

TIIMILTÄ TIIMILLE

Vertaistukityöskentely varhaiskasvatuksessa



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Hämeen ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

syksy, 2019

Tiina Kuusi

Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen
Hämeenlinna, Visamäki

Tekijä	Tiina Kuusi	Vuosi 2019
Työn nimi	Tiimiltä tiimille–Vertaistukityöskentely varhaiskasvatuksessa	
Työn ohjaaja	Päivi Homan-Helenius	

TIIVISTELMÄ

Vertaistukityöskentelyä on hyödynnetty jo pitkään erilaisten ryhmien, kuten sururyhmien auttamisessa ja erilaisten tilanteiden, kuten avioerojen läpikäymisessä. Ammattilaisten keskuudessa vertaistukea on käytetty vertaismentorointina ammatillisen kehittymisen apuvälineenä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Hämeenlinnan varhaiskasvatukseen suunnitellun tiimien välisen vertaistukityöskentelyn toimivuutta uutena työskentelytapana. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa uudesta työskentelymuodosta, jossa samaa työtä tekevillä on mahdollisuus ammatilliselle keskustelulle ja kehittymiselle sekä työn tuomien haasteiden avaamiselle ja mahdollisesti myös työhyvinvoinnin lisääntymiselle.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa aineisto kerättiin ryhmähaastatteluina kahdelta varhaiskasvatuksen työntekijöistä muodostetuilta vertaistukitiimiltä, jotka kokoontuivat sovitusti keskustelemaan etukäteen valituista teemoista kaksi eri kertaa. Tietoa vertaistukityöskentelystä kerättiin ryhmiin osallistujilta myös kyselyiden avulla ennen vertaistukitapaamisia ja niiden jälkeen.

Vertaistukityöskentelykokeilu tuotti hyödyllistä tietoa vertaistukityöskentelyn kehittämiseen. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt kokivat vertaistukityöskentelyn lisäävän työhyvinvointia, kun työhön liittyvät haastavat asiat saatiin jaettua ja työntekijät saavat työkaluja viedä arkea eteenpäin. Ammatillisen kehittymisen koettiin myös lisääntyvän, kun osaamiseen liittyviä ideoita ja vinkkejä voitiin jakaa ja saada. Vertaistukityöskentelyn integroiminen varhaiskasvatukseen koettiin myös mahdolliseksi, mikäli työskentelylle saadaan sekä työyhteisön, että johdon tuki.

Avainsanat Vertaistuki, varhaiskasvatus, tiimityö, ammatillinen kehittyminen, työhyvinvointi

Sivut 44 sivua, joista liitteitä 5 sivua

Author	Tiina Kuusi	Year 2019
Subject	From team to team—Peer support working in early childhood education	
Supervisor	Päivi Homan-Helenius	

ABSTRACT

Peer support is not a new phenomenon, previously it has been utilized to help groups to overcome grief as well as when facing different circumstances such as divorce. Among professionals, peer support has been used as a tool for professional development in the form of peer mentoring.

The purpose of this thesis was to find out how the planned team to team peer support work model functions as a new practice among the early childhood education teams in the city of Hämeenlinna. The aim was to provide new information concerning this new model. The proposed model enables professional discussion and development for the individuals performing the same tasks as well as creates an opportunity to solve experienced difficulties with peers. Team to team peer support work model may also have the potential to increase the wellbeing at the workplace.

The current study utilized a qualitative approach. The method for data collection were focus group interviews. Interview data was collected from two peer support teams where all of the team members work in the context of early childhood education. Teams were asked to meet twice to discuss the topics which were selected beforehand. Information about the peer support teamwork was also collected from the participants with questionnaires before and after the meetings.

Peer support work experiment provided useful knowledge regarding the future development of team to team peer support work model. The participants reported that peer support work increases wellbeing at the work when they were able to share experienced difficulties with peers and they were provided with tools to cope with everyday challenges. In addition, participants felt that they develop as professionals when they shared ideas and tips with their peers. According to the findings, integrating peer support work model to early childhood education is possible, if the new model receives the support of the professional community and management.

Keywords Peer support, early childhood education, teamwork, professional development, work well-being

Pages 44 pages including appendices 5 pages

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN VIITEKEHYS	2
2.1	Varhaiskasvatus ja tiimityöskentely varhaiskasvatuksessa.....	2
2.2	Vertaistuki ja sen lähikäsitteet	4
2.3	Ammatillinen kehittyminen ja sen edistäminen	7
2.4	Uuden oppiminen ja sen arviointi.....	8
2.5	Työhyvinvointi ja sen edistäminen.....	9
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	10
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	10
4.1	Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä	10
4.2	Aineiston keruu	11
4.3	Aineiston analyysi.....	14
5	OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS	15
5.1	Laadullisen tutkimuksen luotettavuus	15
5.2	Tutkimuksen eettisyys.....	17
5.2.1	Tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen	17
5.2.2	Vahingoittamisen välttäminen	18
5.2.3	Yksityisyys ja tietosuojat	18
6	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	18
6.1	Kysymykset ennen vertaistukitapaamisia	19
6.1.1	Vertaistuki.....	19
6.1.2	Vertaistuen hyödyntäminen.....	19
6.2	Vertaistukitapaamiset	20
6.2.1	Työhyvinvointi	20
6.2.2	Ammatillinen kehittyminen.....	22
6.2.3	Vertaistukityöskentelyn integrointi varhaiskasvatukseen	24
6.3	Kysymykset vertaistukitapaamisten jälkeen	26
6.3.1	Vertaistukityöskentelyn toimivuus.....	26
6.3.2	Vertaistukityöskentelyn vahvuudet ja mahdollisuudet	27
7	POHDINTA.....	28
7.1	Tulosten tarkastelu.....	28
7.2	Kehittämisehdotukset	32
7.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	34
	LÄHTEET	35

Liitteet

- Liite 1 Saatekirje vertaistukityöskentelytutkimukseen osallistuvalla
- Liite 2 Kysymykset ennen vertaistukitapaamisia
- Liite 3 Kysymykset vertaistukitapaamisten jälkeen
- Liite 4 Päiväkirjamerkinnot
- Liite 5 Palaute

1 JOHDANTO

Vertaistuki työskentelymuotona herätti kiinnostukseni pari vuotta sitten. Osallistuin erääseen koulutussarjaan, jossa koulutuskertojen lopuksi saimme keskustella koulutuksessa käsitellyistä aiheista vapaasti. Keskustelut olivat todella antoisia ja ammatillisesti kehittäviä. Huomasin, että varhaiskasvatusta on hallussaan paljon tietoa ja taitoja, joita tulisi voida jakaa ja saada. Yhteisiä kokemuksia löytyy useilta, joten niiden läpi käyminen ja avaaminen kehittää omaa toimintaa ja voi olla toisille samassa tilanteessa olevalle avuksi.

Hiljaisen tiedon määrää voidaan organisaatioissa lisätä, kun ihmiset jakavat tietoaan ja taitojaan muille. Työilmapiiriin on oltava luottamuksellinen, yhteistyökykyinen ja reilu. (Juuti, 2012, s. 77)

Ihmissuhdeammateissa toimivat työntekijät tarvitsevat aikaa ja paikan, jossa tarkastella mitä he työssään tuntevat ja mitä he työltään haluavat ja tarvitsevat. Työ on usein kiireistä ja vaativaa, joten ajatuksille muutoksesta ei jää aikaa. Vertaistukityöskentelyryhmässä voisi olla tilaisuus pohtia muutoksen mahdollisuuksia ja tarpeita. (Estola ym. 2007, s. 92)

Niiden keskustelujen jälkeen heräsi ajatus vertaistukityöskentelystä varhaiskasvatuksessa tiimien kesken. Hämeenlinnassa ei tällaista työskentelyä varhaiskasvatuksessa ole kokeiltu, joten työskentelymuotona vertaistuki Hämeenlinnan päiväkodeissa on ihan uutta. Opetustoimessa vertaistukityöskentelyä on käytetty yhtenä työskentelymuotona jo vuodesta 2007 (Opetus- ja kulttuuriministeriö, n.d.). Varhaiskasvatuksen ja opetus-toimen yhteistyön lisääntyessä, on ajankohtaista kokeilla vertaistukityöskentelyä myös varhaiskasvatuksessa.

Mäki toteaa väitöskirjassaan, että vertaistukityöskentelyssä korostuu yhteisen tiedon rakentaminen ja sitä kautta tapahtuu oppimista. Tietoa ei vain siirretä ihmiseltä toiselle, vaan ihmisten kokemusten ja käsitysten kautta luodaan uutta tietoa konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaisesti. (Mäki, 2015, s. 42) Konstruktivismin ajatus on, että oppiminen on aktiivista uusien tietojen ja kokemusten sovittamista jo olemassa olevaan tietoon ja kokemukseen. Konstruktivismin mukaan maailmassa ei ole muuttumattomia totuuksia ja valmista olemassa olevaa tietoa. Tieteellinen tieto ja totuus ovat tutkijoiden rakentamaa. (Jyväskylän yliopisto, 2015)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Hämeenlinnan varhaiskasvatuksen päiväkotitiimien vertaistukityöskentelyä. Vertaistukityöskentelyyn osallistuu koko päiväkotiryhmän tiimi. Tiimi, joka muodostuu yleensä kolmesta henkilöstä. Yhdestä lastentarhanopettajasta tai varhaiskasvatuksen sosionomista ja kahdesta lastenhoitajasta. Vertaistukityöskentelyyn osallistuva tiimi voi olla myös uuden varhaiskasvatuslain

mukainen, eli tiimissä voi olla yksi varhaiskasvatuksen opettaja, yksi varhaiskasvatuksen sosionomi ja yksi lastenhoitaja.

Opinnäytetyöllä tavoitellaan kahta eri tiimiä, jotka kokoontuvat säännöllisesti vertaistukitapaamisiin, jossa keskustellaan etukäteen sovituista teemoista. Tapaamisissa on mukana keskustelun ohjaaja (opinnäytetyön tekijä), joka ei osallistu keskusteluun, vaan pitää huolen siitä, että keskustelu pysyy aiheessa ja aikataulussa.

Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksessa on mukana myös toiminnalliselle tutkimukselle ominaisia piirteitä, koska se sisältää toimintaa.

Opinnäytetyöllä pyritään saamaan selville, miten vertaistukea voidaan hyödyntää Hämeenlinnan kaupungin varhaiskasvatuksessa työntekijöiden työhyvinvointia ja ammatillista kehittymistä lisäävästi? Tavoitteena on tuottaa tietoa kokeilemalla uutta työskentelytapaa, jossa samaa työtä tekevät henkilöt saavat mahdollisuuden ammatilliselle keskustelulle ja kehittymiselle, työn tuomien haasteiden avaamiselle ja mahdollisesti myös työhyvinvoinnin lisääntymiselle.

2 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Varhaiskasvatus ja tiimityöskentely varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuslain (2018) mukaan varhaiskasvatuksen tarkoitus on edistää ja turvata lapsen kasvu, kehitys ja hyvinvointi. Lailla ohjattua ja valvottua varhaiskasvatusta tarjotaan joko päiväkodeissa tai perhepäivähoidossa. Päiväkotiryhmässä työskentelee pääsääntöisesti kolme henkilöä, joista yhdellä on oltava lastentarhanopettajan tai sosionomin pätevyys ja kahdella sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto, kasvatustieteiden perustutkinto tai muu vastaava soveltuva tutkinto. Varhaiskasvatuksessa on myös joitain kahden hengen tiimejä. Näistä toisella on lastentarhanopettajan tai sosionomin pätevyys ja toisella lastenhoitajan pätevyys.

Uuden varhaiskasvatuslain tultua voimaan 1.9.2018 myös ryhmien henkilöstörakennetta tullaan muuttamaan. Vuoden 2030 alusta alkaen päiväkodin lapsiryhmissä toimivilla henkilöillä kahdella kolmesta on joko varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus ja vähintään toisella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla ryhmän työntekijöillä on oltava vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. (Varhaiskasvatuslaki 540 /2018 § 26-28) Perhepäivähoitajilta, jotka toimivat kaupungin alaisuudessa, vaaditaan vähintään perhepäivähoitajan ammattitutkinto (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 §29).

Työskentely lasten parissa varhaiskasvatuksessa on kokonaisvaltaista ja vastuullista. Laki velvoittaa päivähoidon henkilöstöä toimimaan vastuullisesti ja suunnitelmallisesti. Lain velvoitteiden lisäksi myös vanhemmilla on oikeus asettaa omat tavoitteensa lapselle annettavalle kasvatukselle. Uuden varhaiskasvatuslain mukaan myös lapsi tulee ottaa mukaan enemmän hänen omaa kasvuaan ja kehitystään edistävän toiminnan suunnitteluun. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 §3) Haasteita varhaiskasvatuksessa ovat suuri vastuu lapsiryhmästä, työhön liittyvät vaatimukset sekä vähenevät resurssit (Kupila, 2012, s. 305).

Päiväkotien henkilöstön monialainen ja monipuolinen osaaminen tulee saada käyttöön. Nykyinen henkilökuntatiimi etsii uusia työmuotoja ja toisaalta uudet yhteistyömuodot lasten ja perheiden tarpeisiin asettaa vaatimuksia päiväkotien tiimeille. (Kupila, 2014, s. 139)

Päiväkotihenkilökunnan tiimeillä on paljon asiantuntijuutta ja erilaiset taidot tuovat tiimiin erilaisia vahvuuksia. Tiimin tulee yhdessä pohtia, miten vahvuudet saadaan parhaiten esiin ja miten tiimi vastaa parhaiten pedagogiseen tarpeeseen. (Kupila, 2012, s. 305-306) Erilaisen ammatillisen osaamisen omaavat henkilöt tuovat oman osaamisensa yhteiseen käyttöön ja yhdessä toimiminen luo uutta osaamista (Kupila, 2012, s. 304). Ammatillisuuden kehittymistä tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Tiimin vahvuus perustuu yksilöiden ja yhteisön asiantuntijuuteen ja jaettuun tietoon. Varhaiskasvatuksen henkilöt oppivat toinen toisiltaan. (Kupila, 2012, s. 303) Työskentely tiimissä lisää henkilöstön ammattitaitoa. Tiimityöskentelyssä korostuu moniosaaminen. (Spiik, 2007, s. 41)

Tiimi määritellään seuraavasti: Tiimi on kahden tai useamman ihmisen muodostama, jatkuvassa vuorovaikutuksessa oleva yhteisö tai joukko. Tiimillä on yhteinen tavoite. Tiimityöksi määritellään työ, jossa on pysyvä tiimi, yhteinen tehtävä ja mahdollisuus itse suunnitella työtä. (Tilastokeskus, n.d.)

Päiväkodissa työskentelevä tiimi kootaan koulutustaustan ja henkilömäärän mukaan. Tiimi on joukko ihmisiä, jotka ovat järjestäytyneet pysyväksi ryhmäksi. Tiimin tavoitteena on suorittaa työkokonaisuus, jolla on sovittu päämäärä ja sovitut tavoitteet. (Spiik, 2007, s. 39) Yhteistä päiväkodeissa toimiville tiimeille on yhteinen tavoite, lasten kasvun ja kehityksen turvaaminen. Juuri yhteiseen tavoitteen saavuttaminen ja siihen sitoutuminen ovat onnistuneen tiimityöskentelyn perusta (Mäkisalo, 2003, s. 99).

