

TOIMITAAN YHDESSÄ

Apuvälineitä erään järvenpääläisen päivähoitoyksikön tiimityöskentelyn kehittämiseen

Kerttu Mättö & Jenna Korhonen
Opinnäytetyö, syksy 2015
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK) +
lastentarhanopettajan virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Mättö, Kerttu & Korhonen, Jenna.

Toimitaan yhdessä yksilöinä – Apuvälineitä erään järvenpääläisen päivähoitoyksikön tiimityöskentelyn kehittämiseen.

Diak Helsinki, syksy 2015, 75 sivua, 8 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK) + lastentarhanopettajan virkakelpoisuus.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli tiimityön kehittäminen eräässä järvenpääläisessä päivähoitoyksikössä. Aloimme kehittää tiimityötä kokoamalla ensin yhteisiä sääntöjä ja yleisiä periaatteita päivähoitoyksikössä, jonka jälkeen keskityimme tiimin keinoihin parantaa yhteistyötä eli toimimaan yhdessä.

Opinnäytetyömme produkti oli kaksiosainen. Produktimme ensimmäinen osa oli tiimin itsearviointilomake, jonka tarkoituksena oli lisätä tiimin jäsenten välistä vuorovaikutusta ja tiimin itsearviointia. Toinen osa oli koonti päivähoitoyksikön yhteisistä säännöistä ja sen tarkoituksena oli yhtenäistää koko päivähoitoyksikön toimintatapoja.

Produkteja varten teetimme ensin kyselyn kuudelle aineistonkeruuta varten valitulle tiimille. Kyselyiden jälkeen kävimme haastattelemassa valittujen tiimien tiivivastaavia päiväkodeilla.

Parhaimmillaan työntekijöiden erilaiset toimintatavat täydentävät toisiaan ja luovat monipuolisen kasvatusympäristön lapsille. Huonossa tapauksessa kuitenkin keskustelu ei onnistu ja työntekijät antavat ristiriitaisia viestejä lapsille eivätkä löydä yhteistä tapaa toimia. Haastatteluiden perusteella haastateltavat arvostivat erilaisuutta, mutta kokivat keskustelun tärkeäksi, jottei eroavaisuuksista aiheudu ongelmia. Kun tiimi toimii yhteistyössä keskenään, on myös helppo poiketa yhdessä sovitusta toimintatavoista tarpeen vaatiessa.

Asiasanat: Itsearviointi, tiimit, tiimityö, toimintatavat, turvallisuus, säännöt, varhaiskasvatus, vuorovaikutus

ABSTRACT

Mättö, Kerttu and Korhonen, Jenna.

Improving teamwork in a day care centre. 75 p., 8 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2015.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Social Services and Education. Degree: Bachelor of Social Services.

The thesis was a functional thesis and the production was carried out in two parts. The first part of the production was an appendix to the team agreement and the second part was common rules for the day care centre. Our aim was to improve and unify teamwork and standardize the common rules and way of acting in the day care centre. The partner in cooperation was a day care centre in Järvenpää which has two different units.

The two products were based on data that was gathered by a questionnaire and interviewing employees. Six employees were selected and they first answered the questionnaire online and after that they were interviewed at the day care centre.

Based on the results we noticed that actions in both units of the day care centre remained consistent if the communication worked well between the workers, teams and children. Problems occurred if the workers did not communicate and discuss enough with each other. Because of that we decided to concentrate on interaction in teamwork.

The appendix to the team agreement helps team members to concentrate on their success and also discuss the problems they had in the teamwork. The common rules help children, their parents and employees to act consistently.

Keywords: Early childhood education, Rules, Safety, Courses of action, Teams, Teamwork, Interaction

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	8
2.1 Toimintaympäristö	8
2.2 Tavoitteet ja tarkoitus	9
3 VARHAISKASVATUS	11
4 TIIMITYÖSKENTELY	13
4.1 Tiimin määritelmä	13
4.2 Tiimityöskentely päivähoidossa	14
4.3 Tiimisopimus	16
4.4 Hyvä toiminta työpaikalla	17
4.5 Ongelmanratkaisu ja ristiriidat tiimityössä	18
4.6 Vuorovaikutus ja keskustelukulttuuri työpaikalla	20
5 SÄÄNNÖT JA TURVALLISUUS PÄIVÄKODISSA	24
5.1 Päivähoito ja säännöt	24
5.2 Rajojen asettaminen	28
5.3 Turvallisuus päiväkodissa	30
5.4 Turvallisuuden tunteen luominen ja kokeminen	30
6 OPINNÄYTETYÖPROSESSI	33
6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö	35
6.2 Produktin toteutus osa 1	36
6.3 Produktin toteutus osa 2	38
7 HENKILÖKUNNAN KÄSITYKSIÄ PÄIVÄKODIN TOIMINNASTA	40
7.1 Tiimit ja tiimisopimus	40
7.2 Tiimityöskentely Taivalten päivähoitoyksikössä	41
7.3 Turvallisuus ja säännöt	42
8 POHDINTA	44
8.1 Arviointi	44

8.2. Itsearviointi	45
8.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	47
8.4 Ammatillinen kasvu	49
8.5 Opinnäytetyön hyödyntäminen muissa työyhteisöissä	51
LÄHTEET	53
LIITE 1: Haastattelurunko	57
LIITE 2: Viesti kyselylomakkeen alkuun	59
LIITE 3: Webropol -kyselylomake	60
LIITE 4: Ilmoitus vanhemmille	62
LIITE 5: Tiimin itsearviointi	63
LIITE 6: Kootut säännöt päivähoitoyksikölle	64
LIITE 7: Arviointilomake päivähoitoyksikön työntekijöille	70
LIITE 8: Tiimisopimus	70

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää tiimityötä ja yhtenäistää tiimien toimintaa päivähoitoyksikössä. Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa tehtiin järvenpääläiselle päivähoitoyksikölle liite tiimisopimukseen tiimin itsearviointista (liite 5) sekä koonti yhteisistä säännöistä (liite 6) koko päivähoitoyksikölle. Molemmat produktin osat ideoitiin yhdessä päivähoitoyksikön työntekijöiden kanssa.

Opinnäytetyötämme varten teimme kyselyn ja haastattelut päivähoitoyksikön työntekijöille. Olemme liittäneet haastatteluista saadun tiedon teoriaosuuksien lomaan, jotta teoria ja saatu tieto kävisivät vuoropuhelua. Teorian seassa on myös sitaatteja haastatteluista. Salassapitoperiaatteen vuoksi käytämme työssämme kuvitteellista nimitystä Taivalten päivähoitoyksikkö.

Aiheena tiimityön kehittäminen on ajankohtainen varhaiskasvatuksessa, sillä päiväkotien ryhmäkoot kasvavat jatkuvasti, ja työntekijöistä on pulaa. Mitä vähemmän on resursseja, sitä tärkeämpää on, että kaikki vetävät yhtä köyttä. Idean opinnäytetyöhömmme saimme edellisten lapsi- ja perhetyön harjoitteluiden aikana, kun huomasimme sääntöjen ja toimintatapojen epäyhtenäisyyden vaikutukset lapsiin. Olemme huomanneet, että lapset eivät sitoudu toimintaan riittävästi, jos he eivät tiedä, miksi jokin tietty sääntö on olemassa tai miksi säännöistä poikeaan. Henkilökunnan tulisi sitoutua noudattamaan ja valvomaan yhdessä sovittuja sääntöjä, sillä säännöt saattavat jäädä myös lapsille epäselviksi, jos aikuiset eivät toimi johdonmukaisesti (Cantell 2010, 150). On myös tilanteita, jolloin on tarve poiketa säännöistä ja jokainen työntekijä toimii silloin omalla ammattitaidollaan ja parhaaksi katsomallaan tavalla.

Säännöllinen palaute ja keskustelu tiimissä edesauttavat oppimista ja ammatillista kasvua (Mikkola & Nivalainen 2009, 76). Produktin ensimmäinen osa on tiimisopimukseen kehittämämme liite tiimin itsearviointista, jonka tavoitteena on kehittää tiimin yhteistyötä ja lisätä tiimin jäsenten vuorovaikutusta sekä itsearvi-

ointia. Halusimme lisätä keskustelua tiimeissä, jotta jatkossa puhuttaisiin avoimemmin ja arvioitaisiin säännöllisesti omaa työskentelyä ja toimintatapojen yhtenäisyyttä sekä tilanteita, jossa yhteisesti sovitusta poiketaan.

