jos on vaikeita ja ikäviä asioita niin laki on meidän turvana”).

Tilaratkaisuilla ja oppimisympäristöillä on merkitystä työhön. Toimimme niissä tiloissa mitä meille on annettu ja niihin ei henkilökunnalla ole mahdollisuus vaikuttaa, mutta siihen miten siellä toimitaan, voidaan yhdessä tiimissä vaikuttaa. (Opettaja 1 toi esille, että ”tiloilla on vaikutusta, tiiminä yhdessä tehdään ratkaisuja ja yhdessä katsotaan, miten näissä puitteissa nyt voidaan toimia, jos ei ole riittäviä tiloja ja resursseja niin yhdessä tiiminä löydetään ratkaisuja”). Joskus on tilanne, jossa varhaiskasvatusta joudutaan toteuttamaan väliaikaistiloissa remonttien ja uudelleen rakentamisen seurauksena ja se ei aina ole kaikille mieluista ja silloin se voi näkyä ilmapiirissä negatiivisena asiana. (Opettaja 3 nosti esille ”väliaikaistiloissa ei ole äänenvaimentimia ja ryhmätilat ovat pienet, suurin piirtein yksi huone missä ollaan kaikki niin se kuormittaa”). Myös toinen opettaja toi esille väliaikaistilojen sekavuuden. (Opettaja 1 totesi että ”väliaikaisratkaisut työssä niin on arki sekavaa ja ei ole semmoista rauhaa ja se vaikuttaa kokonaisuuteen”).

Toisena tekijänä meidän työn ilmapiiriin heijastuu **sisäiset tekijät**, joihin kuuluu johtaja, työkuulttuuri ja arvot sekä erilaiset asenteet ja uskomukset. Johtajalla on iso merkitys tiimin toimintaan, kun omaan jaksamiseenkin työssä. Johtajan on hyvä tietää miten työntekijät jaksavat. Jos tiimit toimivat hyvin, niin ne kannattaa säilyttää useamman vuoden peräkkäin. (Opettaja 3 kertoo ”sen aistii, onko johtaja kiinnostunut lapsiryhmästä ja sen toiminnasta, myös sillä on merkitystä, onko johtaja kiinnostunut siitä, miten siellä tiimin sisällä jaksetaan”). Johtajan tasapuolinen kohtelu ja kuunteleminen työntekijöiden kesken heijastuu tiimin ilmapiiriin. (Opettaja 2 pohti johtajan käytöstä ”Näkykö selvästi suosikki-työntekijät, kohteleeeko toista eri tavalla kuin toista, vaikka antaa haluttuja lomia toiselle ja toiselle ei niin se tekee tiimiläisten välille huonoa”). Johtajan läsnäolo tuo tunteen, että johtaja tietää mitä siellä tapahtuu. (Opettaja 3 kertoo ”Johtajan

pitää olla läsnä, ei välttämättä fyysisesti, mutta koko ajan tavoitettavissa. Helposti lähestyttävä, että pystyy puhumaan kaikesta”).

Arvot, asenteet ja uskomukset näkyvät työtä tehdessä ja heijastuu jokaisen käytökseen. Haastatteluissa nousi esiin, että varhaiskasvatusalalle hakeutuu tiettytyyppiset ihmiset ja monesti useimmilla on samankaltaisia arvoja, mitkä heijastuvat työhön. Tätä työtä tehdään lasten takia. (Opettaja 2 kertoo että ”tässä työssä on positiivisia ja semmoisia joustavia, saman tyyllisiä tunnollisia työntekijöitä”). Koettiin että arvot ovat aika samanlaiset, (opettaja 1 toi esille että ”tämän alan ihmisillä arvot ovat lähtökohdiltaan aika samanlaiset”). Asenteet voidaan nähdä ilmapiiriin heijastavana asiana.

Työtä kohtaan voi olla asenteita, ja se näkyy työilmapiiriin. Negatiivinen asenne jos negatiivinen kierre lähtee eteenpäin niin se pitää saada käännettyä positiiviseksi ja löytää niitä hyviä asioita. Negatiivisuuteen on helppo ja herkkä lähteä mukaan ja kaikki tekeminen voi näkyä negatiivisessa valossa. Opettaja 1.