Päivähoitohenkilöstö työskentelee päiväkodeissa pääsääntöisesti kolmen hengen tiimeissä. Tällä hetkellä tiimit muodostuvat yhdestä lastentarhanopettajasta (varhaiskasvatuksen opettaja tai sosionomi), ja kahdesta lastenhoitajasta. Uusi varhaiskasvatuslaki (2018) toi mukanaan muutamia tiimin rakenteeseen vaikuttavia muutoksia ja uudistuksia, joihin nykyiset päiväkotitiimit joutuvat paneutumaan.

Varhaiskasvatustalain (2018) tuomat uudistukset muovaavat myös vanhoja työskentelytapoja uusiksi. Uuden lain voimaantulon jälkeen ryhmän toiminnan suunnittelu ja pedagoginen vastuu siirtyy tiimeiltä lastentarhanopettajille ja perushoidosta ja huolenpidosta vastaavat lastenhoitajat. Henkilöstö toimii kuitenkin edelleen tiimeinä ja yhdessä koko tiimi vastaa lasten hyvinvoinnista omien ammatillisten painopisteiden mukaisesti (Varhaiskasvatustalain 540/2018 § 25). Työtä tehdään yhdessä moniammatillisessa tiimissä, jossa jokaisen tehtävänä on huolehtia lapselle hyvän päivän toteutumisesta, huomioiden lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi (Lapsuutta satakielen siivittämänä, 2019, s.123).

Lakiuudistuksen ja työskentelytapojen muutoksen myötä on Hämeenlinnan kaupungin päiväkoteihin muodostettu erilaisia tiimejä. Yhden päiväkotiryhmän henkilöstö muodostaa yhden tiimin, joka vastaa lasten hoidosta ryhmän sisällä. Lastentarhanopettajat muodostavat talon sisällä yhden suunnittelutiimin ja lastenhoitajat muodostavat oman tiiminsä. Nämä tiimit voivat olla erikokoisia ja vastaavat omasta vastuualueestaan (Spiik, 2007 s. 52).

Hämeenlinnan kunnallista varhaiskasvatusta tarjoavat päiväkodit on jaettu neljään alueeseen. Keskustan alueeseen kuuluu kuusi päiväkotia. Itäiseen alueeseen kuuluu puolestaan seitsemän päiväkotia, sekä yksi alkuopetuksen esiopetusryhmä. Läntinen alue pitää sisällään neljä päiväkotia. Ydin-Hämeen alueella toimii viisi päiväkotia. (Hämeenlinnan kaupunki n.d.)

Hämeenlinnan kaupungissa on käytössä työparijohtajuus. Tämä tarkoittaa sitä, että jokaisessa päiväkodissa työskentelee kaksi johtajaa. Johtajien alueet eivät kulje täysin päivähoitoalueiden mukaisesti. Työparijohtajuusmallissa toinen johtaja johtaa henkilökuntaa ja taloutta ja toinen puolestaan vastaa asiakkuusasioista. Asiakkuusasioihin kuuluvat pedagoginen johtaminen, työn sisällöllinen johtaminen, asiakasperheiden kanssa tehtävä yhteistyö ja työnjohdollisena esimiehenä toimiminen. (Akselin & Fonsen, 2015)

2.2 Vertaistuki ja sen lähikäsitteet

Vertaistukea määritellään seuraavasti. Vertaistuki on samassa elämäntilanteessa tai samoja asioita kokeneiden henkilöiden toimintaa, jossa käydään läpi ajatuksia ja tunteita. Kaikkia osallistujia yhdistää tietty tekijä. Vertaistukiryhmässä kaikki osallistujat ovat tasaveroisia ja kaikilla ryhmän jäsenillä on yhteinen vastuu ryhmän toiminnasta. (Yhdessä suru on helpompi kantaa, 2004, s. 22)

Vertaistuki määritellään myös yhteiseksi asiantuntijuudeksi ja voimavaraksi. Vertaistuki on tasa-arvoista ja yhdenvertaista. Vertaistukeen kuuluu toisten tukeminen ja tukiverkosto minulta sinulle ja sinulta minulle tai vastaavasti ryhmän keskinäisessä tuessa meiltä meille. (Mikkonen & Saarinen, 2018, s.20)

Vertaistuki on vastavuoroista kokemusten vaihtoa, jossa samankaltaisia prosesseja elämässään läpikäyneet ihmiset tukevat toinen toisiaan. Se on halua jakaa kokemuksia ja tietoa toisia kunnioittavassa ilmapiirissä. (THL, 2017) Vertaistukea voi saada erilaisista vertaisuuteen perustuvista ryhmistä, joko työelämän ulkopuolelta tai työelämässä esimerkiksi omalta ammattikunnalta (Vartiainen 2007, s. 13).

Vertaistukea ei pidä sekoittaa vapaaehtoistoimintaan. Vertaistuki on omaehtoista ja vertaiset ovat toisiinsa nähden saman tasoisia. Vertaiset ymmärtävät toisiaan, sillä heitä yhdistää yhteinen kokemus. Vertaistuen ajatuksena on, että vertaiset kertovat kokemuksistaan tai tilanteestaan sen minkä näkevät tarpeelliseksi ja toisaalta kuulijat ottavat sen minkä kokevat tarpeelliseksi. (Mikkonen & Saarinen, 2018, s. 22)

Vertaistukiryhmiä syntyy erilaisten teemojen mukaan ja aina lähtökohtana ei ole ongelma. Se perustuu sosiaaliseen tukeen ja tarkoitus on löytää ihmisten vahvuudet ja voimaantumisen mahdollisuudet. (Kinanen, 2009, s. 69) Vertaistukiryhmän voivat siis muodostaa esimerkiksi vanhemmat, työtoverit ja opiskelijat, eli henkilöt, jotka ovat vertaisia toisilleen. Elävät samankaltaista elämänvaihetta tai joilla on sama ongelma. (Mykkänen-Hänninen, 2007, s. 26). Vertaistukiryhmän toiminta perustuu aina toisia kunnioittavaan ilmapiiriin (Kinanen, 2009, s. 69).

Vertaistuesta puhuttaessa puhutaan usein myös mentoroinnista, tutoroinnista ja työnohjauksesta. Mentoroinnin pääajatuksena on, että kokeneemmat ja vanhemmat työntekijät jakavat tietoa nuoremmille ja vähemmän kokemusta omaaville työntekijöille. (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä, 2010, s. 48-52)

Tutorointi on mentoroinnin tavoin vanhemmalta ja kokeneemmalta henkilöltä annettavaa tietoa ja ohjausta nuoremmalle henkilölle. Tutoroinnista puhutaan yleensä koulutuksen yhteydessä, kun taas mentorointi liitetään työelämään. (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä, 2010, s. 48-52)

Työnohjaus puolestaan on koulutetun työnohjaajan antamaa ohjausta. Työnohjauksessa pohditaan työnohjaajan kanssa työtä, työyhteisöön ja työrooliin liittyviä kysymyksiä ja kokemuksia. (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä, 2010, s. 48-52)

Vertaistuesta on tehty useita erilaisia tutkimuksia. Erilaiset vertaistukiryhmät ovat olleet eritasoisten tutkimusten aiheina. Näissä tutkimuksissa painotus on hyvin usein kuitenkin elämäntilanteen tuoma, kuten työttömyys, päihteet, läheisen kuolema tai opiskelu. Toinen painotus näissä opinnäytteissä on ollut erilaiset sairaudet tai vammat. Muutamia tutkimuksia löytyi myös ammatilliseen vertaistukeen liittyen. Useimmat näistä oli tehty opettajien ammatista. Enimmäkseen on siis tutkittu vertaisryhmämentorointi-

työskentelyä opetuslalla. Tästä työskentelystä käytetään yleisesti nimeä Verme-työskentely.

Yksi Verme-työskentelyyn liittyvä väitöskirja tutkii hieman samaa näkökulmaa kuin oma opinnäytetyöni. Kyseessä on opettajille suunnattu työskentelymuoto, mutta näkökulma on siinä, mitä tämän tyyppisellä työskentelyllä voidaan saavuttaa ja miten ryhmässä avoimesti keskustelu voi antaa voimia ja uutta näkökulmaa omaan työskentelyyn. Kyseessä on Oulun yliopistossa 2014 tehty väitöskirjatutkimus, jossa opettajien vertaisryhmää tutkitaan kerronnallisena tutkimuksena. Tutkimuksesta nousi esiin se, että jo pelkästään tieto siitä, että sinulla on paikka missä voit luottamuksellisesti puhua asioista, joista et ehkä muussa yhteydessä pysty puhumaan, antaa sinulle voimia. Toisaalta pelkkä puhuminen ei automaattisesti tuo muutosta työskentelyyn. Kuitenkin ryhmän työskentelyn aikana havaitsivat henkilöt muutosprosesseja itsessään ja työskentelyssään. Toiset tarvitsivat siihen ohjaajan apua ja toiset alkoivat itsenäisesti työstämään omaa suhdettaan haastaviin tilanteisiin. (Kaunisto, 2014, s. 61)

Vertaistukea on jo käytetty ja käytetään erilisten ryhmien, kuten ero- ja sururyhmien työskentelymuotona, mutta myös erilaisten työyhteisöjen työskentelytapana. Opetusalalla vertaisryhmämentorointi, Vermen tavoite on tukea työssäoppimista ja lisätä työhyvinvointia. Se on kehittämisen menetelmä, jossa pienryhmissä kokeneet ja uudet kokemattomammat työntekijät jakavat kokemuksia ja osaamistaan. (Heikkinen, Jokinen, Markkanen & Tynjälä, 2012, s. 11)

Tässä opinnäytetyössä vertaistukiryhmä kootaan jo olemassa olevista tiimeistä, eikä Vermen tavoin kokeneista työntekijöistä ja vähemmän kokemusta omaavista työntekijöistä. Opinnäytetyön vertaistukiryhmäasettelu poikkeaa siis siltä osin Verme -työskentelystä. Vermen ajatuksena on myös, että mukana vertaistukityöskentelyssä ovat saman ammattialan edustajat. Ryhmiä on siis järjestetty erikseen opettajille, kouluohjaajille ja rehtoreille. (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä, 2010, s. 100)

Kouluissa vertaistoimintaa käytetään työmuotona myös oppilaiden tukemiseen. Vuonna 2000 Englannissa tehdyssä tutkimuksessa oppilaita opetettiin vertaistoimintaan ja vertaistyöskentelyyn. Vertaistoimintaan osallistuvilla oppilailta oli lähinnä käyttäytymisen hallinnan pulmia. (Cowie & Wallace, 2000, s. 3) Vertaistoiminnan tarkoituksena oli saada oppilaat mukaan toimintaan, jossa yhdessä pohditaan käyttäytymiseen liittyviä haasteita ja miten ongelmallisissa tilanteissa voidaan toimia. Mukaan ryhmään otettiin vapaaehtoisia oppilaita, joiden kanssa erilaisten harjoitusten avulla harjoiteltiin sallivampaa käyttäytymistä ja ongelmien ratkaisua. Kokemusten perusteella voidaan todeta, että oppilaille, jotka osallistuvat vertaistoimintaan, kehittyvät taidot vuorovaikutuksessa ja aktiivisessa kuuntelemisessa. Oppilaat, jotka osallistuvat vertaistoimintaan omaksuvat ongelmanratkaisutaitoja ja heidän empatiakykynsä kehittyvät. (Cowie & Wallace, 2000, s. 10) Vertaistukea voidaan hyödyntää henkisen kasvun tukemisessa,

sekä erilaisissa elämänmuutosvaiheissa ja kun tarvitaan sopeutumista uuteen tilanteeseen. (Mikkonen & Saarinen, 2018, s. 21)

Tulevaisuuden työelämä saa huipputaajia vertaistoimintaan ihmisistä, jotka jo koulumaailmassa ovat kehittäneet taitoja, joita tarvitaan aina. Kuunteleminen, kuuleminen ja kunnioitus ovat taitoja, joita tarvitaan kaikessa ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Nämä kolme osa-aluetta löytyvät myös Hämeenlinnan varhaiskasvatussuunnitelmasta (2019). Kasvatuskumppanuutta tehdään kuuntelemista, kuulemista ja kunnioittamista painottaen ja lasten kanssa toimiminen ja toiminnan suunnittelu perustuu myös näihin taitoihin (Lapsuutta satakielen siivittämänä, 2019, s. 16).

Varhaiskasvatuksessa vertaistukityöskentelyyn ei ole samanlaista, suunnitelmallista ja yhtenäistä työskentelymallia kuin verme -työskentely koulumaailmassa. Vertaistuki, mentorointi ja työnohjaus ovat toki käytössä myös varhaiskasvatuksessa. Vertaistukea, mentorointia ja työnohjausta on käytetty tarpeen mukaan ja niiden käyttö on ollut enemmän tilannesidonnaista, kuin itsestään selvä käytäntö.

2.3 Ammatillinen kehittyminen ja sen edistäminen

Muuttuva työelämä vaatii työntekijältään jatkuvaa valmiutta muuttua työssään ja valmiutta muuttaa työkäytäntöjään. Puhumme siis ammatillisesta kehittymisestä, jota nykyinen työelämä työntekijältään vaatii (Laakkonen, 2004, s. 17). Ammatillista osaamista on työyhteisön ja yksittäisen työntekijän osaamisen kasvu ja kehittyminen työssään kohti asiantuntijuutta (Laakkonen, 2004 s. 13).

Koulutuksesta saadaan pohja työnteolle. Käytännön työssä koetaan olevan paljon tilannesidonnaisuutta, joten koulutuksen on mahdoton antaa tarkkoja ohjeita varsinaisen työn tekemiseen. Työkokemuksen kautta saatu ammatillisen osaamisen lisääntyminen koetaan tärkeäksi. (Puroila, 2003, s. 132)

Tiedon oppinen ja opitun tiedon käyttäminen liittyvät toisiinsa kiinteästi. Työtä opitaan osallistumalla arjen työkäytäntöihin, joissa opittua tietoa hyödynnetään ja kehitetään vastaamaan työn haasteisiin. Yksilön henkilökohtaisen oppimisen lisäksi työyhteisössä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa tapahtuu työssäoppimista tiedon ja osaamisen määritysten ja kehittämisen kautta. (Karila & Nummenmaa, 2001, s. 95-96)

Vertaistuesta oppimisen näkökulmasta on Oulun yliopistossa 2012 tehty väitöskirjatutkimus Opiskeluorientaatiot ja opinnäytetyön vertaistilanteet opiskelijoiden asiantuntijuuden kehittymisen tukena. Tutkimuksessa haluttiin selvittää kehittääkö vertaistilanteet opiskelijoiden asiantuntijuutta ja selvittää vertaistilanteiden merkityksiä oppimisen kannalta. Opiskelijat kokivat vertaistilanteen oppimisympäristöksi, jossa koettiin yhteisöllisyyttä ja saivat tuntumaa työelämän asiantuntijuuteen. (Leinonen, 2012,

s. 5) Vuorovaikutus, ymmärtäminen ja dialogi määrittävät opettajan ja opiskelijan suhteen tiedon jakamisen sijaan (Leinonen, 2012, s. 19). Tutkimuksessa olennaista oli opiskelijoiden kehittyessä lisääntynyt ymmärrys oppimisen sosiaalisesta luonteesta, yhteisöllisyys ja osallisuus. Tutkimuksessa selvisi myös, että viimeisissä vertaistilanteissa opiskelijoiden toiminta oli verrattavissa aitoon ammattikäytäntöä kuvaavaan vuorovaikutustilanteeseen. (Leinonen, 2012, s. 484-485)

Henkilöstöllä on olemassa paljon hiljaista tietoa, jota ei osata tuoda esille juuri oikeassa hetkessä. Hiljainen tieto on ammattilaisen käsitys hyvästä ja toimivasta työtavasta. Kuitenkaan työntekijä ei välttämättä kykene määrittelemään, mihin kyseinen tieto perustuu. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 40)

Yhteisten keskustelujen ja pohdiskelujen avulla hiljainen tieto voidaan saada tietoiseksi ja tuoda koko työyhteisön käyttöön. Näin saadaan mahdollisesti uutta näkökulmaa omaan ja kenties myös muiden työskentelyyn.