Sääntöjä on tarpeellista käydä läpi tasaisin väliajoin. Toimivassa toimintakulttuurissa sääntöjä muokataan ja niistä keskustellaan säännöllisesti, jotta ne palvelevat uusia tilanteita. Joskus muutoksen tarpeessa ovat lapset, toisinaan taas aikuiset. (Cantell 2010, 150.) Produktin toinen osa koostuu talon säännöistä eri tilanteissa, kuten ruokailussa, sisäleikeissä, liikkumisessa sisällä, työtavoissa ja ulkoilussa. Toisen osan tavoitteena on yhtenäistää koko päivähoitoyksikön toimintaa selkeiden ja yhteisten sääntöjen avulla. Yleensä sääntöjen taustalla on turvallisuus, ja sen vuoksi opinnäytetyömme keskittyy suurelta osalta turvallisuuteen.

Yhdessä sovituista toimintatavoista ja säännöistä voi poiketa helpommin, jos työpaikan kaikki jäsenet vetävät yhtä köyttä ja kaikki toimivat kunnioittaen yhdessä sovittuja toimintatapoja ja sääntöjä sekä yhteisiä arvoja. Taivalten päivähoitoyksikössä arvostetaan erilaisuutta ja työntekijä voi toimia yksilönä, kunnioittaen muiden toimintaa. Kaikkien ei tarvitse toimia samalla tavalla, mutta on tärkeää arvostaa yhteisiä päätöksiä, ja ymmärtää oman toiminnan merkitys yhteiselle toiminnalle. Aikuiset ovat vastuussa turvallisuudesta sekä turvallisuuden tunteen luomisesta päiväkodissa. Lapsen turvallisuudentunne saattaa järkkyyä, jos kasvattajien toiminta ei ole riittävän johdonmukaista.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Toimintaympäristö

Päädyimme tekemään opinnäytetyömme Taivalten päivähoitoyksikössä, sillä toinen meistä on ollut siellä töissä sekä työharjoittelussa ja paikka oli tuttu. Päivähoitoyksikössä on kaksi eri päiväkotia, joilla on sama johtaja. Päiväkodeissa on yhteensä 9 lapsiryhmää ja 151 hoitopaikkaa.

Järvenpään varhaiskasvatusta, päivähoitoa ja esiopetusta ohjaavat valtakunnalliset linjaukset, kansainväliset lapsen oikeuksia määrittelevät sopimukset sekä lait ja asetukset. Taivalten päiväkodin toimintaa ohjaavat Järvenpään varhaiskasvatuksen linjaukset, Järvenpään varhaiskasvatussuunnitelma, esiopetuksen opetussuunnitelma ja Suomi toisena kielenä -opetussuunnitelma. Työntekijöiden toimintaa taas ohjaavat Taivalten päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelma sekä lapsen varhaiskasvatussuunnitelma. Tiimien toimintaa ohjaa tiimisopimus. (Taivalten päivähoitoyksikön varhaiskasvatussuunnitelma 2008.)



KUVIO 1. Päivähoitoyksikön toimintaa ohjaavat asiakirjat

Järvenpäässä varhaiskasvatuksen arvot pohjautuvat kaupungin arvoihin ja ne ovat huolenpito ihmisestä, vastuullisuus, taloudellisuus ja oikeudenmukaisuus. Huolenpito tarkoittaa Järvenpään varhaiskasvatuksessa lapsuuden kunnioittamista elämän perustana, vastuullisuus elämänmyönteisyyttä ja luottamusta tulevaisuuteen, taloudellisuus vertailukelpoista ja kehittyvää varhaiskasvatusta ja oikeudenmukaisuus perheiden oikeudenmukaista kohtelua lasten päivähoidon asiakkaina. (Järvenpään kaupunki 2006, 6.)

Opinnäytetyötämme varten haastattelimme päivähoitoyksikön kuuden ryhmän tiiminvetäjiä, jotka kaikki olivat lastentarhanopettajia. Työntekijät työskentelevät erikäisten lasten kanssa, joiden ikähaitari on 1–6 vuotta. Yksi valituista ryhmistä oli niin sanottu integroitu erityisryhmä. Ryhmä erosi muista ryhmistä siten, että siinä on myös erityistä tukea tarvitsevia lapsia. Yksi ryhmistä oli esikouluryhmä. Ryhmät toimivat päivähoitoyksikön kahdessa erillisessä päiväkodissa.

2.2 Tavoitteet ja tarkoitus

Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää ja yhtenäistää päivähoitoyksikön tiimien toimintaa. Toiminta on yhtenäistä silloin, kun toiminnan taustalla ovat yhdessä sovitut toimintatavat. Silloin kun peruspilarit ovat kunnossa, säännöistä on myös helpompi poiketa tarvittaessa. Tämä vaatii kuitenkin avointa kommunikointia työntekijöiden kesken. Avoin keskustelu, refleктоiva työote ja itsearviointi antaa tilaa erilaisuudelle ja yksilönä toimimiselle niin, ettei se häiritse yhdessä sovitteja toimintatapoja.

Produktin ensimmäisen osan eli tiimin itsearvioinnin tavoitteena on kehittää tiimin yhteistyötä ja lisätä tiimin jäsenten vuorovaikutusta sekä itsearviointia. Tarkoituksena oli luoda itsearviointilomake, joka tarjoaa mahdollisuuden puhua tiimin toimivuudesta, kehua ja kannustaa työkavereita sekä parantaa tiimihenkeä keskittymisen onnistumisiin, mutta mahdollistaen myös ongelmakohtien puheeksi ottamisen.

Produktin toisen osan eli koottujen sääntöjen (liite 6) tavoitteena oli yhtenäistää päivähoitoyksikön arkea yhteisten sääntöjen avulla. Koottujen sääntöjen tarkoituksena oli kerätä päivähoitoyksikön yleiset säännöt selkeään muotoon kaikkien nähtäviksi. Kootuista säännöistä on helppo näyttää lapsille, työntekijöille ja vanhemmille, miten missäkin tilanteessa toimitaan.

3 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatus on pienten lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää tasapainoista oppimista, kasvua sekä kehitystä. Varhaiskasvatusta järjestävät varhaiskasvatuspalvelut, joista keskeisimpiä ovat päiväkodit, perhepäivähoito sekä avoin toiminta. Palveluja tuottavat kunnat, järjestöt, yksityiset palveluntarjoajat ja seurakunnat. (Reunamo 2007, 101.)

Varhaiskasvatuslain 2. §:n (2015) mukaan kasvatuksen tavoitteena on edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja hyvinvointia. Lisäksi varhaiskasvatuksen tavoitteena on tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve, varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö; turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä sekä varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin.

Varhaiskasvatus koostuu hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta. Varhaiskasvatuksen perustana on näkemys lasten kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. Näkemys pohjautuu varhaiskasvatukselliseen tietoon ja tutkimukseen, monitieteiseen tietoon ja tutkimukseen sekä pedagogisten menetelmien hallintaan. Laadukas varhaiskasvatus vaatii ammatillista osaamista ja ammattitaitoista henkilöstöä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11.)

Suomalaisen varhaiskasvatuksen arvopohja perustuu kansainvälisiin lapsen oikeuksia määritteleviin sopimuksiin, kansallisiin säädöksiin ja muihin ohjaaviin asiakirjoihin. Lapsen oikeuksia koskeva yleissopimus kattaa neljä keskeistä yleisperiaatetta, jotka ovat syrjintäkielto ja lasten tasa-arvoisen kohtelun vaatimus, lapsen etu, lapsen oikeus elämään ja täysipainoiseen kehittymiseen sekä lapsen mielipiteen huomioon ottaminen. Suomessa varhaiskasvatuksen keskeisiä periaatteita ovat lapsen oikeus turvallisiin ihmissuhteisiin, turvattuun kasvuun, kehity-

tymiseen ja oppimiseen, turvattuun ja terveelliseen ympäristöön. Lapsen oikeuksiin kuuluu myös tulla ymmärretyksi ja kuulluksi ikänsä ja kehitystasonsa mukaisesti, omaan kulttuuriin, äidinkieleen ja uskontoon tai katsomukseen sekä oikeus saada tarvitsemaansa erityistä tukea. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 12.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstön toiminta pohjautuu suomalaisen sosiaalivaltion määrittelemissä asiakirjoissa oleviin sekä yhteisesti sovittuihin arvoihin ja toimintatapoihin. Kasvattajayhteisö rakentaa yhteistä toimintakulttuuria keskustelemalla arvoista ja toimintatavoista. Kasvattajan on tärkeää tunnistaa oma kasvatustajautensa sekä sen taustalla olevat arvot ja eettiset periaatteet. Oman työn reflektointi ja arvioiminen auttavat kasvattajaa toimimaan eettisesti ja ammatillisesti. Kasvattajayhteisö dokumentoi, arvioi ja kehittää toimintaansa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 17.)