Jokaisella on oma elämä, mutta omia asioita ei saa liikaa tuoda työpaikalle, sillä ne voi vaikuttaa työilmapiiriin monella tapaa.

Sitten se mihin me itse voimme hyvin paljon vaikuttaa on **työntekijäkohdattaiset tekijät**, tämä pitää sisällään vuorovaikutuksen, koulutuksen ja osaamisen. Jos vuorovaikutus ei toimi tiimissä, niin on vaikea sopia asioista ja toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta. Vuorovaikutus ja luottamus kasvavat ajan kanssa, kun tutustutaan tiimiin ja tehdään yhdessä työtä. (Opettaja 1 kertoo että ”ollaani erilaisia, toiset on ulospäin suuntautuneita ja toiset sisäänpäin niin kuitenkin toivos että jokainen rohkaistus tuomaan omaa asiaa esille tiimissä että ei ainakaan jää semmoista oloa että minua ei kuunnella”). Haastattelussa nousi esiin myös kannustava ja positiivinen huomioiminen. Toisen kannustaminen auttaa työhyvinvoinnissa ja tuo positiivisuutta työilmapiiriin. (Opettaja 2 kertoo, ”Kannustetaan toisten tekemistä, joka rohkaisee tekemään. Positiivinen ja hyvän huomioon toisessa tuo tunteen, että minä osaan”). Tiimin voimaantuminen ja myötävaikuttaminen, joka vaikuttaa henkiseen jaksamiseen nousi haastatteluissa esille. Koettiin että avoimuus auttaa pitämään ilmapiirin hyvänä. (Opettaja 3 kertoo ”avoimuus ja kun tiimi on tuttu niin uskaltaa sanoa ääneen, jos on huonokin päivä. Se rakentaa ja kantaa eteenpäin”).

Moniammatillisuus ja koulutus koettiin rikkautena ja asioita nähdään eri näkökulmasta. Erilaisuudesta riippumatta tärkeää on kuitenkin löytää yhteinen päämäärä, koska se vaikuttaa paljon siihen hyvinvointiin ja positiivisuuteen työssä. (Opettaja 1 kertoo, ”varhaiskasvatuksen opettajat tuovat pedagogista osaamista ryhmään, ja lastenhoitajat perushoitoa”). Toinen opettaja nosti esiin myös koulutuksen ja koki että se on hyvä asia, että erilaista osaamista löytyy tiimeistä. (Opettaja 2 kertoo, ”varhaiskasvatuksen opettajalla on enemmän teoriaa ja sitten kokonaisnäkemyistä ja lastenhoitajalla perushoitoa ja lasten kohtaamiseen liittyviä juttuja”). Haastateltava nostaa esille erilaiset osaamiset ja muut työpaikat, jossa ollaan tekemisissä perheiden ja lasten kanssa ja (opettaja 3 kertoo, ”aina se on etu, jos on monenlaista osaamista ja niin sanotusti pätevää henkilökuntaa, ei välttämättä koulutusta mutta kokemusta lasten kanssa olemisesta. Myös erilaista näkemystä tuo, jos on ollut muualla töissä niin osaa lukea tilanteita eri lailla”).

Haastateltavat korostivat tiimin yhteistä tekemistä. Yhdessä tiiminä saadaan aikaan hyvää varhaiskasvatusta. Positiivisuus ja avoimuus nousi haastattelussa esille.

5 POHDINTA

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää toimivan tiimin voimaa varhaiskasvatuksessa. Tässä luvussa tarkastellaan saatuja tutkimustuloksia ja tehdään johtopäätöksiä tuloksista. Tämän lisäksi pohditaan tutkimuksen luotettavuutta sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

5.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Näiden tutkimustulosten perusteella nousee esiin tiimin toimivuus, joka nähdään tärkeänä asiana. Arki on niin hektistä, että siinä ei kerkeä työkavereiden kanssa jakamaan ajatuksia, joten säännölliset tiimipalaverit nähdään tärkeänä asiana, jotka antavat voimavaroja siihen työhön. Varhaiskasvatuksen opettajat kokevat, että tavoitteiden asettaminen ja varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmien noudattaminen antaa raamit työlle. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet ovat opetushallituksen antama valtakunnallinen määräys, jotka tukevat lapsen oppimisen edellytyksiä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2022).