2.4 Uuden oppiminen ja sen arviointi

Eräs oppimisen ja uuden toiminnan käyttöönottamisen tapa on benchmarking. Benchmarking on määritelty työskentelytavaksi, jossa opitaan systemaattisesti hyviltä esikuvilta. (Hotanen, Laine & Pietiläinen, 2001, s. 6)

Benchmarking on vuorovaikutteinen oppimisen menetelmä, jossa opitaan toisilta vertaamalla omia tietoja toisten parempiin tai ajankohtaisempiin tietoihin (Hotanen, Laine & Pietiläinen, 2001, s. 7). Benchmarking on siis prosessi, jonka tarkoituksena on oppia toisilta uusia, toimivampia käytäntöjä ja siirtää ne osaksi omaa toimintaa (Perälä, Junntila & Toljamo, 2007, s. 13) Huomioitavaa on, että benchmarking-toiminnan lähtökohtana ovat aina luottamus ja avoimuus (Hotanen, Laine & Pietiläinen, 2001, s. 18).

Benchmarkingin tavoitteena on havaita ja omaksua uusia ja toimivampia toimintatapoja, kun taas benchlearningissä korostetaan puolestaan oivallusten tekemistä ja omien asenteiden ja toimintatapojen muuttamista uuteen, haluttuun suuntaan (Karjalainen, Kuortti & Niinikoski, 2001, s. 28-29).

Uuden oppimiseen tarvitaan arviointia. Arvioita omasta, tämän hetkisestä toiminnasta ja arvio uudesta toimintatavasta. Arviointi voidaan jakaa kahteen pääkohtaan: itsearviointi ja ulkopuolinen arviointi. (Korkeakoski, 2017, s. 38) Vertaistukityöskentelyssä tehdään molempia. Arvioidaan omaa toimintaa yhdessä toisten kanssa ja toisaalta pohditaan ulkopuolisena toimijana toisen tilannetta ja arvioidaan sitä. Arvioimalla omaa ja toisten toimintaa lisääntyy tietoisuus toiminnasta ja sen merkityksestä ja vaikutuksista toimintaan ja sen suunnitteluun. (Mikkonen & Saarinen, 2018, s. 21)

2.5 Työhyvinvointi ja sen edistäminen

Työhyvinvointi mielletään monella tapaa. Toiset painottavat fyysisiä tekijöitä ja toiset psyykkisiä. Kyseessä on kuitenkin kokonaisvaltainen hyvinvointi, joka pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin. Kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, joten ihmisen työhyvinvoinnissa pitää ottaa huomioon kaikki osa-alueet. (Virolainen 2012, s. 11)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvointia seuraavasti. Työhyvinvointi syntyy työtä tehdessä ja työhyvinvointi kohdistuu esimerkiksi henkilökuntaan, työskentely ympäristöön, työyhteisöön, työssä tehtäviin prosesseihin tai johtoon. Työhyvinvoinnin edellytys on, että työ on turvallista, terveellistä ja se on tuottavaa. Työn tulee olla mielekästä ja palkitsevaa ja sen tulee tukea elämänhallintaa. Lisäksi työhyvinvointi edellyttää, että työ vastaa omaa osaamista ja työn tulee olla hyvin johdettua. (Työterveyslaitos, n.d.)

Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen kuuluu sekä työnantajalle, että työntekijälle. Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta, vastuullisesta johtamisesta ja työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. (STM n.d.) Työnantaja voi edistää työhyvinvointia joustamalla työajoissa, matalalla hierarkialla, esimiesten ja alaisten välisillä keskusteluilla, tiimityöskentelyllä ja monipuolisella tietotekniikalla (Juuti, 2012, s. 79).

Motivaatio kasvaa, kun henkilöstö kokee olevansa arvostettua ja tärkeä. Johdon on jakettava kannustaa ja opastaa henkilöstöä vastaamaan työelämän tarpeisiin. Johdon antama strategia tavoitteiden saavuttamiseksi on oltava helposti ymmärrettävä ja kirjoitettu auki henkilöstölle ymmärrettävään muotoon. On nimittäin vaarana, että kadotetaan perustehtävä, jos toimintaa aletaan muotoilla liian hienolla strategiakiielellä. (Sorsa, 2012, s. 142)

Hyvä suunnittelija johtaja keskittyy tulevaisuuteen liittyvään suunnitteluun ja kehittämiseen. Lisäksi hyvä suunnittelija johtaja osallistuu aktiivisesti kehittämiseen, eikä vain suunnitelmien tekemiseen. Aktiivinen suunnittelija johtaja on siis mukana tekemässä muutosta. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen, 2010, s. 80)

Jotta suunnitelmasta päästään strategian toteuttamiseen työyhteisön kannalta parhaiten tulee johdon olla mukana muutoksessa osallistumalla, keskustelemalla, asioita jakamalla, ottamalla sosiaalista vastuuta ja käyttämällä moraalista johtajuutta (Sorsa, 2012, s. 150).

Työntekijällä itsellään on myös vastuu huolehtia omasta työkyvystään ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä (STM n.d.). Työntekijä itse voi lisätä hyvinvointia välttämällä tupakointia ja ylipainoa ja nukkumalla riittävästi (Työterveyslaitos n.d.). Lisäksi työntekijä itse voi lisätä

työhyvinvointia ja edistää omaa työkykyään liikkumalla säännöllisesti. Säännöllisellä liikunnalla tiedetään olevan sairauksia ehkäiseviä, fyysistä kuntoa edistäviä ja työkykyä lisääviä ominaisuuksia. Säännöllinen liikunta siis lisää sekä henkilön hyvinvointia, mutta on myös koko yhteiskunnan etu. (Valkeinen ym. 2011, s. 55-56)

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Hämeenlinnan varhaiskasvatuksen päiväkotitiimien vertaistukityöskentelyä. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa uudesta työskentelymuodosta, jossa samaa työtä tekevät henkilöt saavat ajan ja paikan ammatilliselle keskustelulle, työn tuomien haasteiden jakamiselle ja mahdollisesti myös työhyvinvoinnin lisääntymiselle. Lähtökohtana tutkimuksessa kehitettävälle uudelle vertaistukityöskentelymuodolle ovat jo olemassa olevat päiväkotiryhmien tiimit.

Tarkoitus on rakentaa luottamuksellinen ja tasavertainen kumppanuus, jossa jokainen pystyi kertomaan työhön liittyvistä pulmista, toiveista ja kehittämideoista. Tarkoituksena on myös selvittää tiimien tarvetta pyytää tapaamisiin eri alojen asiantuntijoita kuten, erityislastentarhanopettajan, puheterapeutin, psykologin jne. konsultoimaan ja auttamaan haastavien tilanteiden ratkaisemisessa.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten vertaistukityöskentelyä voidaan hyödyntää henkilöstön työhyvinvoinnin lisäämisessä Hämeenlinnan kaupungin varhaiskasvatuksessa?
2. Miten vertaistukityöskentelyä voidaan hyödyntää henkilöstön ammatillisen kehittymisen lisääntymiseen kunnallisessa varhaiskasvatuksessa Hämeenlinnassa?
3. Miten vertaistukityöskentely voidaan integroida osaksi Hämeenlinnan varhaiskasvatuksessa tehtävää työtä?

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusmenetelmä ja kohderyhmä

Tutkimusmenetelmät määrittelevät tutkimustyyppin. Yleisimmät aineistonkeruutavat laadullisessa tutkimuksessa ovat havainnointi, kysely ja haastattelu. Laadulliseen tutkimukseen voidaan saada tietoa myös erilaisten dokumenttien perusteella. Erilaisia laadullisen tutkimuksen aineistonkeruutapoja voidaan käyttää erikseen, yhdessä tai yhdistelemällä eri tavoin,

riippuen tutkimusongelmasta tai tutkimusresursseista. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 71) Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena, eli kvalitatiivisena tutkimuksena, jossa aineisto kerättiin ryhmähaastatteluina varhaiskasvatuksen työntekijöistä muodostetuilta vertaistukitiimeiltä.

Laadullisen tutkimuksen aineistot ovat usein pieniä, sillä tarkoitus on ymmärtää tutkittava ilmiö osana kokonaisuutta ja tai asiayhteyttä, missä kyseinen ilmiö esiintyy (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Yläne & Paavilainen, 2011, s. 83). Tämän opinnäytetyön kohderyhmän muodostivat tätä tutkimusta varten muodostettujen vertaistukitiimiparien osallistujat. Vertaistukitiimipareja on yhteensä kaksi, jotka kokoontuivat vertaistukitapaamisiin ennalta sovittuina ajankohtina keskustelemaan etukäteen valituista teemoista yhteensä kaksi kertaa. Vertaistukitapaamisiin osallistuvia henkilöitä oli yhteensä kymmenen, jotka edustivat Hämeenlinnan kaupungin eri varhaiskasvatusalueita.

Työskentelymuotona vertaistuki on uutta Hämeenlinnan varhaiskasvatuksessa, joten etukäteen ei voida olettaa, miten vertaistukityöskentely tulee toimimaan ja savutetaanko tämän tyyllisellä työskentelyllä mitään uutta tai tarpeellista? Ja voidaanko tutkimuksesta saatuja tuloksia hyödyntää Hämeenlinnan kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden työskentelyn tukemisessa ja jos, niin miten? Valmiit ennako-oletukset ja tutkimustulokset eivät siis kuulu laadulliseen tutkimukseen. Laadullisen tutkimuksen hypoteesittomuus tarkoittaaakin sitä, että tutkijalla ei ole valmiiksi mietittyjä ennako-oletuksia, eikä tutkimustuloksia tutkittavana olevasta asiasta. Laadulliselle tutkimukselle ominaisena pidetäänkin enemmänkin aineistosta nousevia uusia näkökulmia, kuin vain ennako-oletusten todentamista. (Eskola & Suoranta, 2000, s. 19-20)

Tietoa vertaistukityöskentelystä kerättiin ryhmiin osallistujilta sekä teema-haastatteluilla että kyselyiden (Liitteet 2-3) avulla ennen vertaistukitapaamisia ja niiden jälkeen.

Laadullisen tutkimuksen lisäksi opinnäytetyössä on mukana toiminnallisen tutkimuksen piirteitä. Tutkimuksessa on tarkoitus kerätä tietoa uuteen toiminta- tai työskentelytapaan. Toimintatutkimuksen ajatuksena on tutkimus, jossa mukana on toiminta. Toimintatutkimuksen etuna nähdään se, että tutkija itse on mukana tutkimuksessa. (Kananen, 2009, s. 13) Toiminnallisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa ammatilliseen käyttöön käytäntöä hyödyttäviä ohjeita, ohjeistuksia tai opastusta. Toiminnallinen tutkimus yhdistää käytännön toteutuksen ja tutkimuksen raportoinnin. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 9)

4.2 Aineiston keruu

Aineiston keräämiseen käytettiin ryhmähaastattelua. Ryhmähaastattelulla tarkoitetaan haastattelua, jossa paikalla on samaan aikaan useita haastateltavia (Eskola & Suoranta, 1998, s. 95). Tässä opinnäytetyössä ryhmän

muodostivat kahden tiimin työntekijät. Kerrallaan haastatteluun osallistui kuusi tai neljä henkilöä. Koska opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa vertaistukityöskentelystä tiimien kesken, valittiin aineiston hankintavaksi ryhmähaastattelu, jolla kerättiin tietoa tiimien toiminnasta sekä haasteista ja mahdollisuuksista. Ryhmähaastattelussa henkilöt voivat yhdessä muistella, tukea toisiaan ja rohkaista muita (Eskola & Suoranta, 1998, s. 95).

Ryhmähaastattelun valinnan puolesta puhuu myös haastateltavia yhdistävä ryhmän jäsenyys. Yhdessä puhuttaessa asiat tulee kerrottua totuudenmukaisemmin ja unohduksia tapahtuu vähemmän. Tutuista asioista puhumisen yhteydessä ryhmän normit käyvät selville, vaikkei niitä erikseen kysyttäisikään. (Eskola & Suoranta, 1998, s. 96-97)

Kansainvälisissä tutkimuksissa ryhmähaastattelusta tai ryhmäkeskustelusta käytetään termiä focus group. Focus group- menetelmä on ihanteellinen tutkimustapa, kun halutaan selvittää tutkittavien kokemuksia ja mielipiteitä sekä toiveita tai huolen aiheita (Kitzinger & Barbour, 2001 s. 5). Focus group- menetelmän ajatuksena on saada henkilöt keskustelemaan, kyselemään, vaihtamaan ajatuksia ja kommentoimaan toisiaan (Kitzinger & Barbour, 2001 s. 4).

Ennen aineiston keruuta tutkimukselle haettiin asianmukainen tutkimuslupa Hämeenlinnan kaupungin varhaiskasvatusjohtaja Elina Ojalta. Lupa myönnettiin 8.3.2019. Sen jälkeen kaupungin eri alueiden asiakkuus- ja henkilöstöjohtajia lähestyttiin sähköpostilla ryhmähaastatteluiden toteuttamiseksi neljässä eri päiväkotitiimissä. Ensimmäiset tiedustelut sähköpostitse lähetettiin 14.3.2019. Sähköpostin mukaan liitettiin tutkimussuunnitelma ja liitteet: saatekirje (Liite 1) ja kyselylomake ennen vertaistukitapaamista (Liite 2).

Vastauksia sain pian ja kaksi ensimmäistä tiimiä löytyi nopeasti. Nämä kaksi tiimiä olivat toisilleen vieraat ja muodostivat ensimmäisen parin. Tiimit olivat kolmen hengen päiväkotitiimejä. Seuraavien kahden tiimin etsiminen oli työläämpää. Useat johtajat ilmoittivat, että kevätkiireet vievät aikaa liiaksi, eikä innostusta ja kiinnostusta löydy. Useamman yhteydenottojen jälkeen löytyi kaksi tiimiä lisää, jotka olivat toisilleen tuttuja. Tiimit olivat saman yksikön sisältä. Näin sain mukaan toisen tiimiparin. Nämä tiimit puolestaan olivat kahden hengen päiväkotitiimejä. Opinnäytetyöhöni osallistui siis yhteensä kymmenen henkilöä. Alueellisesti tiimit eivät vastanneet alkuperäistä ajatusta, koska ajatuksena oli saada mukaan yksi oma tiimi jokaiselta neljältä alueelta.