Järvenpään kaupungin varhaiskasvatuksen linjauksissa varhaiskasvatuksen laadun takaa ammattitaitoinen ja moniammatillinen henkilöstö. Muodollisen pätevyyden lisäksi hyvään ammattitaitoon kuuluvat arvioiva työote, hyvä tilannetaju, erilaisten työmenetelmien käyttö sekä toimiva vuorovaikutteinen työtapo. Kasvattajilla tulee olla yhteisössä tiedostettu, yhteinen arvopohja, johon kaikki sitoutuvat. (Järvenpään varhaiskasvatuksen linjaukset 2005, 3.)

Päiväkoti- sekä kaupunkikohtainen varhaiskasvatussuunnitelma, toimintaympäristö sekä toteutunut toiminta muodostavat päiväkodin toimintakulttuuriin. Toimintakulttuurilla tarkoitetaan käytännön tulkintaa päiväkodin kasvatustehtävästä. Tällöin kaikkien päiväkodin toimintojen tulisi tukea varhaiskasvatussuunnitelmassa asetettuja tavoitteita. Toimintakulttuuriin kuuluvat toimintamallit, arvot sekä viralliset ja epäviralliset säännöt. (Brotherus, 2004, 13.)

4 TIIMITYÖSKENTELEY

Tässä luvussa määrittelemme tiimin käsitteen, käsittelemme tiimityöskentelyä päivähoitossa, tiimisopimusta, työpaikan hyvää työskentelykulttuuria sekä ongelmanratkaisua ja vuorovaikutusta työpaikalla. Teorian lomaan olemme laittaneet haastattelumme tuloksia sekä sitaatteja haastatteluista.

4.1 Tiimin määritelmä

Tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja ja jotka ovat sitoutuneet yhteisiin tavoitteisiin, yhteiseen päämäärään, yhteiseen toimintamalliin ja huolehtivat yhteisvastuullisesti tehtävistään (Huusko 2007, 67). Tiimin työskentely tapahtuu pysyvässä ryhmässä tai tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja mahdollisuus suunnitella itse työtään (Tilastokeskus i.a.). Tiimin voi yksinkertaisesti määritellä itseohjautuvaksi ryhmäksi (Spiik 2004, 39).

Pieni ryhmäkoko on yksi toimivan tiimin tärkeä osatekijä. Tiimimääritelmässä pienellä ryhmällä tarkoitetaan ryhmää, jonka kokonaisuus tiimin asettajan ja tiimin jäsenten on helppo hahmottaa. Pienessä ryhmässä jäsenet ovat tietoisia toisistaan ja, toisten osaamisesta, ja ryhmä on läpinäkyvä eli ryhmän jäsen ei voi niin sanotusti piiloutua kenenkään taakse vältelläkseen työtehtäviä. (Huusko 2007, 69.)

Toisiaan täydentävät taidot tiimin tunnusmerkkinä voivat tarkoittaa joko koulutusta ja osaamista, tiimirooleja tai jäsenten luontaista erilaisuutta. Toisiaan täydentävät taidot voidaan jakaa kolmeen luokkaan, joita ovat tekninen ja toiminnallinen asiantuntemus, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidot ja vuorovaikutustaidot. (Huusko 2007, 70–71.)

Tiimin toiminnan sujumiseksi tiimillä on yhteisvastuu tekemisestä ja lisäksi jokaisella tiimin jäsenellä on ammatillinen yksilövastuu. Tiimityöhön ei kuulu yksilösuoriutuminen tai muiden aliarvioiminen, vaan tiimityö on yhteistyötä. Koko tiimin

vastuu on perustehtävän hoitamisessa ja jokainen tiimin jäsen on vastuussa omasta toiminnastaan. (Koivukoski & Palomäki 2009, 15–16.)

Vaikka tiimityössä ollaan yhteisvastuullisia, jokainen työntekijä toimii tiimissä kuitenkin myös yksilönä, yhtenä osana tiimiä. Työpaikalla yksilöllisyys merkitseekin työyhteisön moninaisuutta ja tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvo on paitsi oikeudenmukaista kohtelua ja moninaisuuden ymmärtämistä ja hyväksymistä, myös erilaisuuden havaitsemista, kohtaamista, ymmärtämistä, suvaitsevaisuutta ja kunnioitusta. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 33, 66.)

Tiimin erottaa työryhmästä se, että työryhmässä jäsenet toimivat yksilöinä pohtimatta kokonaisuutta tai toisten työntekijöiden toiminnan liittymistä siihen. Työryhmää eivät yhdistä tiimin tavoin yhteinen päämäärä ja yhteisvastuullisuus, vaan esimerkiksi sama työtila, samat asiakkaat, tai jokin muu työhön liittyvä tekijä. (Huusko 2007, 90.) Tiimin tarkoitus on, että sen jäsenet työskentelevät yhdessä sovittujen pelisääntöjen mukaan yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Toimivassa tiimissä keskustellaan avoimesti ja annetaan palautetta. (Koivunen 2009, 192.)

4.2 Tiimityöskentely päivähoitossa

Päiväkodeissa tiimityö tapahtuu 3–6 hengen tiimeissä. Tästä syystä jokaisen työntekijän on oltava valmis ja motivoitunut työskentelemään yhdessä muiden työntekijöiden ja eri ammattiryhmien kanssa. Tiimityön etu päiväkodissa on, että se mahdollistaa lasten ja perheiden tilanteiden pohtimisen yhdessä. Tiimityöskentelystä saa myös ymmärrystä ja vahvistusta yhteisille toimintatavoille ja tavoitteille. (Mikkola & Nivalainen 2009, 76.)

Tiimin yhtenäinen linja auttaa vahvistamaan yhtenäisiä työtapoja ja lisää painetta muutokseen sekä tiimi- että yksilötasolla. Tiimityöskentelyn uhka on, että tiimiin tulee niin sanottuja vapaamatkustajia eli työntekijöitä, jotka eivät sitoudu yhteisiin sopimuksiin ja luottavat siihen, että joku muu hoitaa heidän työtehtävänsä. Tiimi-

työskentely kuitenkin vaatii, että jokainen tekee osansa kokonaisuudesta. (Mikkola, Nivalainen 2009, 76–77.) Haastatteluiden perusteella Taivalten päivähoitoyksikössäkin on ollut hankaluuksia sitoutua yhteisiin sopimuksiin, mutta asioista on yleensä selvitty keskustelemalla ja yleisesti toiminta on päivähoitoyksikössä yhtenäistä.

Eräs haastateltava kertoi heidän keskustelutavoistaan seuraavanlaisesti:

– – joka tiimissä keskustellaan ja päivittäinkin keskustellaan meidän toiminta- ja työtavoista, että se on kyllä yks ihan oleellinen osa sitä työtä ja tiimityötä. (Haastateltava 3.)

Tiimit tarvitsevat pelisääntöjä joista pidetään myös kiinni. Sekava työskentely väsyttää enemmän, kuin järkevä ja tehokas toiminta. Jos joku tiimin jäsenistä on eri mieltä yhteisistä pelisäännöistä, hänen täytyy tuoda asia esille esimerkiksi tiimi-palaverissa, eikä hän voi muuttaa sääntöjä yksin. Tiimin jäsenet työskentelevät yhteistyössä sovittujen sääntöjen mukaan. Poikkeavissa ja äkillisissä tilanteissa toimitaan oman harkinnan mukaan työpaikan arvot muistaen. (Spiik 2004, 87–88.) Haastatteluiden perusteella Taivalten päivähoitoyksikössä pyritään keksimään yhteisiä toimintatapoja ja toimimaan yhteistyössä oman tiimin jäsenten sekä muiden tiimien kanssa. Monet haastateltavat kokivat, että lasten hyvinvoinnin kannalta on tärkeää toimia yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti.