Hyvä työilmapiiri ja positiivinen tunneilmapiiri antavat motivaatiota ja hyvinvointia omaan työhön ja se heijastuu myönteisesti lapsiryhmäänkin. (Ranta (2023c, s. 224). Myös (Ylitapio, ym. 2012) tuovat esille, että innokkaat ja onnelliset varhaiskasvatuksen opettajat välittävät työnsä iloa myös lapsille. Lasten ja aikuisten hyvinvointi kulkee käsikädessä. Niin kuin tuloksissa tuli esille positiivinen kierre, lapsi aistii ja ottaa mallia aikuisista ja sillä on vaikutusta työssä jaksamiseen ja se antaa voimaa työn tekoon, kun ryhmässä on positiivinen ilmapiiri.

Tulosten mukaan varhaiskasvatuksen opettajat kokivat että ulkoisilla-, sisäisillä- ja työntekijäkohtaisilla tekijöillä on merkitystä työhyvinvointiin, positiiviseen ilmapiiriin ja työssä jaksamiseen. Rannan, (2023c) mukaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi tarvitaan varhaiskasvatuksen järjestävien organisaatioi-

den ja eri toimijoiden välille vuoropuhelua. Tuloksissa nousikin esille, että asiakirjat ovat punainen lanka työssämme ja antaa meidän työlle raamit. Vuoropuhelu johtajan ja työntekijän välillä onnistuu, kun johtaja on läsnä ja tavoitettavissa.

Keskusteluissa nousi esiin vuorovaikutus, joka on tiimityön ydin. Jos vuorovaikutus takkuilee niin tiimin rakenteista ja laadukkaasta varhaiskasvatuksesta on vaikea sopia (Ranta, 2023c). Myös Ahonen (2023) nostaa esille tiimin sisäisen vuorovaikutuksen, joten yksin kukaan ei voi kantaa vastuuta toimivasta tiimistä. Tuloksista nousi esille tiimin yhteinen tekeminen ja miten yhdessä miettään ja sovitaan asioita. Tuloksista nousi myös jokaisen tiimiläisen vahvuudet ja niiden hyödyntäminen työskentelyssä, jolloin töitä voidaan jakaa tasaisesti eikä kuormiteta liikaa yhtä tekijää.

Tämän tutkimusaineiston perusteella toimivaan tiimiin tarvitaan ennen kaikkea yhteistä tekemistä. Kannustetaan ja keuhataan työkavereita, annetaan positiivista palautetta. Leskisenojan (2019, s. 21) mukaan myönteiset tunteet parantavat työn tehokkuutta ja myönteisyys lisää yhteistyökyvykkyyttä. Vuorovaikutus on tärkeä työkalu varhaiskasvatustyössä, siihen miten lapsille ja työkavereille puhutaan pitää kiinnittää huomiota. Rannan, ym. (2023a) tutkimuksessa nousi esiin lapsiryhmän kiireen tuntu, jota vähentää tiimissä luodut sopimukset ja yhdessä luodut käytännöt. Yhdessä sovitut asiat auttavat, että jokainen tietää miten toimitaan.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Jokaiseen tutkimukseen kuuluu pohdintaa luotettavuudesta. Luotettavuuskeskustelussa nousee esiin tutkimuksen totuudesta ja objektiivisuudesta, pyritään ymmärtämään ja kuulemaan tutkittavia (Tuomi & Sarajärvi, 2002). Luotettavuus lisääntyy, jos tutkija kuvailee tarkasti tutkimuksen eri vaiheita.