Ryhmähaastattelujen lisäksi aineistoa kerättiin jokaiselta tutkimukseen osallistavalta henkilöltä erikseen ennen ryhmähaastatteluja sekä niiden jälkeen lomakekyselyllä (Liitteet 2-3). Kyselyt sisälsivät kysymyksiä vertaistukityöskentelystä ja siihen liittyvistä ajatuksista sekä kehittämisideoista. Kysymyksiin vastattiin omin sanoin. Kyselyn tarkoituksena oli saada selville

mitä tutkimukseen osallistuvat ajattelevat vertaistukityöskentelystä ja sen mahdollisuuksista varhaiskasvatustyössä. Lomakekyselyn tarkoituksena oli lisätä tutkimuksen merkityksen kannalta olennaista tietoa. Kaikki kysymykset tulee voida perustella tutkimuksen teoreettisella viitekehyksellä (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 75). Kyselylomakkeet vertaistapaamisen jälkeen (Liite 3) ja palautelomake (Liite 5) jaettiin haastateltaville toisen vertaistukitapaamisen jälkeen.

Tutkimustietoa kerättiin myös tutkimukseen osallistuvien kirjoittamista päiväkirjoista. Päiväkirjat (Liite 4) jaettiin haastateltaville ensimmäisen vertaistukitapaamisen yhteydessä. Päiväkirjojen avulla oli tavoitteena saada esille ajatuksia ja ideoita, joita ei välttämättä ryhmähaastattelutilanteessa nouse. Päiväkirjojen hyödyntäminen tiedonkeruumenetelmänä antaa tutkimukseen osallistuvalla mahdollisuuden olla parhaimmillaan, kun ajatuk-sensa ja ideansa saa ilmaista kirjallisesti ja vapaamuotoisesti (Tuomi & Sa-rajärvi, 2009, s. 84).

Vertaistukitapaamisia järjestettiin yhteensä neljä kevään 2019 aikana, joi-den ajankohdat sovittiin sähköpostitse. Ensimmäisen tiimiparin tapasin 4.4.2019 ja 14.5.2019 tiimeille vieraassa ympäristössä. Toisen tiimiparin tapasin 9.5.2019 ja 10.5.2019 heille tutussa ympäristössä.

Ensimmäinen tapaamisen aiheena oli työhyvinvointi. Aihetta käsiteltiin seuraavien kysymysten pohjalta. Miten työhyvinvoinnista huolehditaan nyt? Miten vertaistukityöskentelyyn osallistuminen voisi vaikuttaa työhy-
vinvointiin? Miten itse pidätte huolta työhyvinvoinnista? Miten työnantaja panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin? Onko teillä yhteisiä työhyvinvoin-
tia lisääviä tapoja tai toimia? Pidetäänkö henkilöstön työhyvinvointia tär-
keänä asiana? Mitä hyötyä on siitä, että henkilökunta voi hyvin? Mitä ver-
taistukityöskentely voisi antaa työhyvinvoinnille?

Toinen tapaamisen aiheena oli ammatillinen kehittyminen. Tätä teemaa puolestaan pohdittiin seuraavien kysymysten pohjalta. Miten ammatilli-
sesta kehittämisestä huolehditaan nyt? Miten vertaistukityöskentely voisi
lisätä ammatillista kehittymistä? Miten itse pidätte huolta ammatillisesta
kehittämisestä? Miten työnantaja panostaa työntekijöiden ammatilliseen
kehittämiseen? Onko teillä yhteisiä ammatillista kehittymistä lisääviä ta-
poja tai toimia? Pidetäänkö henkilöstön ammatillista kehittymistä tär-
keänä asiana? Mitä hyötyä on siitä, että henkilökunta on ammattitaitosta?
Miten vertaistukityöskentely voisi vaikuttaa ammatilliseen kehittämiseen?

Ensimmäisen vertaistukityöskentelyyn osallistuvan ryhmän haastattelui-
hin osallistui 6 henkilöä ja toisen ryhmän haastatteluihin 4 henkilöä. Nau-
hoitetut haastattelut litteroitiin. Haastatteluiden litteroinnista aineistoa
kertyi yhteensä 48 sivua.

Tiimit saivat etukäteen tehtäväkseen täyttää kyselylomakkeen kysymykset
ennen vertaistukitapaamisia (Liite 2). Täytettyjä kyselylomakkeista

palautui yhteensä kahdeksan. Haastatteluihin ja päiväkirjojen täyttämiseen oli tarkoitus varata aikaa 1,5 tuntia, mutta tiimeihin osallistuvien henkilöiden muiden työtehtävien ja kiireiden takia aikaa jäi vain tunti, jolloin lomakkeiden täyttö jäi tehtäväksi muulla ajalla. Kyselylomakkeita vertaistukitapaamisten jälkeen (Liite 3) palautettiin yhteensä neljä kappaletta. Sen sijaan kirjoittamaan pyydettyjä päiväkirjoja (Liite 4) ei palautettu ollenkaan. Palautelomakkeita (Liite 5) vertaistukityöskentelystä palautui yhteensä kaksi. Kaikkia ryhmiä muistuteltiin kaavakkeiden, päiväkirjojen ja palautteiden palauttamisesta sähköpostitse 6.6.2019.

4.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmänä tutkimuksessa käytettiin induktiivista sisällönanalyysimenetelmää. Induktiivisen sisällönanalyysimenetelmän lähtökohtana on tehdä päättelyä yksittäisestä yleiseen (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 95). Induktiivisessa sisällönanalyysimenetelmässä tutkimustulokset ovat aineistosta lähtöisiä ilman teoreettisia etukäteisolettamuksia ja tulokset perustuvat aineistoon (Järvenpää, 2006). Työskentelymuotona vertaistuki varhaiskasvatuksessa on uutta Hämeenlinnassa, jolloin opinnäytetyöntekijä ei siis voi tehdä etukäteen oletuksia tai päätelmiä tutkimuksensa tuloksista. Opinnäytetyn tutkimuksesta nousseiden tulosten perusteelle voidaan kuitenkin laatia kehittämissuhteita tulosten hyödyntämiseksi koko varhaiskasvatusta ajatellen. Tutkimuksen tavoitteena on kerätä tietoa uuden työmuodon kehittämiseen. Toiveena on saada aikaan työskentelymuoto, jota voidaan hyödyntää Hämeenlinnan varhaiskasvatuksessa.

Induktiivisessa sisällönanalyysimenetelmässä aineisto litteroidaan, eli kirjoitetaan auki, jonka jälkeen aineistoon tutustutaan perusteellisesti lukemalla se useampaan otteeseen läpi. Aineistosta etsitään tutkimuskysymyksiin liittyviä sisältöjä ja aiheita. Induktiivisen aineiston analysointi on kolmivaiheinen. Aineiston pelkistäminen, eli redusointi, aineiston ryhmittely, eli klusterointi ja aineistosta teoreettisten käsitteiden luominen, eli abstrahointi. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 108.)

Aineiston pelkistäminen, eli redusointi on aineiston karsimista. Tutkimustehtävien kannalta epäolennainen karsitaan pois ja aineistosta etsitään tutkimustehtäviä kuvailuja ja ilmaisuja. Aineiston ryhmittely, eli klusterointi on puolestaan samankaltaisuuksien tai eroavuuksien etsimistä aineistosta. Samaa tarkoittavat asiat yhdistetään ja luokitellaan niiden sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Kolmannessa vaiheessa, eli abstrahoinnissa luodaan teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä alkuperäisen materiaalin pohjalta. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 109-111)

Taulukko 1. Esimerkki aineiston abstrahoinnista työhyvinvointiin kuuluvista asioista

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
Uskallus puhua asioista Rehellisyys	Ajatusten vaihtaminen	Työhyvinvointi
Konkreettiset esimerkit Ammatillisuus	Käytännön vinkkien ja kaminen	
Luottamus Palaute	Tiimin toimivuus	

Opinnäytetyön tekijä kävi tutkimusaineistonsa huolellisesti läpi useita kertoja, jonka jälkeen hän luokitteli aineistonsa eri teemojen mukaan, jotka on esitelty tulososion luvussa 6. Induktiivisessa sisällönanalyysissä aineistoa ei karsita, vaan se järjestellään uudestaan teemojen alle. (Eskola, 2007, s. 169-170) Induktiivisen sisällönanalyysin teemat muodostuvat aiheista, jotka esiintyvät aineistossa muodossa tai toisessa ja joiden muodostamisen jälkeen, niitä voidaan tarkastella yksityiskohtaisemmin. (Jyväskylän yliopisto, 2016)

5 OPINNÄYTETYÖN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

5.1 Laadullisen tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus tulee varmistaa tutkimuksen joka vaiheessa. Tutkimuksen reliabiliteetin, eli toistettavuuden tarkastelu tämän opinnäytetyön tutkimuksen osalta ei ollut relevanttia, sillä jokainen vertaistukitapaaminen on erilainen. Tapaamiseen vaikuttaa jokaisen osallistujan sen hetkinen aktiivisuus ja sitoutuneisuus. Sen sijaan tutkimuksen validiteettiin, eli tutkimuksen pätevyyteen pyrittiin vaikuttamaan sitä vahvistavasti huomioimalla kaikki tutkimuksen kanalta tärkeät seikat ja kuvaamalla ne ja tutkimuksen kulku tarkasti. (Ks. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, s. 226-227).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida paremmin muiden kriteerien kuin edellä olevien reliabiliteetti ja validiteetti käsitteiden avulla (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 140). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella esimerkiksi tutkimuksen kohteen ja tarkoituksen, tutkijan sitoutumisen, tutkimuksen kohderyhmän ja kerätyn ja analysoidun aineiston ja tutkimuksesta laaditun raportin luotettavuuden näkökulmasta (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 140), joita tarkastellaan seuraavaksi.

Laadullisen tutkimuksen kohde ja tarkoitus. Tutkijan tulee pitää mielessä koko tutkimuksen ajan mitä tutkii ja miksi (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 140). Tämän tutkimuksen kohde oli vertaistukityöskentely Hämeenlinnan varhaiskasvatuksessa ja tarkoituksena siihen liittyvän uuden työskentelymuodon kehittäminen. Tutkimukseen osallistuneet varhaiskasvattajat ovat oman alansa asiantuntijoita, jotka pitivät tutkimusta tärkeänä ja halusivat osallistua siihen tuoden sitä kautta esiin vahvan osaamisensa ja asiantuntijuutensa.

Tutkijan sitoutuminen tutkimukseen. Tutkimuksen tekemisen ajan tutkijan on pidettävä mielessä, miksi tämä tutkimus on tärkeä? Tutkimuksen aikana on tiedostettava, millaiset ajatukset ja odotukset tutkimuksesta olivat ennen tutkimusta ja ovatko tutkijan ajatukset tutkittavasta aiheesta kenties muuttuneet. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 140) Tämän opinnäytetyön kohdalla opinnäytetyön tekijä piti kirkaana mielessä tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteen. Oli huolehdittava siitä, että vertaistukitapaamisten aikana keskustelu pysyi ammatillisena ja asiallisena. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia vertaistukea uutena työskentelymuotoa, ei keskusteluissa mahdollisesti muita esille nousevia asioita.

Laadullisen tutkimuksen raportista tulee käydä tarkasti ilmi tutkimuksen kohderyhmä, aineiston kerääminen ja analysoiminen. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 140-141) Tämän opinnäytetyön raportista selviää, että tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmän muodostivat varhaiskasvatuksen ammattilaisille suunnattuun vertaistukiryhmään osallistuneet henkilöt, jotka saivat etukäteen tietoa tutkimuksesta ja pystyivät näin päättämään haluavatko osallistua tutkimukseen vaiko eivät. Myös aineiston keruun toteuttaminen ja analysoiminen on kuvattu huolellisesti tämän opinnäytetyön raportissa.

Tutkijan on kirjattava tarkasti kaikki tutkimukseen vaikuttavat asiat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2007, s. 227) Tämän opinnäytetyön raportin kirjoittamisessa opinnäytetyön tekijä on ollut täsmällinen ja tarkka. Raportista tulee selvittää tarkasti mitä on tutkittu ja miten opinnäytetyö on tehty kokonaisuudessaan. Tällöin lukijalla on mahdollisuus tehdä omat arviot tutkimuksen tuloksista ja niiden luotettavuudesta (ks. Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 141), koska selkeästi kirjoitettu raportti on luotettavuuden yksi tärkeä mittari.

Valmis opinnäytetyö toimitettiin varhaiskasvatusjohtajalle. Lisäksi opinnäytetyö tallennettiin ammattikorkeakoulujen opinnäytetyö ja julkaisuarkistoon www.theseus.fi Hämeenlinnan kaupungin suostumuksella.

5.2 Tutkimuksen eettisyys

Opinnäytetyötä tehtäessä tulee noudattaa tutkimuseettisen neuvottelukunnan 2019 julkaisemia eettisiä periaatteita: Tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen ja yksityisyys ja tietosuoja. (Tenk, 2019, s. 7), joiden toteutumista tarkastellaan seuravaksi.

5.2.1 Tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen

Tutkimuksen luotettavuus lisääntyy, kun tutkimukseen osallistuvat kokevat, että heidän ihmisarvoaan ja oikeuttaan kunnioitetaan (Tenk, 2019 s. 8).

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmän muodostivat päiväkotien työntekijät, jotka päiväkotien johtajat nimesivät. Näin ollen tutkimukseen osallistuvat henkilöt olivat opinnäytetyön tekijälle vieraita, eikä opinnäytetyön tekijä voinut etukäteen tehdä päätelmiä osallistujista. Tutkimukseen ei osallistunut tiimejä opinnäytetyön tekijän omasta työpaikasta, joten näinkin varmistettiin tutkittavien tunnistamattomuus. Tutkimusraportista ei myöskään käy selville, missä päiväkodeissa tai millä varhaiskasvatusalueella Hämeenlinnassa tutkittavat työskentelivät. Jokaista tutkimuksessa mukana olevaa henkilöä sitoi myös oman työnsä puolesta täydellinen vaitiolovelvollisuus.

Tutkimukseen osallistuvilla toimitettiin etukäteen saatekirje (Liite 1), jossa oli tietoa opinnäytetyöstä ja sen tarkoituksesta sekä opinnäytetyön tekijästä. Kirjeessä oli opinnäytetyöntekijän yhteystiedot. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja luottamuksellisuuteen, eikä henkilöiden henkilöllisyys paljastunut missään vaiheessa tutkimusta. Tutkittavien tunnistamattomuus varmistettiin myös niin, että mitään taustatietoja tai henkilötietoja heistä ei kerätty. (Tenk, 2019, s. 7)

Ennen ja jälkeen vertaistukitapaamisia osallistujia pyydettiin täyttämään nimettömänä kyselylomakkeet (Liitteet 2-3). Kyselylomakkeet testattiin etukäteen kahdella varhaiskasvatuksessa työskentelevällä henkilöllä ja yhdellä henkilöllä, joka ei työskentele varhaiskasvatuksessa, kyselylomakkeen ymmärrettävyyden ja luotettavuuden varmistamiseksi. Osallistujat kirjoittivat päiväkirjamerkintänsä (Liite 4) molempien tapaamisten jälkeen, niissä käsitellyiden teemojen mukaisessa järjestyksessä nimettöminä, joten näin varmistettiin kirjoittajien tunnistamattomuus myös päiväkirjojen osalta.