Eräs haastateltava kommentoi toimintatapojen eroavaisuutta seuraavanlaisesti:

– –Tottakai on hyväkin, että toimintatavoissa on eroja, me ollaan erilaisii ihmisiä, mut että jos se niin kun vaikuttaa siihen lasten hyvinvointiin tai siihen lasten kannalta mielekkääseen toimintaan, niin silloin sitten aina jutellaa, hei et miks me tehdään näin tai miks sä teet noin tai miks mä teen noin ja mikä sit ois semmonen hyvä yhteinen toimintatapa, et miten kannattais sit tässä toimia. (Haastateltava 3.)

Jukka Niemelän (2006) työpoliittisessa tutkimusprojektissa kartoitettiin erilaisten joustavien työjärjestelyjen käyttöä suomalaisilla työpaikoilla. Vuosina 2004–2005 tutkimusta varten kartoitettiin työjärjestelyjä kaikkiaan 106:ssa eri työpaikassa. Tutkimusprojektissa havaittiin, että tiimissä toimivilla on suuremmat vaikutukset

työnsä sisältöön, työtehtävien jakoon, työtahtiin ja työmenetelmiin kuin muilla työntekijöillä. Tiimityön hyväksi puoliksi mainittiin muun muassa henkilökunnan vastuullisuus, aloitteellisuus ja sitoutuminen, itseohjautuvuus, työn mielekkyys, moniammatillisuus, yhteistyö sekä työyhteisön sosiaalisuus. Tutkimusprojektissa tiimityön huonoiksi puoliksi havaittiin muun muassa työntekijöiden keskinäiset ristiriidat, jotka saavat suuremman merkityksen henkilöstön tiivistä yhteistyötä edellyttävissä työn organisaatiomuodoissa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että kun korostetaan työryhmien eli tiimien itseohjautuvuutta, työpaikalle syntyy helposti itseriit-toisia saarekkeita, jotka saattavat vaikeuttaa tiedonkulkua ja virheistä oppimista. (Niemelä 2006, 82–88.)

Järvenpäässä päiväkotien toimintatavat on yhteisesti sovittu. Niitä tarkennetaan tiimisopimuksessa ja tiimivastaavien kokouksessa sekä viikoittaisissa tiimipalaverissa. Yhteisiä toimintatapoja Järvenpäässä vahvistaa se, että kaupungin varhaiskasvatuksen prosessit on selkeästi kuvattu. (Järvenpään kaupunki i.a.)

4.3 Tiimisopimus

Tiimisopimus on tiimin jäsenten yhdessä työstämä sopimus ja tärkein työn alussa yhdessä käsiteltävä kokonaisuus. Tiimisopimuksen on tarkoitus tuoda esille toimintaa ohjaavia sisältöjä ja on suositeltavaa, että yhden organisaation kaikilla tiimeillä on samat tiimisopimuksen pääotsikot. Samat pääotsikot mahdollistavat keskinäisen tarkastelun ja arvioinnin siitä, missä vaiheessa kunkin tiimin kasvu-prosessi on. (Skyttä 2005, 172.)

Järvenpään varhaiskasvatuksen tiimisopimuksen pohja (liite 8) on kaikissa kaupungin päiväkodeissa samanlainen. Ennen tiimisopimuksen tekemistä jokainen päiväkodin tiimin jäsen perehtyy Järvenpään kaupungin arvoihin, jotka on mainittu kaupungin suunnittelemassa strategiassa vuosille 2014–2025. Arvoja ovat asukaslähtöisyys, rohkeus, vastuullisuus, oikeudenmukaisuus ja tuloksellisuus (Järvenpään kaupunki 2013, 6). Haastatteluiden perusteella Taivalten päiväkodin työntekijät ovat täyttäneet huolellisesti tiimisopimuksen ja sitoutuneet toimimaan sen mukaisesti.

Eräs haastateltava kertoi, että tarvittaessa tiimisopimuksesta voi tarkistaa, mitä on sovittu:

– – vastuualueet jaetaan että tämä työntekijä hoitaa sen ja sitte ku tulee puheeks että hei mites tää nyt sitte tehdään ni siin tiimisopimuksessa on sovittu että tämä hoitaa sen. (Haastateltava 1.)

Aluksi tiimisopimuksessa pyydetään miettimään, mitä Järvenpään kaupungin arvot merkitsevät tiimille. Tiimi pohtii myös varhaiskasvatuksen pedagogisia painopisteitä toimikaudelle 2015–2016 oman ryhmän näkökulmasta ja mitä ne tarkoittavat tiimille. Pedagogiset painopisteet toimikaudelle 2015–2016 ovat lapsen hyvinvointi eli liikkuminen, lepo, ravinto ja mielen hyvinvointi sekä varhainen tuki eli lapsen osallisuus, yksilöllinen havainnointi, kohtaaminen ja vuorovaikutus. Lisäksi tiimisopimuksessa käydään läpi lasten toiminta, kasvatuskumppanuus huoltajien kanssa ja kasvatuskumppanuus tiimin jäsenten kesken. Lopuksi kirjaan sopimus säännöllisestä palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta tiimissä sekä kaikkien vastuualueet. (Taivalten päivähoitoyksikön tiimisopimus i.a.)

4.4 Hyvä toiminta työpaikalla

Työpaikan pelisäännöillä tarkoitetaan yhdessä sovittuja toimintatapoja ja periaatteita, joiden mukaan työyhteisö toimii. Virallisten sopimusten lisäksi on koettu tarpeelliseksi sopia pelisääntöjä hyvään vuorovaikutukseen ja reiluun työyhteisöön. (Ahola, Furman & Hirvihuhta 2004, 7.) Haastatteluiden perusteella kaikille Taivalten päivähoitoyksikön työntekijöille suuret linjaukset ovat selvät, mutta pienemmissä asioissa työntekijöiden toimintatavoissa on eroja.

Eräs haastateltava kommentoi toimintatapoja päiväkodissa seuraavasti:

– – mutta jos ei oo sellasta selkeätä kaavaa niin useimpia se hyödyttäis, että ois samankaltaiset ne perustoimintatavat ja kyllä meillä nyt suurissa linjoissa on. (Haastateltava 4.)

Hyvän työyhteisön tunnusmerkkeinä pidetään avoimuutta sekä dialogisuutta työntekijöiden välillä. Myös työntekijöiden keskinäinen välittäminen ja huolenpito ovat luonnollisia asioita hyvässä työyhteisössä. Erilaisuutta käytetään yhteisön hyväksi, eikä se ole uhka hyvässä työyhteisössä. Hyvässä työyhteisössä yhteiset säännöt ohjaavat toimintaa ja työyhteisössä vallitsee luottamus. Hyviä työyhteisötaitoja ovat muun muassa; kyky rakentavaan dialogiin toisten mielipiteitä kunnioittaen, kyky tehdä kompromisseja myös silloin, kun asiat hoidetaan eri tavalla kuin itse haluaisi, sitoutuminen yhteisiin sopimuksiin sekä ongelmienratkaisukyky mahdollisuuksien puitteissa. (Honkonen & Salovaara 2013, 62–63.)

Ominaista toimivalle työyhteisölle ovat yhteiset arvot ja tavoitteet. Niistä on syytä keskustella yhdessä, jotta ne eivät perustuisi pelkkiin oletuksiin. Henkilökohtaiset intressit eivät saisi määrittää toimintaa, sillä silloin käyttäytymistä säätelevät lähinnä totutut tavat ja yleiset käyttäytymisen mallit. (Honkonen & Salovaara 2013, 63.) Eroavaisuudet kasvattajien käytöksessä heijastuvat suoraan lasten käytökseen.

Eräs haastateltava kommentoi toimintatapojen eroavaisuuksien vaikutuksista lapsiin seuraavanlaisesti:

Aikuiset on suoraan peili sille lapselle, et jos meidän välissä on siinä kovin erilaista meininkiä, niin sit siellä on vähän sellasta kuhinaa ja kihinää siellä lastenkin puolella. (Haastateltava 1.)