Haastateltavat valikoitui sillä, että heillä on pitkä työura takana ja kokemusta tiimityöskentelystä. Heidän vastauksensa olivat samansuuntaisia, joka kertoi siitä, että heillä on näkemystä ja kokemusta aiheesta. Otanta oli pieni ja

kun vastaukset olivat samansuuntaisia, niin voisin olettaa, että useamman haastattelun myötä ei vastauksissa olisi paljon hajontaa ollut. Tutkimuksen aihetta pidän tärkeänä ja siitä olisi hyvä keskustella tiimeissä säännöllisesti. Aineiston analyysi on kerrottu vaihe vaiheelta ja tutkimustulokset raportoitu hyödyntämällä konkreettisia esimerkkejä.

Tarkastellessa tuloksia aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen, niin samoja asioita tiimin ilmapiirin rakentumisessa ja tiimin toimivuuden kannalta nousi esille.

5.3 Jatkotutkimusaiheet

Pohtiessa jatkotutkimuksia tuli mieleen positiivisen ilmapiiri varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatus on tällä hetkellä paljon ollut esillä medioissa ja koulutettua henkilökuntaa ei aina saada töihin. Välillä tuntuu, että työntekijöillä on voimavarat vähissä ja työ on stressaavaa. Jatkotutkimuskysymyksiä voisi olla, miten sitä positiivisuutta saadaan lisää ja työtaakkaa voidaan vähentää tiimissä.

Toinen jatkotutkimus lähempänä tätä omaa tutkimusta, olisi mielenkiintoista tehdä sama tutkimus vuoropäiväkoteihin. Vuoropäiväkodeissa tiimin jäsenet eivät välttämättä näe toisiaan päivittäin ja miten vuoropäiväkodissa onnistuu myönteisen ilmapiirin rakentaminen ja miten eri tekijät näyttäytyvät ilmapiirin rakentamisessa ja työn tekemisessä.

LÄHTEET

- Ahonen, L. (2023). *Tiimin voimaa varhaiskasvatuksessa*. PS- kustannus.
- Ahonen, L & Roos, P. (2019). *Iloa ja oivalluksia. Pedagogian arviointi ja kehittäminen varhaiskasvatuksessa*. Vaasa 2019.
- Cumming, T., Logan, H., & Wong, S. (2020). A critique of the discursive landscape: Challenging the invisibility of early childhood educators' well-being. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 21(2), 96–110.
<https://doi.org/10.1177/1463949118772573>.
- Eskola, J. (2018). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2* (s. 209-231). PS-kustannus.
- Havisalmi, J. & Reunamo, J. (2023). *Journal of Early Childhood Education Research* Volume 12, Issue 2, 2023, 51–70
<https://doi.org/10.58955/jecer.v12i2.120383>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Yliopistopaino Helsinki.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (1997). *Tutki ja kirjoita*: Helsinki, kirjayhtymä.
- Hujala, E. (2004). Dimensions of Leadership in the childcare context. *Scandinavian Journal of Educational Research* Vol. 48, No. 1, February 2004.
- Kangas, J., Lastikka, A-L. & Karlsson, L. (2021). *Voimauttava varhaiskasvatus*. Otava.
- Kniivilä, S., Lindblom-Ylänne, S. & Mäntynen, A. (2017). *Tiede ja teksti, tehoa ja taitoa tutkielman kirjoittamiseen*. Gaudeamus.
- Kumpulainen, K., Lipponen, L., Hilppö, J. & Mikkola, A. (2013) *Building on the positive in children's lives: a co-participatory study on the social construction of children's sense of agency*. Department of Teacher

Education, University of Helsinki, P.O.Box 9, FI-00014, Finland
Version of record first published: 05 Apr 2013