5.2.2 Vahingoittamisen välttäminen

Opinnäytetyö toteutettiin niin, että siihen osallistuminen ei aiheuttanut tutkittaville mielipahaa tai harmia (Tenk, 2019, s.7). Tutkittavilla oli oikeus keskeyttää opinnäytetyöhön osallistuminen missä vaiheessa aineistonkeruuta tahansa. He saivat myös itse päättää minkä verran osallistuvat keskusteluun ja mihin kyselylomakkeisiin he vastaavat.

Osallistuminen opinnäytetyöhön oli tutkittaville työaikaa ja mahdolliset matkakorvaukset kustansi työnantaja. Opinnäytetyöhön osallistuvilla ei siis koitunut osallistumisesta myöskään ylimääräisiä kustannuksia. (Tenk, 2019, s.7)

Vertaistukitapaamissa opinnäytetyön tekijän tehtävä oli ohjata keskustelua aiheeseen ja pidettävä kiinni tapaamisten kulusta ja aikataulusta ja vastaajien tasapuolisesta kohtelusta. Opinnäytetyön tekijä itse ei osallistunut keskusteluihin. Keskustelujen aikana opinnäytetyön tekijä kirjasi ylös aiheet, joista teemojen sisällä keskusteltiin. Keskustelut nauhoitettiin tutkittavien luvalla.

5.2.3 Yksityisyys ja tietosuoja

Opinnäytetyössä ei kerätty henkilötietoja, eikä opinnäytetyön raportista käy selville opinnäytetyöhön osallistuvien henkilöiden henkilöllisyys.

Opinnäytetyöntekijä käsitteli ja säilytti tutkimusaineistoa sivullisten tavoittamattomissa opinnäytetyön valmistumiseen saakka. Opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitettiin huolellisesti. Nauhoitteet ja kirjallinen materiaali tuhoataan asianmukaisella tavalla. (Tenk, 2019, s.7)

Ennen tutkimuksen ja aineiston keruun aloittamista tutkimukselle haettiin asianmukainen tutkimuslupa Hämeenlinnan kaupungilta.

6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tutkimuksen tulokset on jaoteltu neljään osaan. Kysymykset ennen vertaistukitapaamisia (6.1) on jaettu kahden otsikon alle, 6.1.1 Mitä vertaistuki on? ja 6.1.2. Millaisissa tilanteissa vertaistukea voidaan hyödyntää?

Vertaistukitapaamisista (6.2) saadut tulokset on jaettu kolmen eri otsikon alle 6.2.1 Työhyvinvointi, 6.2.2 Ammatillinen kehittyminen ja 6.2.3 Vertaistuen integroiminen varhaiskasvatukseen.

Kysymykset vertaistukitapaamisten jälkeen (6.3) muodostavat kolmannen osan ja siinä otsikoita on kaksi. 6.3.1 Miten vertaistukityöskentelyä voidaan

parhaiten hyödyntää varhaiskasvatuksessa? ja 6.3.2 Mikä vertaistukityöskentelyssä oli hyvää ja miten sitä tulisi kehittää?

Viimeisenä osiona on palaute tutkimukseen osallistumisesta (6.4).

6.1 Kysymykset ennen vertaistukitapaamisia

Haastateltavilta kysyttiin ennen haastattelujen alkua ajatuksia vertaistuesta. Mitä he siltä odottavat ja miten vertaistukea voidaan hyödyntää työyhteisössä ja mitä hyötyä vertaistuesta voisi olla työyhteisölle. Kymmenestä haastatteluihin osallistuneesta, kahdeksan palautti kyselylomakkeen.

6.1.1 Vertaistuki

Ennen vertaistukitapaamisia osallistujat odottivat tapaamisilta vapaata, rakentavaa keskustelua. Vinkkejä ja ratkaisuja arjen ongelmiin ja haasteisiin. Tapaamisten ilmapiirin toivottiin olevan avoin, salliva ja luottamuksellinen. Vertaistukitapaamisten toivottiin lisäävän hyvinvointia ja jaksamista työssä.

”Ammatillista tukea.”

”Ammatillista puhetta.”

”Pääntuuletusta.”

”Vinkkejä vaikeisiin tilanteisiin.”

”Kannustavaa ja avointa ilmapiiriä.”

”Ratkaisujen löytymistä pohdinnan tuloksena.”

”Tahtoa auttaa ja olla autettavana.”

6.1.2 Vertaistuen hyödyntäminen

Vastaajat olivat sitä mieltä, että vertaistukityöskentely voi olla työskentelymuoto tilanteissa, joissa on haasteita tai muutoksia ja tilanteissa, jotka ovat uusia. Vertaistukityöskentely nähtiin myös oman ammatillisen toiminnan kehittäjänä. Vertaistukityöskentelyä voitaisiin vastaajien mukaan hyödyntää erilaisissa tiimeissä ja talon yhteisissä toimintaa kehittävässä tilaisuuksissa.

”Tilanteissa, joissa on jääty ”kiinni” johonkin ajatukseen, tunteeseen tai toimintatapaan.”

”Oman toiminnan kehittämiseen.”

”Ammattiryhmien pedagogisissa tiimeissä.”

”Talon yhteisissä työilloissa.”

Vastaajien mielestä vertaistukityöskentely hyödyttäisi työyhteisöä hyvinvoinnin ja työnilon lisääntymisellä. Omien vahvuuksien ja voimavarojen vahvistumisella. Työyhteisö oppisi uusia työskentelytapoja ja saisi vinkkejä haasteisiin. Vertaistuki voisi toimia työnohjauksena ja tiivistäisi työyhteisöä.

”Omien vahvuuksien ja voimavarojen löytyminen.”

”Työnilon ja myönteisyyden lisääntyminen.”

”Hyvinvoivat työntekijät.”

”Työnlaadun parantuminen.”

”Uusia, luovia ratkaisuja ja toimintatapoja.”

”Selkeämpi, yhtenäisempi pedagoginen näkemys.”

”Tiivis työyhteisö.”

6.2 Vertaistukitapaamiset

Vertaistukitapaamisia oli molemmilla ryhmillä kaksi. Ensimmäisen tapaamisen aiheena oli työhyvinvointi ja toisen tapaamisen aiheena oli ammatillinen kehittyminen.

6.2.1 Työhyvinvointi

Luottamuksellisessa ja vastavuoroisessa tilanteessa keskustelu ja asioiden puiminen nähtiin työhyvinvointia lisäävänä. Asioiden ja tuntemuksien jakaminen toisille samanlaisessa tilanteessa oleville koettiin lisäävän työhyvinvointia. Konkreettisten vinkkien ja käytännön ideoiden jakaminen nähtiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Toisten kokemuksista saatu hyöty saadaan käyttöön ja helpottamaan toistenkin arkea. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää saada oma tiimi toimimaan yhteisen tavoitteen mukaisesti. Tiimin kanssa tehdään töitä päivittäin ja juuri tiimien välinen tuki koettiin tärkeäksi. Tieto siitä, että muutkin tiimit työskentelevät samanlaisten haasteiden parissa lisää työhyvinvoinnin tunnetta. Työskentely toisten tiimien kanssa auttaa näkemään tilanteet uudella tavalla.

Työhyvinvoinnin lisääntymisen kannalta vertaistukityöskentely nähtiin positiivisesti. Luottamuksellisessa ja vastavuoroisessa tilanteessa keskustelu ja asioiden puiminen nähtiin tärkeänä. Asioiden ja tuntemuksien jakaminen toisille samanlaisessa tilanteessa oleville koettiin lisäävän työhyvinvointia. Ajatus, että asioita ei tarvitse velloa enää työpäivän jälkeen lisää työhyvinvointia ja jaksamista.

”Uskalletaan puhua niistä asioista ja puida ne siellä läpi”

”Osataan keskustella ammatillisesti niistä kaikista ongelmista”

”Voi esittää mielipiteitä ja saa sitten palautettakin vastaan.”

Konkreettisten vinkkien ja jakaminen toisen samassa tilanteessa olevan kanssa koettiin hyvänä asiana. Työhyvinvoinnin lisääntymisen kannalta juuri pienet arkea helpottavat toimivat ideat nähtiin hyvänä. Uusilla vinkeillä lisätään ryhmän toimivuutta ja siten lisätään kaikkien hyvinvointia.

”Olis mahdollisuus puida niitä asioita ja saada uutta näkökulmaa kenties toiselta tiimiltä.”

Ajatus, että on olemassa muitakin samassa tilanteessa olevia auttaa jaksamaan arjessa ja siten lisää työhyvinvointia. Vertaistukityöskentelyn yhtenä vahvuutena nähtiin se, että keskustelut toisten samassa tilanteessa olevien kanssa avaa omat silmät näkemään omat vahvuudet, tiimin vahvuudet ja myös oman talon vahvuudet. Tämä tietoisuus lisää myös työhyvinvointia.

”Kivoja ja hyviä ja positiivisia asioita sanotaan ääneen ja kehuaan kaveria.”

Vertaistukityöskentely nähtiin myös työskentelymuotona, jossa tiimit voisivat rauhassa ideoida ja heittää ajatuksia miettimättä koko ajan käytännön haasteita. Välillä vertaistukitapaamisen painotus voisi olla enemmän työhyvinvoinnilla kuin asioiden pohtimisella.

Haastatteluissa nousi työhyvinvoinnin näkökulmasta tiimin merkitys. Koko tiimin mukana oleminen vertaistukitapaamisissa nähtiin äärimmäisen tärkeäksi elementiksi. Koko tiimin mukana oleminen lisää tiimin yhteisöllisyyttä ja yhteen hiilen puhaltamista.

Oman tiimin toiminta ja yhteistyön merkitys työhyvinvoinnin kannalta on työn edellytys. Hyvin toimiva tiimi on mittaamaton tuki, jos ryhmä kohtaa vaikeita ja haastavia asioita. Oma tiimi on se, jonka kanssa ratkotaan arjen haasteet.

Omassa tiimissä ollaan päivittäin ja useita tunteja. Työhyvinvoinnin kannalta on siis tärkeää saada tiimit työskentelemään yhtenäisesti. Tiimin arvomaailma tulee olla yhtenäinen ja tiimin tavoitteet yhteiset. Vain näin

voidaan saavuttaa toimiva työskentely tiimissä. Sen vuoksi tiimien välistä vertaistukityöskentelyä kannatetaan.

”Että se ei olis aina vaan asia edellä menemistä, vaan se olis enemmänkin sitä hyvinvointi edellä menemistä, koska se tuottaa taas paljon, paljon sitä et me saadaan siitä voimavaroja.”

”Näkisin hyvin tervetulleena sellaisen, että tiimeinä voitais puida asioita”

”Tiimi on aivan ääretön tuki, mä en ainakaan pysty viemään niitä vaikeempia asioita, silloin tarvii sitä, että jaetaan ”

”Kaikki sai sanottua asiansa sillai hyvin ammatillisessa mielessä, niin siitä päästiin kyllä tosi hyvään lopputulokseen.”

”Tää on se mitä me ollaan haaveiltu aika pitkään”

6.2.2 Ammatillinen kehittyminen

Vertaistukityöskentelyn vahvuutena nähtiin ammatillisten asioiden jakaminen ja sitä kautta ammatillisuuden lisääntyminen. Haastateltavat kokivat saavansa erilaista näkökulmaa riippuen siitä, onko työparina tuttu vai vieras tiimi. Tutun tiimin kanssa työskentely on konkreettisempaa ja tutun tiimin kanssa otetaan huomioon vahvasti myös toimintaympäristö ja sen toimintatavat. Vieraan tiimin kanssa voidaan lähteä ideoimaan vapaammin ja antaa mielikuvitukselle tilaa. Molemmat työskentelyparit nähtiin kuitenkin ammatillisen kehittymisen kannalta hyväksi.

Haastatteluista nousi esiin työskentelyn tarpeellisuuden huomioiminen. Oikeaan tarpeeseen saadun vertaistuen uskottiin olevan toimiva työskentelymuoto ja haastateltavat uskoivat sen antavan eväitä arjen haasteisiin. Työskentelyyn on saatava tuki työyhteisöltä ja esimiehiltä, jotta se voi toimia hyvin. Asiantuntijoiden hyödyntäminen vertaistukityöskentelyssä nähtiin erittäin positiivisena lisänä. Sen uskottiin vievän oikeasti asioita eteenpäin ja lisäävän henkilöstön ammatillista kehittymistä.

Haastateltavat uskoivat vertaistukityöskentelyn lisäävän ammatillista osaamista monessakin mielessä. Tutustuminen toisten talojen tapaan toimia antaa lisää tietoa ja lisää myös ammatillista osaamista. Keskustelut toisten tiimien kanssa auttavat näkemään uudenlaisia tapoja toimia ja avaavat ajatuksia uusille toimintatavoille.

”Yhteisissä keskusteluissa jaetaan niitä oivalluksia ja osaamista.”

” ...huomaa sitten niitä kasvun paikkoja”

”Yli rajojen tekeminen voisi olla aika hyvä.”

”Se olisi se paikka, missä me voitais puhua niistä tuntemuksista ja varmaan sitä kautta löytyis ihan uudenlaisia toimintatapoja.”

Ammatillinen jakaminen koettiin vertaistukityöskentelyn tärkeimmäksi anniksi. Yhteisen haasteen pohtiminen ja uusien näkökulmien vertaileminen koettiin erittäin hyväksi työskentelytavaksi. Toimivaa ja luottamuksellista vertaistukityöskentelyä verrattiin hyvään koulutukseen, jonka anti siirtyy heti toimintaan.

”Se on sellaista vastavuoroista keskustelua.”

”Aarrearkun jakamista.”

”Ehkä sitä asioiden purkamista luotettavassa porukassa ihmiset kaipaa.”

Ammatillisen osaamisen lisääntymisen näkökulmasta pohdittaessa nousi esiin vertaistukityöskentelyn painotuserot, kun työskennellään tutun tiimin tai vieraan tiimin kanssa. Tutun tiimin kanssa voidaan paneutua juuri kyseiseen asiaan. Pohtia tilannetta meidän talomme kannalta ja miten tilanteeseen olisi parasta puuttua tai miten tilannetta olisi parasta lähestyä.

Vieraan tiimin kanssa työskennellessä panopiste on asiassa. Silloin puhutaan asiasta asiana ja joudutaan miettimään käytäntöjä yleisemmin ja eri näkökulmasta. Vieraan tiimin kanssa työskennellessä voidaan ajatuksia heitellä vapaammin ja uskalletaan rohkeammin visioida ja haastaa ajatusmaailmaa. Tutun tiimin kanssa ajatuksia pitävät kasassa talon perinteet ja totutut toimintatavat. Ratkaisut koitetaan miettiä enemmän konkretian tasolla ja koko ajan peilaten jo olemassa olevaan.

Haastateltavat pitivät molempia työskentelytapoja yhtä antoisina ja molemmista tavoista työskennellä nähtiin hyvät elementit. Tärkeimpänä työskentelyn lähtökohtana haastateltavat näkivät kuitenkin työskentelyn pohjaksi yhteisen haasteen, mitä vertaistukityöskentelyllä lähdetään avaamaan ja johon koitetaan yhdessä avoimesti ja luottamuksellisesti keskustellen löytää ratkaisu tai uusi toimintatapa.

”Tutun tiimin kanssa on tietysti tietty asenne tai näkökulma jo otettu ja se heijastuu siihen keskusteluun...kun on täysin ulkopuolinen, niin sitä ei ole ja sitten aloitetaan puhtaalta pöydältä, siinä on kyllä puolensa ja puolensa.”