4.5 Ongelmanratkaisu ja ristiriidat tiimityössä

Tiimityöhön kuuluu olennaisesti myös tiimin sisällä syntyvien ristiriitojen estäminen ja ratkaiseminen. Tiimin tarkoituksena on jakaa informaatiota ja kommunikoida avoimesti, jotta päästäisiin mahdollisimman hyvin kohti yhteisiä tavoitteita. Tiimin tehtävä ei ole kertaluontoinen, vaan tavoitteena on jatkuva pyrkimys parantaa toimintaa. (Vakkuri 1997,56, 61.)

Ensimmäinen askel ristiriidan tai ongelman läpikäymisessä on, että ongelmaa ei peitellä, vaan se otetaan avoimesti esille, vaikka sen esille tuominen jännittäisi

tai pelottaisi. Vain ongelman ääneen esiintuominen edesauttaa ongelman ratkaisemisen prosessia. Kaikki työyhteisön sisäiset asiat ovat ratkaistavissa neuvottelemalla, sopimalla ja normaalin johtamistyön puitteissa. (Pohjanheimo 2015, 155–156.). Aktiivinen keskustelu työpaikan ristiriitatilanteista, mielipide-eroista, epäonnistumisista ja pyrkimys ottaa niistä oppia ovat kehittyvän ja tehokkaan työyhteisön tunnusmerkkejä (Colliander ym. 2009, 255). Kaikki haastateltavat kokivat, että erilaisuus on rikkaus, mutta eriävistä mielipiteistä ja käytännöistä on hyvä pystyä myös puhumaan

Eräs haastateltava pohti ristiriidoista puhumista seuraavanlaisesti:

Jos ei tulekaan niitä ristiriitoja tai sanotaan nyt eriäviä mielipiteitä, niin se voi kertoa kyl siitä, että ehkei uskalleta olla erimieltä, et pelätään sitä, että harmonia siitä jotenkin sitten särkyä. (Haastateltava 3.)

On ymmärrettävää, että työntekijät saattavat aristella ongelmien, esimerkiksi työtoverin vastuuttoman käyttäytymisen, epäasiallisen kohtelun tai kiusaamisen esiin tuomista. Tästä syystä esimiehen on hyvä rohkaista työntekijöitä kertomaan mahdollisista ongelmista. Lisäksi on suositeltavaa laatia yhdessä toimintatavat siihen, miten toimintaa häiritsevää käyttäytyminen otetaan puheeksi ja miten erilaisia tilanteita käsitellään. Tärkeää on myös, että työntekijöille on selkeää, milloin ja millä kokoonpanoilla erilaiset tilanteet käsitellään. (Vartia, Gröndahl, Joki, Laitinen & Soini 2012, 77.)

Ongelmatilanteissa punnitaan tiimin palautteen antamisen ja suoran puheen taidot. Ratkaisussa ja keskustelun eteenpäin viemisessä voi olla avuksi niin sanottu valmentava dialogi, joka auttaa lähestymään tilannetta neutraalimmin ja kuulemaan eri näkökulmia. Avainasemassa tilanteessa ovat kuuntelu ja aito läsnäolo. Toimiva valmentava dialogi edellyttää toisiin luottamista ja itseluottamusta. Valmentavan dialogin toimivuutta edistävät uteliaisuus, intuitio, hiljaisuus, metaforat, ristiriita ja ilo sekä leikkisyys. (Heinonen, Klingberg & Pentti 2012, 270.) Yleisesti haastatteluiden perusteella Taivalten päiväkodissa vallitsee hyvä keskustelukulttuuri ja toisten kunnioittaminen näkyy toiminnassa.

Eräs haastateltava kommentoi ristiriitatilanteiden selvittämistä seuraavasti:

Musta ne hoituu aina ihan juttelemalla ne asiat, et en koe, että on sellasia ristiriitoja ehkä – –. (Haastateltava 3.)

Ristiriitatilanteen hyödyntäminen taas edellyttää tunteiden kohtaamista ja suunnittemattoman sallimista. Parhaimmassa tapauksessa ristiriidasta alkunsa saanut keskustelu voi synnyttää työyhteisöön ja tiimityöskentelyyn jotain uutta. Tiimiä auttavat arjessa paremmin eteenpäin myös ilo ja leikkisyys, koska yhteinen huumori ja nauru auttavat tiukoissakin tilanteissa ja luovat luottamusta sekä yhteenkuuluvuutta tiimin jäsenten välille. (Heinonen ym. 2012, 213–231.)

4.6 Vuorovaikutus ja keskustelukulttuuri työpaikalla

Avoin kommunikaatio ja kyky tasavertaiseen keskusteluun sekä kuunteluun ovat tiimityössä ensiarvoisen tärkeitä taitoja (Isoherranen 2005, 58–60). Jokaisen tiimin jäsenen onkin hyvä opetella tiimitaitoja, jotta tiimityöskentely olisi mahdollisimman sujuvaa. Tiimin jäsenelle tärkeitä taitoja ovat tiimin ajattelua edistävät taidot ja kuuntelemisen taito. Tiimin jäsenten tulisi myös kehittää yhdessä tekniikka, jolla esiin nousseita vaikeitakin asioita ratkaistaan. (Heikkilä 2002, 42.)

Avoin kommunikaatio ja ajattelua edistävä vuorovaikutus edellyttää, että jokainen tiimin jäsen nähdään kokonaisena ihmisenä tunteineen. Tunteiden näyttämisen tulisi olla työpaikalla sekä sallittua että toivottavaa. Erilaisuus tulisi nähdä laadukkaamman ajattelun ja toiminnan lähtökohtana ja rakentavan kriittinen asenne ajattelun ja yhteisen päämäärän eteenpäin viemisen edistämisenä. Yksinkertainen tapa antaa jokaisen työntekijän ajatuksille enemmän tilaa on sopia tiimipalaverin pelisäännöksi esimerkiksi, että käsiteltävää teemaa ei saa vaihtaa kesken kaiken tai annetaan palaverin alussa jokaiselle oma rauhallinen, muutaman minuutin puheenvuoro, jolloin puhujaa ei saa keskeyttää. (Heinonen ym. 2012, 33.)

Mahdollisuus säännöllisiin tiimikeskusteluihin edellyttää koko työyhteisössä valitsevia selkeitä rakenteita ja viikoittaisia tiimipalavereita kaikille kasvattajatiimeille. Selkeän rakenteen luominen on ensisijaisesti esimiehen tehtävä. Toinen tärkeä

puitteet luova seikka on, kuka on vastuussa tiimipalavereiden ja niissä tapahtuvien keskustelujen eteenpäin viemisestä. Päiväkodissa lastentarhanopettajalla on pedagoginen vastuu ryhmästä ja ryhmän kasvattajatiimin pedagogisesta johtamisesta. Tämän takia on luontevaa, että lastentarhanopettaja on vastuussa siitä, että palavereissa käsitellään kasvattajatiimin toiminnan kannalta merkityksellisiä asioita. (Karila, Nummenmaa 2011, 86.) Haastateltavien mukaan keskustelu Taivalten päiväkodissa tapahtuu niin arjen keskellä kuin palavereissakin, riippuen työntekijästä ja tiimin keskustelukulttuurista. Tiimipalaveri koettiin kuitenkin tärkeimmäksi keskustelukanavaksi.

Eräs haastateltava kommentoi keskustelukulttuuria seuraavanlaisesti:

Siihen pyrimme, et se ois se oikee paikka, missä keskustella se tiimipalaveri. Et se ei hyödytä mitään keskustella jossain muualla. (Haastateltava 4.)

Keskustelukulttuuri kuvastaa, kuinka avoimesti työyhteisön jäsenet keskustelevat keskenään työhön liittyvistä asioista ja se on osa päiväkodin toimintakulttuuria. Keskustelukulttuuriin kuuluvat esimerkiksi kysymykset, mistä asioista yleensä keskustellaan, millaista kieltä käytetään, kun puhutaan varhaiskasvatuksesta, miten lasten kanssa keskustellaan ja mistä asioista keskustellaan lasten läsnä ollessa tai puhutaanko esimerkiksi lasten yli. (Karila & Nummenmaa 2011, 82–83.)