- Kupila, P. (2017). Varhaikasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E & Turja, L. (toim). Varhaiskasvatuksen käsikirja. PS-ustannua. s.301-311.
- Leskisenoja, E. (2019). Positiivinen pedagogiikkavarhaiskasvatuksessa. Otava.
- Martikainen, S-J. & Oikarinen, T. (2021). "Lapsista näkee, että me tehdään tämä hyvin": Sosioemotionaalisen hyvinvoinnin toimintakulttuuri päiväkodissa. *Journal of Early Childhood Education Research* Volume 10, Issue 3, 2021, 147–181.
- Melasalmi, A. (2018). Early childhood educators' professional learning through shared practices. Turun yliopisto.
- Nyrönen, H. & Ukkonen-Mikkola, T. (2021). Tiimisopimuksella tukea varhaiskasvatuksen moniammatilliseen työhön. Teoksessa E. Fons´en, M. Koivula, R. Korhonen & T. Ukkonen-Mikkola (toim.) Varhaiskasvatuksen asiantuntijat yhteistyössä eteenpäin. Suomen varhaiskasvatus ry, s. 168-178.
- Opetushallitus. Varhaiskasvatussuunnitelma (2022)
https://www.oph.fi/fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet. Viitattu 1.4.2024
- Parrila, S. & Fonsén (toim.) (2016). Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. Käsikirja käytännön työhön. PS-kustannus.
- Parrila, S. & Mäntyjävi, M. (2021). Jaettu pedagoginen johtajuus ja tiiminä kehittymisen avaintekijä. Teoksessa E. Fons´en, M. Koivula, R. Korhonen & T. Ukkonen-Mikkola (toim.) Varhaiskasvatuksen asiantuntijat yhteistyössä eteenpäin. Suomen varhaiskasvatus ry, s. 148-167.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus Oy, Tallinna 2020.
- Ranta, S., Heiskanen, N., Heiskanen, N. & Syrjämäki, M. (2023a). Teamwork as a cornerstone of a child's educational support in early childhood education and care in Finland. *Journal of Early Childhood Education Research* Volume 12, Issue 2, 2023, 158–178. <https://doi.org/10.58955/jecer.121462>

- Ranta, S. & Uusautti, S. (2022b). Toimiva tiimityö onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. Kasvatus 1/2022.
- Ranta, S. (2023c). Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä. 2.painos. PS-kustannus.
- Ranta, S. (2022d). Kasvun juuret. Miten tuen lapsen oppimista ja hyvinvointia. PS-kustannus.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) (2024). <https://tenk.fi/fi/tenk> (viitattu 11.7.2024).
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.
- Ylitapio-Mäntylä, O. (2020). Yhteistä työtä vai kurinalaista tiimityötä. Blogikirjoitus. Tutkittua varhaiskasvatusta. <https://tutkittuavarhaiskasvatuksesta.com/2020/01/24/yhteista-tyota-vai-kurinalaista-tiimityota/> (viitattu 5.3.2024).
- Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2012). Critical viewpoint to early childhood education teachers' well-being at work. *Journal of Human Sciences*, 9(1), 458–483. <https://www.jhumansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2043>.

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Toteutuuko tiimit säännöllisesti?

Onko tiimillä johtajaa/vetäjää? Jos on, kuvaile hänen tehtäviä?

Millaisia toimintatapoja tiimeillä on? (tavoitteet, vastuut, osaamisen huomioiminen, erilaiset työnjaot)

Millainen vuorovaikutus tukee lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista?

Miten positiivisuus ilmenee lasten ja aikuisten välisessä vuorovaikutuksessa?

Näkyykö aikuisten positiivisuus lasten keskinäisessä vuorovaikutuksessa?

Jos näkyy niin miten?

Koetko positiivisen ilmapiirin luomisen haastavaksi?

Jos koet niin mitä haasteista koet?

Miten pidät yllä positiivisuutta tiimissä?

Miten ulkoiset tekijät vaikuttavat tiimin positiivisen ilmapiirin rakentamiseen?

Ulkoisia tekijöitä: asiakirjat, määräykset, oppimisympäristö

Miten yksikön sisäiset tekijät vaikuttavat tiimin positiivisen ilmapiirin rakentamiseen?

Sisäiset tekijät: johtaja, työkuulttuuri, arvot, asenteet, uskomukset

Miten työntekijäkohtaiset tekijät vaikuttavat tiimin positiivisen ilmapiirin rakentamiseen?

Työntekijäkohtaiset tekijät: vuorovaikutus, koulutus, osaaminen

Jäikö jokin asia mietityttämään haastattelussa tai haluatko palata johonkin aiheeseen vielä?

Haluatko kertoa jotain muuta toimivasta tiimistä, jota tässä en kysynyt?