Ammatillisen kehittymisen lisääntymisen paras anti saavutetaan, jos henkilöstön tarve vertaistukityöskentelylle arvioidaan tarkkaan ja tarve nähdään tärkeänä. Tuki muilta työntekijöiltä ja ennen kaikkea esimiehiltä on toimivan työskentelyn avain. Muiden tulee ymmärtää vertaistukityöskentelyn tarve, jotta kyseinen tiimi voi keskittyä työskentelyyn kunnolla. Vain työrauha takaa parhaan annin ja vie asioita eteenpäin.

”Asiakkuusjohtajat kokoontuvat ja vaihtavat tiimien kuulumisia, näin voisi löytyä vertaistukitiimi”

”Yks asia on varmaan sitoutuminen, mutta se sitoutuminen pitäis tulla myös niinku työnantajan puolelta.”

”Nähtäs, että tää tuottaa vaikka nyt sitten näille kahdelle tiimille jotain tosi hyvää.”

”Nähtäs tarpeellisuus ja laitettais se sinne vuosisuunnitelmaan ja varattaisiin aika ja rauhotettais muulta”

Ammatillisen kehittymisen lisääntyminen vertaistukityöskentelyssä nähtiin itsestään selvänä. Keskusteltaessa asiantuntijoiden hyödyntämisestä vertaistukitapaamisissa ammatillisuuden lisääntyminen on selvä asia. Asiantuntijan tuomat näkökulmat avaavat väistämättä henkilöstön ajatuksia uusille urille. Asiantuntijoiden asiantuntijuus tuo vertaistukityöskentelyyn uuden osa-alueen ja faktatietoa.

”Hyvä ajatus”

”Toihan on ihan tosi hyvä ajatus, että olis tämmönen”

”Meillähän on tämä haastavasti käyttäytyvien lasten ympärillä sellainen vertaistukiryhmä”

”Jotenkin semmonen, että ei jätetä yksin siinä työssä, niin se on aika iso apu.”

6.2.3 Vertaistukityöskentelyn integrointi varhaiskasvatukseen

Haastateltavat toivat esiin jo olemassa olevia yhteistyökuvioita. Eri ammatillaiset tekevät säännöllistä yhteistyötä ja jakavat tietoja, kokemuksia ja koulutusten antia. Näidenkin yhteistyömuotojen toiminta lisäsi työhyvinvointia ja ammatillista kehittymistä.

Vertaistukitapaamisissa nousi useassa eri otteessa esiin päiväkotiryhmän tiimin yhteinen aika. Koko tiimin saama vertaistuki nähtiin koko hyvän varhaiskasvatuksen lähtökohtana. Tiimi yhdessä kohtaa arjen haasteet ja tiimi yhdessä saisi vertaistukea toimintaansa. Vertaistukityöskentely tiimin välillä nähtiin liittyvän uuden varhaiskasvatussuunnitelman mukaiseksi toiminnaksi ja toisilleen vieraiden tiimien välisen vertaistukityöskentelyn nähtiin lisäävän kaupungin yhteistä linjaa varhaiskasvatuksessa.

Jo olemassa olevien talon sisäisten, erilaisten tiimien: lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat, yhteistyö nähtiin työhyvinvointia lisäävänä. Yhteinen aika saman ammattialan edustajien kanssa lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja siten lisää myös työhyvinvointia. Yhteisten asioiden pohtiminen ja

oman äänen kuuluville saaminen, kannustuksen ja palautteen antaminen ja saaminen on tärkeää työhyvinvoinnin kannalta ja siten äärimmäisen tärkeää. Myös perheet ovat varhaiskasvatuksen henkilöstölle vertaistuki.

”On muuten itse asiassa paljon tommosta vertaistukea, mitä ei tule ajatella leeksi”

”Jos jollakin on ongelmia, voidaan avoimesti myös puhua niistä ongelmista”

”Valtava vertaistuki on noi perheet.”

Haastatteluissa nousi esiin näkökulma jo nyt tehtävästä vertaistuesta. Koulutusten jälkeen on tavoitteena, että koulutusten anti jaetaan toisille yhteisesti. Näin jaetaan uutta tietoa ja lisätään ammatillista kehittymistä.

”Ihannehan olis, että pääsis koko tiimi koulutukseen, niin silloin se poikis jatkoo”

”Mut vielä paremmin se kävis, jos kävis kaks tiimiä, että ne pystyis levittämään sitä tietoa toisille.”

”Ideanahan tämä juuri olis tätä vertaistukikouluttamista.”

Haastateltavat kuitenkin peräänkuuluttivat koko tiimin yhteistä vertaistukea, koska tiimit työskentelevät hyvin erilaisten haasteiden kanssa. Koko tiimin mukana olo asiankäsitelyssä koettiin työskentelyn kannalta ehdottoman tärkeäksi ja ammatillisen kehittymisen kannalta toimivimmaksi. Koko tiimin yhteinen pohdinta ja ajatusten vaihto toisten kanssa kehittää työskentelyä ja vie asioita eteenpäin parhaiten. Yhteiset oivallukset tiivis-tävät tiimin työskentelyä.

Tiimien välinen vertaistukityöskentely nähtiin uuden varhaiskasvatussuunnitelman mukaiseksi toiminnaksi. Varhaiskasvatuslaki painottaa yhteistyötä lapsen kanssa toimivien kesken.

”Kyl tää varmaan semmonen tähän vasuajatukseen sopiva, on tää vertaistukityöskentely”

Haastateltavat korostivat sitä, että työskentelyn lähtökohtana on tiimin yhteinen näkemys. Tiimillä tulee olla yhteinen ajatus toiminnasta ja siitä mihin vertaistukea tarvitaan.

”Tiimien pitää keskustella siitä mitä kukin ajattelee tietystä asiasta. Toinen saattaa ajatella aivan eri tavalla, vaikka mä luulen, että me ajatellaan samalla tavalla.”

Toisilleen vieraiden tiimien vertaistukityöskentely lisäisi kaupungin varhaiskasvatuksen yhteistä linjaa. Eri alueiden erilaiset tavat toimia yhtenäistyisivät.

”Tää vois olla tämmöinen tiimien kohtaamisjuttu.”

”Se kehittäis kaupungin yhteistä linjaa enemmän.”

”Avataan niitä oman talon hyviä käytäntöjä”

Vertaistukityöskentelyä tehdään talojen sisällä ja jonkin verran myös eri talojen kesken. Nämä kaikki työskentelymuodot nähdään hyvänä lisänä ammatilliseen kehittymiseen ja työhyvinvointiin. Näille erilaisille vertaistukimuodoille on löytynyt aika ja paikka toiminnan sisältä.

”Meillähän näitä benchmarkkaamisia on ollut.”

Yhtenä ideana keskusteluissa nousi, että vertaistukityöskentely tiimien kesken voisi olla osa tiimien kehittämis- ja toimintasuunnitelmaa. Se olisi tarvittaessa yksi työskentelymuoto.

Pedagogisen johtajan mukana olo vertaistukityöskentelyn käynnistämisessä, edistämisessä ja seuraamisessa on työskentelyn toimimisen kannalta tärkeää. Pedagogisen johtajan tulee olla tietoinen missä tiimin sisällä mennään ja millaisiin tilanteisiin tiimit tarvitsevat apua. Pedagogisten johtajien tulee myös tehdä tiivistä yhteistyötä keskenään, jotta samanlaisten ongelmien ja haasteiden kanssa työskentelevät tiimit löytävät toisensa. Johtajien vastuulle jää myös tapaamisten kertojen määrittäminen ja mahdollisten asiantuntija-avun hankkiminen paikalle.

”Että johtajat tulevat tiimiin mukaan.”

6.3 Kysymykset vertaistukitapaamisten jälkeen

Haastateltavilta kysyttiin haastattelujen jälkeen ajatuksia vertaistukityöskentelystä. Miten vertaistukea voidaan hyödyntää varhaiskasvatuksessa ja mitä hyvää vertaistukityöskentelyssä oli ja miten vertaistukityöskentelyä tulisi kehittää. Kymmenestä haastatteluihin osallistuneesta, neljä palautti kyselylomakkeen.

6.3.1 Vertaistukityöskentelyn toimivuus

Vastaajat kokivat vertaistukityöskentelyn toimivan parhaiten, kun kahdella tiimillä on samankaltainen haaste ryhmässään. Näihin tilanteisiin nähtiin vertaistukityöskentelyn tuovan uusia näkökulmia ja mahdollisia ratkaisuja. Kuormittavien ja ongelmallisten asioiden pohtiminen yhdessä toisten kanssa toisi työhön tyytyväisyyttä ja ammatillista kehittymistä ja sitä

kautta työilmapiirin parantumista. Johtajien osuutta vertaistukityöskentelyn ohjaamisessa kaivattiin. Johtajien toivottiin olevan enemmän selvillä siitä millaisten asioiden parissa ryhmät työskentelevät.

”On parhaimmillaan, kun se aloitetaan todellisesta tarpeesta.”

”Hyvä käytäntö, kun eri päiväkodeista tiimit kokoontuvat keskustelemaan samoista ongelmista.”

”Jaetaan hyväksi havaittuja käytänteitä.”

”Johtajat organisoivat vertaistukityöskentelyä.”

”Johtaja ohjaa vertaistukityöskentelyyn.”

6.3.2 Vertaistukityöskentelyn vahvuudet ja mahdollisuudet

Keskustelu toisten samanlaisten asioiden kanssa toimivien kanssa nähtiin antoisana ja siitä koettiin saavan tukea ja apua arkeen. Tapaamiset koettiin luottamuksellisiksi. Vertaistukityöskentely koettiin hyväksi tilanteessa, jossa tiimeillä on selkeä ongelma tai haaste.

”Luottamusta herättävä tila, jossa jakaa tunteita ja kokemuksia.”

”Saa puhua, keskustella ongelmista ja saada ideoita niiden ratkaisemiseen.”

”Tukea, ymmärrystä ja vinkkejä samanlaisten asioiden kanssa painivilta.”

Ajan ja tilan löytyminen vertaistukityöskentelylle koettiin haasteeksi. Johtajien osuutta organisoinnissa kaivattiin kovasti. Johtajien tulisi olla niitä, jotka kokoavat samankaltaiset tiimit ja organisoivat tapaamiset. Erilaisten asiantuntijoiden hyödyntäminen, esimerkiksi psykologi, vertaistukitapaamisissa nähtiin kehittämisen arvoisena. Näin saataisiin ongelmallisiin ja haastaviin tilanteisiin asiantuntijan näkemystä ja siitä hyötyisi samalla kerralla kaksi tiimiä. Korkeasti koulutettua henkilöstöä kaivataan lisää kentälle.

”Haasteena löytää tilaa ja aikaa tässä hektisessä arjessa.”

”Pomojen pitää myös olla hyvin perillä tiimien arjesta.”

”Asiantuntija keskustelussa mukana, että saisi vastauksia kysymyksiin.”

”Tarvitsemme kasvatustieteen kandeja ja maistereita kipeästi.”

6.4 Palaute tutkimukseen osallistumisesta

Palautelomakkeita palautettiin kaksi kappaletta. Haastatteluosuuksista ensimmäinen haastattelukerta oli jännittynyt, mutta toinen kerta oli vapaampaa keskustelua. Haastattelujen ilmapiiri oli luottamuksellinen, rauhallinen ja luonteva. Toisten ajatukset ja kommentit, saivat muutkin mukaan keskusteluun ja asioista puhuttiin vapaasti. Jo kahden tapaamisen jälkeen oli opittu uutta ja saatu uusia asioita selville.

Päiväkirjoja ei palautettu yhtään. Päiväkirjaan ei palautelomakkeen palautaneiden mukaan ollut mitään uutta kirjoitettavaa ja aika sekä viitseliäisyys eivät riittäneet päiväkirjan kirjoittamiseen.

Kysymykset ennen haastatteluja toimi virittäjänä aiheeseen ja keskusteluun oli helpompi lähteä mukaan, kun ajatukset olivat jo, kääntyneet vertaistukityöskentelyyn.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää vertaistukityöskentelyn toimivuutta uutena työskentelymuotona Hämeenlinnan kaupungin varhaiskasvatuksessa? Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että vertaistukityöskentely todennäköisesti lisää varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia, kun se on oikein mitoitettu ja vastaa työn tarpeeseen. Ajan ja paikan löytyminen asioiden purkamisille ja niiden jakamiselle nähtiin lisäävän työhyvinvointia.

Tulosten mukaan myös ammatillista kehittymistä tapahtui, kun vertaistukitiimit vaihtoivat ajatuksiaan ja antoivat käytännön vinkkejä arjen haastaviin tilanteisiin. Tilanteiden ja asioiden pohdiskelu toisten kanssa avartaa työntekijöiden ajattelua ja lisää ammatillista kehittymistä. Oman tiimin kanssa tehtävää työskentelyä ja aikaa työskentelylle kaivattiin, jotta tiimin työskentely on yhtenäistä ja suunnitelmallista.

Yleisesti ottaen haastateltavat olivat sitä mieltä, että vertaistukityöskentely on mahdollinen työskentelymuoto varhaiskasvatuksessa, toki se vaatii tukea, apua ja hyväksyvän ilmapiirin työyhteisöltä ja esimiehiltä.

7.1 Tulosten tarkastelu

Hämeenlinnan kaupungin päiväkodeissa tehdään jo nyt paljon vertaistukityöskentelyä lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien omissa pedagogisissa tiimeissä. Näiden tiimien ajatuksena on pohtia ammattikunnittain päivähoitossa meneillään olevia aiheita. Työskentelylle on varattu aika viikoittain.

Työhyvinvoinnin lisääntymisen kannalta oman tiimin kanssa tehtävä vertaistukityöskentely nähtiin erittäin tärkeäksi. Haastateltavat peräänkuuluttivat tiimien omaa aikaa ja juurikin tiimeille suunnattua vertaistukityöskentelyä. Se, että saadaan tiiminä miettiä ja jakaa kokemuksia toisen tiimin kanssa lisää tiimin jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tiimin kanssa tehdään töitä koko päivä ja tiiminä kohdataan mahdolliset haasteet. Näiden käsittelyyn tarvittaisiin aika ja paikka.

Tiimi nähtiin vahvemmaksi, kun koko tiimi saa olla mukana saman asian käsittelyssä. Vertaistukiryhmän jäsenet ovat vertaisia toisilleen ja heillä on sama ongelma (Mykkänen-Hänninen, 2007, s. 26). Jotta työskentely on laadukasta, on tiimillä oltava yhteinen arvomaailma ja tiimin tulee puhua samasta asiasta samalla tavalla. Tiimi yhdessä vastaa henkilöstön hyvinvoinnista. (Kupila, 2012, s. 305-306)

Oman tiimin kanssa tehtävää työtä ei voida liiaksi arvostaa. Kaikki työ mitä ryhmissä tehdään, tehdään ryhmän eduksi. Toimintaa suunnitellaan peilaillen sitä ryhmän tarpeisiin ja toimintaa arvioidaan lasten kasvua ja kehitystä seuraten. Tiimin tulee yhdessä pohtia, miten vahvuudet saadaan parhaiten esiin ja miten tiimi vastaa parhaiten pedagogiseen tarpeeseen (Kupila, 2012, s. 305-306). Hyvin toimiva tiimi pystyy vastaamaan juuri näihin tavoitteisiin parhaalla mahdollisella tavalla. Aivan kuten haastatteluista nousi esille, oman tiimin tuki on se tärkein tuki.