Hyvän keskustelukulttuurin ylläpitämisessä tulee pyrkiä myönteiseen ja kannustavaan ilmapiiriin sekä avoimeen, toisten mielipiteitä kuuntelemaan ja kunnioittavaan keskusteluun. Hyvä lähtökohta on, että kaikki työyhteisön jäsenet ovat tasavertaisia ja aktiivisia osallistujia, joilla on oikeus ilmaista myös eriäviä mielipiteitä. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 162.)

Tiimien keskustelukulttuureja voidaan kuvata neljällä eri tavalla. Näitä ovat vaikenemisen kulttuuri, kohteliaan keskustelun kulttuuri, kiistelyn kulttuuri ja vuoropuhelun kulttuuri. Vaikenemisen kulttuurissa asioista ei puhuta, eikä keskusteluun osallistuta, kohteliaan keskustelun kulttuurissa pyrkimyksenä on harmonia, eikä eriäviä mielipiteitä haluta tuoda julki. Kiistelevässä keskustelukulttuurissa mielipiteet taas tuodaan esiin, mutta niistä ei haluta keskustella, ja vuoropuhelun

kulttuurissa tavoitteena on saada aikaan uutta ja yhteistä tiedonmuodostusta. (Karila, Nummenmaa 2011, 112–113.)

Tiimeissä käytävien keskustelujen kannalta olennaista on kuitenkin se, miten tiimi tulkitsee palaverien tehtävän ja mitä tästä tulkinnasta seuraa keskusteluille. Tiimipalavereiden keskusteluissa painottuu usein niin sanottu tekninen kehys eli keskusteluiden sisältöön ja puhetapaan liittyvät reunaehdot, joissa olennaista on työvuorojen organisoinnista, tilojen järjestelyistä ja muista hyvin käytännöllisistä kysymyksistä käytävä keskustelu. (Karila & Nummenmaa 2011, 112–113.)

Kasvattajatiimin keskusteluista löytyy kuitenkin aina myös kehitettävää. Yksi kehittämishaaste liittyy keskustelukäytäntöihin eli siihen, miten palavereissa käytävä keskustelu muotoutuu ja kulkee eteenpäin. Haastetta yhteiselle keskustelulle saattavat tuoda esimerkiksi päällekkäin puhuminen tai puheenvuorojen keskeyttäminen. Päällekkäin puhuminen ja keskeyttäminen saattavat pahimmillaan johtaa siihen, ettei keskusteluissa sovita asioita selkeästi ja tarkat sopimukset jäävät tekemättä. (Karila, Nummenmaa 2011, 85-86.) Toinen tiimipalavereiden keskustelua jarruttavia tekijä on esimerkiksi vanhentunut, epäolennainen tai väärä informaatio. (Hoover 2002, 128.)

Järvenpään varhaiskasvatuksen tiimeissä pyritään avoimuuteen ja hyvään keskustelukulttuuriin. Taivalten päivähoitoyksikössä kaikki haastatelluista tiimeistä yhtä lukuun ottamatta olivat esimerkiksi kirjanneet jonkin toimintatavan tiimisopimuksen kohtaan 8 (tiimin sopimus palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta). Toimintatavat vaihtelivat jatkuvan läpikäymisen väliltä aiheesta keskustelemiseen tiimipalavereissa vähintään kuukausittain. Yhteistä sopimukseen kirjatuihin vastauksissa oli, että asiat pyrittiin ottamaan puheeksi mahdollisimman helposti. Yksi tiimi halusi myös muistaa positiivisen palautteen antamisen tärkeyden ja toinen tiimi pohti, että jos annettava palaute on negatiivista, tulee muistaa, että asiat riitelevät keskenään, eivät ihmiset.

Taivalten päivähoitoyksikössä onnistumista arvioidaan puolivuositain työilloissa ja tiimin toimintaa arvioidaan viikoittain. Varhaiskasvatussuunnitelmassa maini-

taan myös, että vuorovaikutusvastuu on jokaisella ja yhteistä toimintalinjaa etsitään yhdessä. Työkavereiden työtavat ja osaaminen otetaan hyvin vastaan ja tavoitteena on yhteinen tekeminen. Tätä edesauttaa työstä ja työmenetelmistä puhuminen ja mielipiteen kertominen oikeassa paikassa oikeaan aikaan. (Taivalten päivähoitoyksikön varhaiskasvatussuunnitelma 2008.)

5 SÄÄNNÖT JA TURVALLISUUS PÄIVÄKODISSA

Tässä kappaleessa kerromme säännöistä ja turvallisuudesta päivähoidossa. Keskitymme rajojen asettamiseen ja turvallisuudentunteen luomiseen päivähoitossa. Teorian seassa on haastattelutuloksiamme sekä sitaatteja haastatteluista. Turvallisuus on perustana monille säännöille päivähoitossa, ja turvallisuuden tunteen luomisen kannalta yhteiset sopimukset sekä työntekijöiden yhteistyö on äärimmäisen olennaista.

5.1 Päivähoito ja säännöt

Kun lapsi rikkoo sääntöjä ja ylittää varhaiskasvattajan asettamat rajat, kasvattajalla aktivoituu hallinnan tarve, joka antaa tilaisuuden pureutua päiväkodin tiedostettuihin ja julkilausuttuihin sääntöihin sekä piileviin osiin ja tiedostamattomiin sääntöihin. (Puroila 2002, 90.) On hankala perustella lapselle joidenkin sääntöjen olemassaoloa, jos aikuisella itsellään on kovin epäselvä ja ristiriitainen käsitys niistä (Koivunen 2009, 150). Haastatteluiden perusteella Taivalten päivähoitoyksikössä on tiedostamattomia ja tiedostettuja sääntöjä, joista kaikki työntekijät eivät ole samaa mieltä.

Eräs haastateltava kommentoi yhteisiä sääntöjä seuraavanlaisesti:

– – esimerkiksi jossain tilanteissa ei juosta ja sit jossain tilanteissa voikin juosta et kaikki ei oo aina niinku ne on vähä semmosii veteen piirrettyjä jotkut säännöt. (Haastateltava 2.)

Erityisesti pihäsäännöissä koettiin olevan paljon vaihtelua, mikä aiheutti myös lasten käytöksessä eroavaisuuksia riippuen siitä, kuka kasvattaja tilanteessa oli paikalla.

Erään haastateltava kommentoi pihäsääntöjä seuraavanlaisesti:

Pihalla itse asiassa huomaa, et tietyt aikuiset kun on pihalla, niin tiettyjä asioita ei edes kysytä tai yritetä tehdä. Ja sit jos siellä on joku muu niin sit siellä tapahtuukin jotain erilaista. Et kyllhän lapset nopeesti oppii, keneltä voi mitäkin kysellä. (Haastateltava 6.)

Hyvä lähtökohta päiväkodissa on, että sääntöjä tulee olla vain sen verran, että niitä pystytään noudattamaan. Myös lasten tulee tietää säännöt ja niiden merkitys eli syyt sääntöjen taustalla. Kun sääntöjä on riittävän vähän, niitä on helppo kerata ja niistä on helpompi keskustella lasten kanssa. Lapsen tietoon ja ymmärrykseen säännöistä voi auttaa se, että säännöt kuvataan ja koostetaan seinälle kuvatauluksi. Visuaalisen efektin vaikutus on lapsille voimakas, mutta kuvataulua tehdessä on muistettava, että kuvat toimivat paremmin, jos ne esittävät sallittuja tilanteita. Jos kuvissa esimerkiksi kuvataan potkimista tai lyömistä, ne saattavat lapsen muistissa toimia päinvastaisella tavalla kuin alun perin oli tarkoitus. (Koi-vunen 2009, 66–67.) Haastatteluista kävi ilmi, että lastentarhanopettajat pyrkivät selittämään lapsille syyt sääntöjen taustalla ja käymään niistä keskustelua yhdessä lapsen kanssa.

Eräs haastateltava kommentoi sääntöjen selittämistä lapselle seuraavanlaisesti:

Sitten kun se tilanne on rauhottunu, niin sitten käydään se tilanne läpi, että ymmärsiks sä miksi mä kielsin sua. (Haastateltava 3.)

Eräs haastateltava kommentoi sääntöjen positiivisuudesta:

Et se on just se et se tekee niist säännöist positiiviset et ne on perusteltuja. Et miks niin ei saa tehdä. (Haastateltava 2.)