Vertaistukityöskentelyltä edellytetään luottamuksellista ja avointa ilmapiiriä. Tapaamisten aikana tulee voida vapaasti kertoa ja kommentoida asioita täydessä luottamuksessa. Vertaistukityöskentely on halua jakaa kokemuksia ja tietoa kunnioittavassa ilmapiirissä (THL, 2017).

Luottamuksellinen ilmapiiri vertaistukitapaamisissa nähtiin tärkeäksi työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Asioiden läpikäyminen turvallisessa ympäristössä auttaa jaksamiseen. Asiat voidaan puhua auki yhdessä, eikä niitä tarvitse enää iltaisin miettiä. Tämä auttaa jaksamaan työssä. Avointa ja rakentavaa asioiden purkamista henkilöstö kaipaa työn vastapainoksi. Luottamus on siis kaiken työskentelyn avain, vain silloin työskentely vastaa tarkoitustaan. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvoinnin edellytys on, että työ on mielekästä, palkitsevaa ja se tukee elämäntilannetta (Työterveyslaitos, n.d.).

Tunne siitä, että ei ole tilanteessa yksin, antaa tiimille intoa jatkaa työskentelyä haasteiden parissa. Haastavien tilanteiden läpikäyminen toisten kanssa auttaa jaksamaan ja auttaa käsittelemään tilanteista ammatillisesti. Se, että on paikka missä haasteita saa purkaa ja käsitellä, vähentää töiden kotiin viemistä. Näin vapaa-aika jää muuhun ja työstä pääsee palautumaan paremmin.

Työhön liittyvien asioiden pohtiminen luottamuksellisessa ryhmässä on helpottavaa. Omien tunteiden nimeäminen ja toisten tunteiden jakaminen

lisäävät työssä jaksamista. Aivan kuten haastateltavatkin toivat esille. Asioiden purkaminen siellä mihin ne kuuluvat lisäävät työssä jaksamista ja vähentävät työasioiden viemistä kotiin. Tämä puolestaan antaa aikaa palautua työstä ja lisää vapaa-ajan merkitystä. Uskoisin, että työasioiden jääminen töihin parantaa unenlaatua ja lisää jaksamista. Näin energiaa jää varmasti myös enemmän omiin, vapaa-ajan touhuihin.

Haastateltavat näkivät vertaistukityöskentelyn olevan toimiva työskentelymalli juuri silloin, kun työssä aletaan jäädä jumiin johonkin asiaan, eikä ratkaisua löydetä omin voimin. Tällöin asiat alkavat vaikuttaa jo vapaa-aikaan ja työstä palautumista ei tapahdu. Vertaistukityöskentelyn yhtenä antina nähtiin tilanteiden jakaminen toisten samanlaisessa tilanteessa olevien kanssa ja sitä kautta ratkaisujen löytyminen. Polkupyörää ei siis välttämättä tarvitse keksiä uudestaan, jos löytyy toinen tiimi, joka on kokenut samanlaisen haasteen.

Vertaistukityöskentelyä verrattiin jopa työnohjaukseen. Työnohjaus on koulutetun työohjaajan antamaa ohjausta (Heikkinen, Jokinen & Tynjälä, 2010, s. 48-52). Vertaistukityöskentely ei tietenkään ole työohjausta, mutta haastateltavat kokivat haastavien tilanteiden ja asioiden läpikäyminen yhdessä toisen samassa tilanteessa olevan tiimin kanssa työnohjaukselliseksi. Isoihin haasteisiin toki kaivattiin työnohjausta ja sitä on sellaisiin saatukin.

Haasteena työhyvinvoinnin lisääntymiselle nähtiin työrauhan puuttuminen. Jos tiimille ei anneta rauhaa työskennellä vertaistukitiiminsä kanssa, ei tuloksia voida saavuttaa. Jos työskentely nähdään koko talossa tärkeänä ja sille annetaan työskentelyrauha, uskoivat haastateltavat työhyvinvoinnin lisääntymiseen.

Ammatillisen osaamisen lisääntymisenä koettiin jo pienet arkea helpottavat vinkit ja ideat. Keskustelut samaa työtä tekevien kanssa lisäävät ammatillista osaamista ja auttavat avartamaan omaa ja koko tiimin näkemystä asioihin. Mahdollinen ulkopuolinen asiantuntija-apu oli haastateltavien mielestä enemmän kuin tervetullut työskentelymuoto.

Ammatillinen jakaminen koettiin vertaistukityöskentelyn suurimpana antina. Antoisin keskustelun pohjalta syntyneet oivallukset uskottiin siirtyvän käytäntöön, eli toisin sanoen ammatillista kehittymistä tapahtuu. Jo kertaalleen testatut toimintatavat on helpompi ottaa käyttöön, kun kaikkia "virheitä" ei tarvitse tehdä uudestaan. Vertaistukityöskentelyn avulla saadaan käyttöön valmiiksi testattuja toimintatapoja ja hyviä ideoita. Verme, vertaisryhmämentorointityöskentelystä tehdyssä tutkimuksessa (Kainisto, 2014, s.61) havaittiin, että verme-ryhmän työskentelyn aikana osallistujat havaitsivat muutosprosesseja itsessään ja työskentelytavoissaan.

Samanlaisiin ajatuksiin päästiin vertaistukitapaamisissa. Haastateltavat toivat esille, ammatillisten oivallusten tekemistä, kun keskustellaan

samassa tilanteessa olevien henkilöiden kanssa. Tilanteiden avaaminen tekee omasta toiminnasta avointa ja antaa toisille ja mahdollisesti myös itselle eväitä työskentelyyn. Yksilöt uskoivat saavansa lisää ammatillista osaamista, kun tietoja ja kokemuksia vaihdetaan. Ideoiden ja vinkkien jakamista kaivataan varhaiskasvatuksessa kovasti ja yhteisten keskustelujen uskotaan lisäävän tietoa ja ammatillista kehittymistä. Aivan kuten, (Karila & Nummenmaa 2001, s. 95-96) toteavat työssäoppimista tapahtuvan työyhteisössä vuorovaikutuksen kautta. Yhtenä odotuksena vertaistukityöskentelylle nostettiin ajatus tahdosta auttaa ja olla autettavana.

Paljon puhuttu hiljainen tieto on ammattilaisen käsitys hyvästä ja toimivasta työtavasta. Kuitenkaan työntekijä ei välttämättä kykene määrittelemään, mihin kyseinen tieto perustuu. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 40) Hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen on vertaistukityöskentelyn yksi aiheista.

Usko, että vertaistukityöskentelyn kokeileminen käytännössä, vaikkapa talojen sisällä naapuriryhmien kesken, antaisi tiimeille paljon uutta. Toisilta saadut vinkit käytännön toimintaan voisivat olla ratkaisu haastaviin tilanteisiin. Uusin silmin katsottuna, monet tilanteet voisivat ratketa kuin itseltään, kun asiat tuodaan esille ja niitä yhdessä työstetään. Tilanteessa, jossa ei ole oikeaa ja väärää vastausta, on asioiden pohdiskelu usealta kantilta työskentelyn tärkein anti.

Vertaistukitapaamisiin toivottiin välillä saavan apua ammattilaisilta. Erilaisen asiantuntijoiden hyödyntäminen vertaistukitiimien työskentelyssä koettiin tärkeänä lisänä. Esimerkiksi psykologin hyödyntäminen haastavan tilanteen käsittelyssä koettiin tärkeäksi. Asiantuntijan apu on konkreettinen tiimeille, mutta myös tulevaisuutta ajatellen ammatillisen kehittymisen kannalta panostus. Tiimien saamaa apua osataan jatkossa hyödyntää nopeammin ja saatua tietoa ja käytännön kokemusta voidaan jakaa muillekin tiimeille.

Ammattilaisten mukaan saaminen vertaistukityöskentelyyn vaatii johtajilta aktiivisuutta ja työskentelymuodon esittelyä. Uskon kuitenkin, että kun rajat saataisiin auki ja työskentely saataisiin käyntiin, olisi hyöty moninkertainen työmäärään nähden. Ammattilaisten apu olisi hyödyllistä ja samalla kustannustehokasta. Jo tutustuminen erilaisiin yhteistyökumppaneihin lisäisi tietoutta ja poikisi varmasti uusia työtapoja ja yhteistyökuvioita. Asiakaskunta on monen erityisalan asiantuntijan kanssa sama, joten samojen haasteiden parissa töitä tehdään. Ja ehkäpä näin työskennellessä saataisiin kokonaiskuva siitä, missä varhaiskasvatuksessa mennään ja millaisten haasteiden parissa päiväkodeissa työskennellään. Millaista tukea ja apua lapset ja perheet varhaiskasvatuksessa tällä hetkellä kaipaavat?

Vertaistukityöskentelyn integroiminen varhaiskasvatukseen nähtiin mahdollisena työmuotona. Jotta työskentelymuotoa voitaisiin hyödyntää, on kuitenkin mietittävä mikä taho organisoisi ja valvoisi työskentelyä ja sen

etenemistä. Haastateltavat näkivät asiakkuusjohtajien olevan se työryhmä, joka vertaistukityöskentelyä voisi koordinoida.

Työskentelyrauhan saaminen tiimeille nähtiin myös esimiesten tehtäväksi. Niin esimiesten, kuin talon toisten tiimein tulee antaa työrauha vertaistukityöskentelyyn osallistuville tiimeille. Työskentely pitää nähdä hyödyllisenä ja jopa muitakin tiimejä hyödyttävänä työskentelynä. Salliva ilmapiiri kaikenlaisille toiminnoille on tuottavan työskentelyn lähtökohta. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnin edellytyksenä on hyvin johdettu työ (Työterveyslaitos, n.d.).

Vertaistukityöskentelyn integroiminen Hämeenlinnan varhaiskasvatukseen nähtiin siis mahdolliseksi toteuttaa. Asiakkuusjohtajien aktiivinen työskentely tiimien kanssa auttaa löytämään vertaistukityöskentelystä hyötyvät tiimit. Johtajien tulee olla tietoisia tiimiensä toiminnasta ja haasteista. Pedagogisten johtajien vastuuta toiminnan koordinoimisessa peräänkuulutettiin. Johdon tulee olla mukana muutoksessa osallistumalla, keskustelemalla, asioita jakamalla, ottamalla sosiaalista vastuuta ja käyttämällä moraalista johtajuutta (Sorsa, 2012, s. 150). Johtajien yhteistyöllä saataisiin rakennettua vertaistukityöskentelylle raamit, jonka puitteissa työskentely voitaisiin aloittaa

Johtajat keskenään voisivat löytää tiimiparit samankaltaisten haasteiden kanssa työskentelevistä tiimeistä. Arvioida tapaamiskertojen määrän ja seurata vertaistukityöskentelyn etenemistä. Aktiivinen suunnittelija johtaja on siis mukana tekemässä muutosta (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen, 2010, s. 80).

Oli hienoa saada palautetta siitä, että jo kahden tapaamisen aikana saatiin luotua turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri työskentelylle. Tämä mielestäni kertoo siitä, että varhaiskasvatuksen henkilökunta on nopeasti valmis kertomaan haasteistaan muille ja avoimesti uskalletaan tuoda asiat toistenkin tietoisuuteen. Jo kahden tapaamisen aikana tiimit saivat uutta tietoa ja tietoa erilaisista toimintatavoista, joita he aikoivat viedä eteenpäin. Näiden haastatteluiden pohjalta tuli tunne, että vertaistukityöskentely voi oikeasti palvella monenlaisissa haastavissa tilanteissa. Ja varhaiskasvatushenkilökunta on valmis vertaistukityöskentelyyn.

7.2 Kehittämisehdotukset

Haasteeksi nousee ajan löytyminen vertaistukityöskentelyyn. Vertaistukitapaamisissa haastateltavat mieltivät ajan riittämistä kyseiseen työskentelyyn. Työskentelymuoto nähtiin kuitenkin tärkeäksi ja toimivaksi tavaksi jakaa ja saada tietoa, joka lisää työhyvinvointia ja ammatillista osaamista. Uskon, että jos vertaistukityöskentely arvioidaan jotakin ryhmää hyödyttäväksi työskentelyksi ja ryhmälle löydetään vertaistukityöskentelypari, löytyy myös aika työskentelylle. Hyvällä työvuorosunnittelulla, joka

Hämeenlinnan varhaiskasvatuksessa nyt jo on olemassa, saadaan varmasti työvuorot toimimaan ja turvattua vertaistukityöskentelylle työrauha.

Toinen iso haaste on pedagogisten johtajien ajan riittävyys. Jotta vertaistukityöskentely saataisiin juurrutettua Hämeenlinna varhaiskasvatukseen yhdeksi työmuodoksi, tarvitaan johtajien sitoutumista työskentelyyn. Pedagogisten johtajien on oltava tietoisia tiimien haasteista, jotta he voivat ohjata heidät vertaistukityöskentelyyn. Johtajien keskenään on oltava aktiivisia, jotta he löytävät työskentelyparit. Johtajien tulee luoda, heidän säännöllisiin tapaamisiinsa osio, jossa käydään läpi tiimien haasteet ja mahdolliset vertaistukityöskentelyyn ohjattavat tiimit.

Johtajien ajan riittävyys on todellinen haaste. Jo nyt kaivataan pedagogisia johtajia enemmän ryhmiin jakamaan arjen haasteita. Aika ei vaan tunnu heillä riittävän, tahtoa ihan varmasti johtajilla on. Millä saadaan lisättyä pedagogisten johtajien aikaa lapsiryhmissä, kun nytkään sitä ei ole. Kuitenkin on nähtävissä haastattelujenkin perusteella, että juuri johtajien säännölliset vierailut ryhmissä olisivat sitä mitä kentällä tarvitaan. Olisi joku, joka olisi tietoinen missä ryhmissä mennään? Millaisten asioiden kanssa tällä hetkellä tehdään töitä ja miten näitä tilanteita voidaan tukea? Tunteamalla hyvin ryhmiensä tarpeet ja haasteet, voisivat pedagogiset johtajat löytää myös ne vertaistukitiimiparit ja näin ehkäpä vertaistukityöskentelykin voisi Hämeenlinnan varhaiskasvatuksessa alkaa.

Johtajien tehtäväksi jää myös koota asiantuntijaverkostoa, jota voitaisiin vertaistukitapaamisissa hyödyntää. Vaikea on kuitenkin sanoa, voidaanko tällaista asiantuntijaverkostoa koota. Törmätäänkö jo heti alkuun ajankäytön ja maksamisen haasteisiin. Kuka maksaa esimerkiksi psykologin palkan, jos hän käyttää työaikaansa konsultoidakseen varhaiskasvatuksen henkilökuntaa, vai kuuluuko heidän tehtäviinsä konsultointi?

Esimiesten ja asiantuntijoiden työaika ryhmille tuntuu olevan kovin vähän. Omin voimin voisimme saada tukea arkeen ja neuvoja toisiltamme. Hyödyntäisimme toistemme ja omaa asiantuntijuutta. Saisimme paljon tietoa kiertoon, sitä hiljaista tietoakin. Käytännön järjestelyjä se toki vaatii. Ja jotta uusi työskentelymuoto saataisiin osaksi varhaiskasvatusta ja vastaamaan tarvetta, tulee sitä markkinoida ja kokeilla.

Haastattelut sijoituivat päiväkotien toimintakaudella huonoon aikaan. Huhti- ja toukokuu ovat kiireistä aikaa ryhmissä. Kevätretkien ja kevätjuhlien valmistelut olivat täydessä käynnissä ja toisaalta henkilökunta alkoi siirtää katseitaan tulevaan kesään ja seuraavaan syksyyn. Jos tutkimusmateriaali olisi kerätty helmi- ja maaliskuussa, uskon että myös päiväkirjoja olisi palautunut. Myös haastatteluihin ja kaavakkeiden täyttämiseen olisi voitu käyttää suunniteltu 1,5 tuntia tunnin sijaan. Nyt ryhmien kiireiden takia aikaa jouduttiin lyhentämään, jotta haastattelut saatiin tehtyä.

Haastatteluihin olisi voinut sisällyttää asiakastilanteen pohdiskelun, jolloin tiimit olisivat päässeet ”tositoimiin”. Nyt tiimit pohtivat yleisellä tasolla vertaistukityöskentelyä ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin ja ammatilliseen kehittymiseen. Harjoitustilanteiden pohtiminen olisi mahdollisesti antanut enemmän tietoa vertaistukityöskentelyn hyödyistä ja mahdollisuuksista. Harjoitustilanteen pohdiskelu olisi antanut haastateltaville enemmän tietoa ja kokemusta siitä mitä vertaistukityöskentely voisi olla.

7.3 Jatkotutkimusehdotukset

Näiden tutkimustulosten perusteella näyttäisi siltä, että vertaistukityöskentely voisi olla toimiva työskentelymuoto varhaiskasvatuksessa, jolloin sen hyödyllisyyttä pitäisi tutkia enemmän.

Toisena jatkotutkimusehdotuksena olisi selvittää eri yhteistyötahojen kanssa tehtävän tiiviimmän yhteistyön mahdollisuuksia. Miten saataisiin eri alojen asiantuntijuutta hyödynnettyä varhaiskasvatuksen käyttöön helpommin ja tiiviimmin?

Miten paljon varhaiskasvatuksen vertaistukityöskentelyyn voitaisiin käyttää yhteistyötahojen työaika ja mikä taho kustantaa esimerkiksi lapsiryhmässä vierailevan terveydenhuollon asiantuntijan konsultointiavun? Voisiko tämän suuntainen toimintatapa olla jatkossa osa varhaiskasvatuksessa tehtävää yhteistyötä? Mielenkiintoinen ja tutkimisen arvoinen aihe.

LÄHTEET

- Akselin, M-L. & Fonsen, E. (2015) Yhteinen johtajuus Hämeenlinnassa. Varhaiskasvatuksen johtajuusfoorumi Jyväskylässä. 25.3.2015. Haettu 28.12.2018 osoitteesta https://johtajuusfoorumi.fi/wp-content/uploads/sites/5/2015/08/akselin_fonsen_rs_2015.pdf
- Cowie, H & Wallace, P. (2000) *Peer Support in action. From bystanding to standing by*. First published 2000. Reprinted 2006. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications. Haettu 29.9.2019 osoitteesta https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=h3akFKcDm-tUC&oi=fnd&pg=PA1&dq=peersupport+by+standing+to+standingby&ots=ZsiVvr8XFM&sig=1F7-ooPPCy8FAQxy8NBCeU5FC6A&redir_esc=y#v=onepage&q=peersupport%20by%20standing%20to%20standingby&f=false
- Eskola, J. (2007). Laadullisen tutkimuksenjuhannustaiat Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikku-noita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, ss. 169—170.
- Eskola, J. & Suoranta J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Helsinki. Gummerus kirjapaino Oy.
- Eskola, J. & Suoranta J. (2000). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 4. painos. Helsinki: Gummerus kirjapaino Oy.
- Estola, E., Kaunisto S-L., Keski-Filppula U., Syrjäjä L. & Uitto M. (2007) *Lupa puhua. Kertomisen voima arjessa ja työssä*. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Heikkinen, H., Jokinen H., Markkanen I., Tynjälä P. (2012). *Osaaminen ja koon Vertaisryhmämentorointi opetuslalla*. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Heikkinen, H., Jokinen H. & Tynjälä P. (toim.) (2010). *Verme Vertaisryhmämentorointi työssä oppimisen tukena*. Helsinki. Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hotanen, J., Laine, R.O. & Pietiläinen, S. (2001). *Benchmarking- opas. Opi hyviltä esikuvilta*. Helsinki. Laatukeskus.
- Hämeenlinnan kaupunki (n.d.) Päiväkodit. Haettu 5.1.2019 osoitteesta www.hameenlinna.fi/Palvelut/Perheiden-palvelut/paivahoito/paivakodit/

Juuti, P. (2012). *Saako työssä viihtyä. Tositarinoita työelämästä*. Helsinki. Minerva kustannus Oy.

Järvenpää, E. (prof.) (2006). Laadullinen tutkimus. Teknillinen korkeakoulu. Tuotantotalouden osasto 02.02.2006. Haettu 29.12.2018 osoitteesta www.cs.tut.fi/~ihtesem/k2007/materiaali/luento4.pdf

Jyväskylän yliopisto koppa (2015). Konstruktivismi. Haettu 3.1.2019 osoitteesta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/konstruktivismi>

Jyväskylän yliopisto koppa (2016). Teemoittelu. Haettu 29.12.2018 osoitteesta <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>

Kananen, J. (2009). *Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino. Juvenes Print.

Karila, K. & Nummenmaa A.R. (2001). *Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkot*. Helsinki. WSOY.

Karjalainen, A., Kuortti, K. & Niinikoski, S. (2001). *Luova koulutusohjelma-vertailu. Ajatuksia kansainvälistä benchmarking-arviointia varten*. Oulu. Oulun yliopistopaino.

Kaunisto, S-L. (2014) *”Täällä sai puhua sen, mitä kenties muualla ei” Opettajien vertaisryhmä kerronnallisena ympäristönä*. Väitöskirja. Acta Univ. Oul. E. 146. Tampere: Juvenes Print. Haettu 28.9.2019 osoitteesta <file:///C:/Users/Käyttäjä/Documents/opinnäytetyö/täällä%20saa%20puhua%20sen%20mitä%20jossain%20muualla%20ei.pdf>

Kinanen, M. (2009). *Surusäkki. Vertaisryhmätyöskentelyä lasten sururyhmille*. Helsinki. Lastenkeskus/Lk-kirjat.

Kitzinger, J & Barbour, R.S. (2001). Introduction: the challenge and promise of focus groups. Teoksessa R.S., Barbour & J., Kitzinger (toim.) *Developing Focus Group Research Politics, Theory and Practice*. 2.painos. London- Thousand Oaks- New Delhi: SAGE Publications, ss. 1—20.

Korkeakoski, E. (2017) *Arvioi ja menesty! Arviointitoiminnan perusteet, prosessit ja vaikuttavuus*. Tampere.Mediapinta.

Kupila, P. (2014). Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa E. Hujala, L. Turja, J. Elo & P. Roos (toim.) *Varhaiskasvatuksen käsikirjan työkirja*. Jyväskylä: PS-kustannus, s. 139.

Kupila, P. (2012). Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.) *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus, s. 300.

Laakkonen, A. (2004). *Hoitohenkilöstön ammatillinen kasvu hoitokulttuurissa*. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.

Lapsuutta satakielen siivittämänä. Hämeenlinnan varhaiskasvatussuunnitelma. (2019). Haettu 29.9.2019 osoitteesta https://www.hameenlinna.fi/wp-content/uploads/2019/05/LAPSUUTTA-SATAKIELEN-SIIVITTAMANA_HML-vasu-2019.pdf

Leinonen, R. (2012). *Ammattikorkeakoulupedagogiikan kehittäminen. Opiskeluorientaatiot ja opinnäytetyön vertaistilanteet opiskelijoiden asiantuntijuuden kehittymisen tukena*. Väitöskirja. Acta Univ. Oul. E 124. haettu 28.9.2019 osoitteesta jultika.oulu.fi/files/isbn9789514298448.pdf

Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. (2010). *Johtaminen sosiaalialalla*. Helsinki. Gaudeamus.

Mikkonen, I. & saarinen, A. (2018) *Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla*. Helsinki. Tietosanoma.

Mäki, P. (2015). *Opettajana ja kehittäjänä Vertaismentorointiryhmässä kehittäjäopettajan ammatillista identiteettiä kertomassa*. Väitöskirja. Acta Universitatis Ouluensis E Scientiae Rerum Socialium 152. Tampere: Juvenes print.

Mäkisalo, M. (2003). *Yhdessä onnistuminen. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin*. Helsinki. Tammi

Mykkänen-Hänninen, R. (2007). *Vapaaehtoistyön rajapinnoilla*. Helsinki. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (n.d.) Verme 2 Jaettu osaaminen kasvaa toiseen potenssiin. Haettu 28.12.2018 osoitteesta http://docs.wixstatic.com/ugd/e4ff2c_71016ce9984c40938b45c18a3ef64fc7.pdf

Puroila, A-M. (2003). *Päiväkotiarjen rikkaus*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Perälä, M-L., Junttila, K. & Toljamo, M. (2007). Benchmarking-järjestelmän kehittäminen hoitotyöhön. Työpapereita 19/2007. Helsinki: Stakes

Ronkainen, S., Pehkonen L., Lindblom-Ylänne S. & Paavilainen E. (2011). *Tutkimuksen voimasanat*. Helsinki. WSOYpro Oy.

Sorsa V. (2012). Kun strategia tuli kaupunkiin: kuntasektori strategiatyön areenana. Teoksessa S. Mantere, K. Suominen & E. Vaara (toim.). *Toisin ajattelua Strategisesta johtamisesta* 2. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Spiik, K-M (2007). *Tulokseen tiimityöllä*.1.-2. painos. Helsinki: WSOY

STM. (n.d.) Työhyvinvointi. Haettu 5.1.2019 osoitteesta <https://stm.fi/tyo-hyvinvointi>

Tenk. Julkaisu 3/2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa.

Haettu 28.9.2019 osoitteesta https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf

THL. 31.8.2017. Vammaispalvelujen käsikirja. Haettu 30.9.2018 osoitteesta <https://thl.fi>

Tilastokeskus (n.d.) Käsitteet. Tiimityö. Haettu 20.1.2019 osoitteesta <https://www.stat.fi/meta/kas/tiimityo.html>

Toikko, T. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon*. 3. korjattu painos Tampere: Tampereen yliopistopainos Oy-Juvenes Print.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 6. uudistettu painos. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Työterveyslaitos (n.d.) Tuki- ja liikuntaelinten terveys. Haettu 5.1.2019 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/>

Työterveyslaitos (n.d.) Työhyvinvointi on yhteinen asia. Haettu 10.11.2018 osoitteesta <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyo-hyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyo-hyvinvointi-yhteinen-asia/>

Yhdessä suru on helpompi kantaa. Tuettu suru- projekti. (2004). Suomen mielenterveysseura (2004). Helsinki.

Valkeinen, H., Borodulin, K., Mäkinen, T., Kestilä, L., Sipilä, N. & Prättälä, R. (2011). Liikunnan sosioekonomiset erot – faktaa vai fiktiota? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) *Työstä, jouta ja jaksa Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, ss.55—56.

Varhaiskasvatuslaki. 540/2018. Haettu 30.9.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Vartiainen, A. (2007). *Vertaistuen merkitys terveydenhuollon sosiaalityössä jaksamiselle*. Sosiaalityön pro gradututkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.

Vilka, H. & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Haettu 10.11.2018 osoitteesta

https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=971qYIYUaQcC&oi=fnd&pg=PA9&dq=ty%C3%B6hyvinvointi&ots=ghVmkWkqIO&sig=-6tJLBJMhm722ThKR2f9kqY19R4&re-dir_esc=y#v=onepage&q=ty%C3%B6hyvinvointi&f=false

SAATEKIRJE VERTAISTUKITYÖSKENTELEYTUTKIMUKSEEN OSALLISTUVALLE

Hei Sinä varhaiskasvatuksen ammattilainen!

Olen Tiina Kuusi ja opiskelen Hämeen ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen ylemmän ammattikorkeakoulun koulutusohjelmassa. Työskentelen varhaiskasvatuksessa ja teen opinnäytetyötä varhaiskasvatuksen tiimityöskentelystä. Tutkimukseni tavoitteena on kehittää uusi työskentelymuoto Hämeenlinnan varhaiskasvatukseen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi.

Kutsun Sinut yhdessä oman tiimisi kanssa osallistumaan toisen varhaiskasvatustiimin kanssa järjestettävään kahteen tapaamiskertaan kevään 2019 aikana. Tapaamisten aikana teillä on yhdessä toisen tiimin jäsenten kanssa mahdollisuus keskustella etukäteen annettujen teemojen pohjalta. Teemat ovat työhyvinvointi ja ammatillinen osaaminen. Tarkoitus on keskustella siitä, miten asiat ovat nyt ja voisiko vertaistukityöskentely työmuotona antaa jotain uutta varhaiskasvatukseen. Mukana tapaamisissa olen myös minä, mutta vain opinnäytetyön tekijän ominaisuudessa. Opinnäytetyön tekijänä en osallistu keskusteluihin, vaan ohjaan keskustelijoita tarvittaessa pysymään aiheessa ja aikataulussa. Keskustelu nauhoitetaan. Opinnäytetyön tekijänä kirjaan keskusteluista esille nousseet asiat omaan muistiooni aineiston sisällöllistä analysointia varten.

Ennen ensimmäistä vertaistukitapaamista ja kahden vertaistukitapaamisen jälkeen pyydän Sinua vastaamaan pienimuotoiseen kyselyyn. Tapaamisten jälkeen pyydän Sinua vielä kirjoittamaan vapaamuotoista päiväkirjaa nimettömänä. Päiväkirjaan on tarkoitus kirjata kaikki ajatukset ja kehittämisideat, jotka Sinussa heräsivät keskustelujen aikana. Olemme kaikki vaitiolovelvollisia, joten asiat, joita vertaistukitapaamisissa kuulemme jäävät sinne. Kaikki tutkimuksesta saatu aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Tutkimukselle on anottu ja saatu tutkimuslupa Hämeenlinnan kaupungilta.

Annan mielelläni lisää tietoa tutkimuksestani tarvittaessa.

Yhteistyöterveisin ja etukäteen kiittäen,

Tiina Kuusi

Kysymykset ennen vertaistukitapaamisia

Mitä odotat vertaistukityöskentelyltä?

Millaisissa tilanteissa vertaistukea voidaan mielestäsi hyödyntää työyhteisössä?

Millaista hyötyä vertaistuesta voidaan mielestäsi saada työyhteisölle?

Kysymykset vertaistukitapaamisten jälkeen

Miten vertaistukityöskentelyä voidaan mielestäsi parhaiten hyödyntää varhaiskasvatuksessa?

Mikä vertaistukityöskentelyssä oli hyvää ja mikä edellyttää jatkokehittämistä?

Päiväkirjamerkinnot

Päivämäärä

1. Työhyvinvointi

Päivämäärä

2. Ammatillinen osaaminen

Palaute

Vapaamuotoinen palaute vertaistukityöskentelystä ja tutkimuksen kulusta.

Haastatteluosuus

Päiväkirjan kirjoittaminen

Kyselykaavakkeet