Päivähoidossa on paljon sääntöjä, jotka ovat jäänteitä menneiltä vuosilta ja joiden mielekkyyttä on kyseenalaistettu. On turha pitää voimassa sääntöjä, joita ei voida enää toteuttaa. Jotkin säännöt ovat aikanaan olleet toimivia ja merkityksellisiä, mutta sääntöjen toimivuutta tulisi pyrkiä tarkastamaan säännöllisin väliajoin. Hyvänä esimerkkinä säännöstä, joka pysyy sitkeästi päiväkodin säännöissä vuodesta toiseen on, että lapset eivät saa juosta sisällä. Sääntö sotii kuitenkin lapsen normaalia kehitystä vastaan, sillä juokseminen on lapselle luontainen tapa liikkua. Sääntö siitä, että lapsi ei saa juosta, turhauttaa siis paitsi kasvattajia myös

lapsia toimimattomuutensa vuoksi. (Koivunen 2009, 66.) Taivalten päivähoitoyksikössä oli otettu hyvin huomioon lasten tarpeet liikkua ja olla aktiivisia eri tilanteissa.

Eräs haastateltava pohti seuraavasti lasten juoksemisen sallimista:

Lapsen pitää saada juosta et aikuisen tehtävä on varoo ja huolehtii siitä että se on niinku turvallista. (Haastateltava 2.)

Positiivista ilmapiiriä päiväkodissa voidaan vahvistaa esimerkiksi siten, että lapset saavat olla osallisina omien asioidensa hoitamisessa. Kun lapsille annetaan mahdollisuus osallistua omien asioiden hoitamiseen, he saavat kokemuksen siitä, että heitä kuullaan ja heidän ajatuksiaan ja mielipiteitään arvostetaan. Osallisuus omien asioiden hoitamiseen tarjoaa lapselle myös mahdollisuuden vaikuttamiseen ja tunteen siitä, että hän vaikuttaa ympäristöönsä. Lapselle annettu mahdollisuus vaikuttaa yhteisön toimintaan vaatii käytännön vaivannäköä ja resursseja. (Leinonen 2010, 6.) Haastattelun perusteella useimmissa ryhmissä Taivalten päivähoitoyksikössä lapset ovat saaneet vaikuttaa ryhmän toimintatapoihin ja sääntöihin. Lasten ehdotuksia on otettu vastaan ja erilaisia käytäntöjä on kokeiltu.

Eräs haastateltava kommentoi lasten osallistumista sääntöjen ja toimintatapojen laatimiseen:

Mut et siis muitakin semmosia mitä lapset on sitte sanonu ni sitte on ihan mietitty että voisko niin tehdä. Että kyllä silleen korvat auki ollaan koko ajan et ei heti olla kyl torppaamassa et ei näin voi toimia. (Haastateltava 1.)

Säännöistä on parempi keskustella etukäteen yhdessä lasten kanssa kuin jälkikäteen perustella, miksi päiväkodissa pitää toimia tietyllä tavalla. Säännöistä keskustelemiseen kannattaa varata aikaa. Yhteisymmärrystä tärkeämpää on, että sopimuksista on keskusteltu yhdessä ja niihin on aidosti etsitty yhdessä ratkaisuja sekä toimintatapoja. (Cantell 2010, 149–150.)

Eräs haastateltava kommentoi lasten kanssa keskustelua seuraavanlaisesti:

Yleensä kauden alussa syksyllä me mietitään lasten kanssa, että miten tullaan toimeen yhdessä ja miten kaverin kanssa leikitään ja miten tavaroista pidetään huolta. (Haastateltava 3.)

Päiväkotien arkipäivässä hallinta perustuu häiriötilanteiden ennaltaehkäisyyn. Hallinta alkaa jo päiväkodin rakenteellisesta organisaatiosta, päiväjärjestyksestä, sääntöjen laatimisesta sekä päivittäisistä rutiineista. Esimerkiksi ulkoiluhetki rauhoittaa lapsia, mikä on ennaltaehkäisevää työtä. Lisäksi ennaltaehkäisevää työtä on esimerkiksi lasten sijoittaminen eri tiloihin ja istumajärjestyksen laatiminen. Jos tilanteessa esiintyy sääntöjen rikkomista suoraan, on siirryttävä aktiivisiin hallinnan keinoihin, joista tyypillisimpiä ovat verbaaliset interventiot, kuten käskyt tai kiellot. Verbaalisen intervention ei kuitenkaan tarvitse kohdistua suoraan kiellettyyn toimintaan, vaan hallinnan keinona toimii lapsen mielenkiinnon kohdistaminen kielletystä sallittuun toimintaan. Jos ei-toivottu käytös jatkuu verbaalisesta interventiosta huolimatta, seurauksena saattaa olla rangaistus. (Puroila 2002, 98–102.)

Nuoren Suomen Vauhtia varhaiskasvatukseen -hankkeen tutkimuksessa Järvenpäässä tavoitteena oli selvittää, millä keinoilla ulkona tapahtuvaa ohjausta voisi lisätä päiväkodissa niin, että turvallisuus ja itseohjautuvuus otetaan huomioon. Tehtävä oli monimutkainen, sillä ulkoilutilanteet ovat ristiriitaisia. Toisaalta ulkona lapset saavat vapaammin liikkua ja käyttää ääntä, mutta toisaalta aikuisen ohjausta on vähän. Kehittämishankkeeseen osallistui Järvenpäässä 11 päiväkotia ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien tiimi. Hankkeen aikana selvisi, mitä mahdollisuuksia, esteitä ja hidasteita ulkoliikuntaan liittyy. Mahdollisuuksina nähtiin päiväkodin ympäristö, joka tarjoaa mahdollisuudet monipuoliseen liikkumiseen. Jokaiselle ryhmälle annettiin oma aika ulkoilla, jolloin tilaa oli myös enemmän. Päiväkodissa pidettiin työiltä aiheesta *Liikunnan lisääminen arjessa* ja työillan myötä keskustelu aiheesta lisääntyi. Hankkeen aikana selvitettiin hyviä ja huonoja käytäntöjä. Huonoiksi käytännöiksi koettiin monet kiellot, ristiriitaiset säännöt, se, että pihäsäännöt ovat 0–6-vuotiaille samat sekä pienet tilat. Hyviksi käytännöiksi koettiin retkeily, sali ja hyvä piha. Tavoitteiksi nostettiin odotustilantei-

den liikunnallisuuden lisääminen, säännöt ja paikka rajuille leikeille, sallittujen liikumismuotojen löytäminen, lasten ja aikuisten kannustaminen sekä osaamisen kartoitus. (Reunamo & Pölkki 2014, 133–137.)

5.2 Rajojen asettaminen

Rajojen asettaminen lapselle on pedagogisesti perusteltua ja lapsen kehityksen kannalta välttämätöntä. Rajat antavat lapselle turvalliset ja sallivat reunaehdot ja niiden asettaminen tarkoittaa lapsen rinnalle asettumista. Aikuinen opettaa lasta rajojen asettamisella siihen, mikä elämässä on sallittua tai yleisesti hyväksyttyä ja mikä taas ei. Tietyntaisten rajojen sisällä toimiminen opettaa lapselle myös itsehallintaa ja -hallintaa sekä antaa lapselle ikä- ja kehitystasoon sopivia vaatimuksia ja odotuksia. (Repo 2013, 167.)

Rajojen asettaminen perustuu lapsen ja aikuisen vuorovaikutuksessa tapahtuvaan vallankäyttöön. Tästä syystä asettaminen tulee tehdä huolellisesti, jotta suhdetta lapseen ei vahingoiteta. Kasvattajan rajojen asettamisessa on siis kyse valtasuhteen oikeanlaisesta käytöstä: aikuisen tulee olla lasta tukeva ja opettava voima, ei tuhoava. Yleensä aikuisen lämmin vuorovaikutus riittää oppimisen ja toiminnan ohjaamiseksi. (Repo 2013, 168–170.)

Rajojen asettamisella ja toiminnan ohjaamisella on tarkoitus opettaa lapselle, minkälainen käytös on sopivaa. Rajojen asettamisessa johdonmukaisuus on todella tärkeää. Luotettava kasvattaja on ennalta arvattava ja antaa selkeitä ohjeita. Puhutun viestin on oltava selkeä, lyhyt ja tarkoituksenmukainen. Tärkeää on myös pitää kiinni sovitusta ja toimia itse myös esimerkkinä lapselle. Sanallisen viestin lisäksi lapset lukevat sanatonta viestintää, joten on tärkeää, että eleet ja ilmeet kulkevat käsi kädessä puheen kanssa. (Heikinheimo, Leppänen, Paatero & Seppälä 2012, 45.)

Viestinnän lisäksi kasvattajan on myös hyvä pohtia omia asenteitaan, käyttämiään sanamuotoja ja mallejaan. Kasvattaja voi miettiä esimerkiksi, mikä ero on

siinä, että sanoo ”Älä huuda”-kiellon sijasta ”Puhu hiljempaa” tai ”Älä juokse”-kiellon sijasta ”Kävele”. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 28.)

Lasten rooli suhteessa aikuisen asettamiin rajoihin ja sääntöihin on Puroilan (2002, 95–96) mukaan kahdenlainen. Toisaalta lapset ovat sopeutujia ja aktiivisia hallinnan kulttuurin uudelleentuottajia mutta toisaalta myös rajojen rikkojia. Lapset ylläpitävät aikuisen auktoriteettiasemaa toimimalla aikuisen toivomalla tavalla. Lapset tunnustavat aikuisen vallan kysymällä aikuiselta lupaa. Lapsen rooli hallinnan ylläpitäjänä ja uudelleentuottajana näkyi myös lasten keskinäisissä suhteissa. Jos joku lapsi ei toiminut sääntöjen mukaisesti, toiset lapset saattoivat huomauttaa asiasta. Aikuisen valta päiväkodissa ei kuitenkaan ole absoluuttista, vaan se on koetuksella jatkuvasti.

Yksi haastateltavista totesi, että säännöt ovat muokkautuneet yhä enemmän positiivisempaan suuntaan:

– – on mun mielestä säännöt myös tarpeeks positiivissävytteisiä ettei oikeestaan enää oo sellasta että älä tee tota älä tee tätä. Ehkä jopa vähän turhaanki lässytetään jo. (Haastateltava 1.)

Hyvä toiminta päiväkodissa on lapsilähtöistä, mutta kuitenkin aikuisjohtoista. Lapset eivät voi johtaa toimintaa, se on aikuisen tehtävä. Aikuinen käyttää valtaa, halusi tai ei. Valtaa voi käyttää lasten hyväksi tai heitä vastaan, minkä takia hyvän kasvattajan tulisi analysoida vallankäyttöä ja tunnistaa myönteinen ja kielteinen kasvatuksellinen auktoriteetti. Aikuisen pidättäytyminen vallan käyttämisestä saattaa johtaa niin sanottuihin piileviin vallan käytön muotoihin, mikä taas tuhoaa aidon ja suoran vuorovaikutuksen. (Kalliala 2008, 19–20.)

Aikuisen valta ja auktoriteettiasema saattaa horjua, jos kasvattaja ei vie vaatimuksiaan loppuun asti tai valvo annetun ohjeen noudattamista. Tällöin ohjeiden ja sääntöjen merkitys mitätöityy. Kasvattajan on siis huolehdittava lapselle toimintaohjeita tai vaatimuksia antaessaan, että lapsi toimii ohjeen mukaan. (Koivunen 2009, 67.) Sääntöjen rikkomisesta tulisi olla jonkinlainen seuraamus. Rangais-

tukset aiheuttavat myös pahaa; ne herättävät vastarintaa lapsessa sekä huonontavat aikuisen ja lapsen välistä suhdetta. Tämän takia on tärkeää vahvistaa positiivista suhdetta. (Saloviita 2007, 81, 111–112.)

5.3 Turvallisuus päiväkodissa

Päivähoidon turvallisuudella tarkoitetaan päivähoidossa annettavan varhaiskasvatustyön turvallista toteuttamista. Turvallisuuteen päivähoidossa kuuluvat henkilöstö, päivähoidossa olevat lapset, ulko- ja sisätilat, ympäristö sekä toimintavälineet. Lisäksi tarkastelu kohdistuu henkisiin tekijöihin, tiedonhallintaan, resursseihin ja toiminnan laatuun. (Päivähoidon turvallisuussuunnittelu 2008, 13.)

Laki lasten päivähoitosta asettaa vaatimuksen suotuisasta kasvuympäristöstä, jonka tulee olla terveydellisiltä ja muilta olosuhteiltaan lapselle ja lapsen hoidolle ja kasvatukselle sopiva paikka. Lakien, ohjeistuksien ja linjauksien lisäksi toimintaa päiväkodissa määrittävät toimintayksikön arvot. Päiväkodin rakenteet ja olosuhteet muodostavat kehyksen toiminnalle. Toiminta päiväkodissa on yksikössä toimivien jäsenten työtä, jolla yksikkö toteuttaa sille asetettuja tavoitteita. Tätä kutsutaan toimintakulttuuriksi. Toimintakulttuuri sisältää turvallisuuskulttuurin ja turvallisuuskulttuurissa turvallisuutta pidetään tärkeänä ja sitä kehitetään. Hyvään turvallisuuskulttuuriin päästään jäsenten vastuullisella asenteella, joka näkyy aktiivisena havainnointina, yhteisenä vastuunkantona ja haluna muokata ympäristö turvalliseksi. (Hurme & Kyllönen 2014, 25–26.) Taivalten päivähoitoyksikössä turvallisuutta pidettiin haastatteluiden mukaan tärkeässä roolissa ja sääntöjen tarpeellisuutta oli pohdittu turvallisuuden kautta.

5.4 Turvallisuuden tunteen luominen ja kokeminen

Yksittäiselle lapselle turvallisuus ja sen tunne merkitsee yleensä sitä, että mitä ennakoitavampi, selkeämpi ja johdonmukaisempi tilanne on, sitä turvallisemmaksi lapsi kokee olonsa. Aina kun se on mahdollista, lapselle on pyrittävä selittämään tilannetta etukäteen lapsen omalla kielellä ja käsitteillä. Etenkin pienelle

lapselle arjen vähäisetkin muutokset ilman ennakointia ja selitystä voivat olla katastrofaalisia. (Luhtasaari 2009, 27.)

Haastateltavat kokivat, että toimintatapojen eroavaisuuksista aiheutuu ristiriitoja tai harmia niin aikuisille kuin lapsillekin. Jos joku aikuinen ei toimi yhteisen sopimuksen mukaan, lapselle joudutaan selittämään kerta toisensa jälkeen, miksi tänään ei saa kun eilen sai

Eräs haastateltava kommentoi toiminnan eroavaisuuksien vaikutuksista lapsiin seuraavanlaisesti:

Et jos ei kaikki tee niinku yhdes on sovittu ni tokihan se vaikuttaa. Lapsethan sanoo et miks mä en nyt saa ja eilen mä sain tai päinvas-toin että.. ja sit tulee semmosta turhaa ristiriitaa lasten kanssa. (Haastateltava 2.)

Eräs haastateltava kommentoi vaikutuksia seuraavasti:

Kyllähän ne vaikuttaa että onhan ne lapset sitte heti vähä ulk.. vähä sillee irti.. pihalla et miten nyt saa tehdä vai eikö nyt saakkaan tehdä näin. Et oisko onko se sitte turvattomuutta. (Haastateltava 1.)

Lapsen oikeuksiin päivähoidossa kuuluukin, että lapsi voi luottaa siihen, että aikuisilla on yhdenmukainen ja ennakoitava reagointi lapsen tekemisiin. Lapsen perusturvallisuus arjessa kehittyy ja vahvistuu jokapäiväisissä kohtaamisissa aina, kun lapsi saa osakseen hyväksyntää ja läheisyyttä. On tärkeää, että lapsi tietää olevansa erityinen jollekin aikuiselle tai aikuisille. Ratkaisevaa aikuisen toiminnassa on herkkyys eli kyky, jonka avulla hän tunnistaa lapsen erilaisia tunnetiloja, kuten iloa, surua, jännitystä tai pelkoa. (Mikkola, Nivalainen 2009, 20–21.)

Ryhmän turvallisuuden tunne rakentuu ryhmän aikuisten toiminnan kautta ja aikuinen on vastuussa sekä henkisestä että fyysisestä turvallisuudesta ryhmässä. Haastavasti käyttäytyvät lapset koettelevat rajoja ja testaavat näin aikuisen kykyä vastata heidän tarpeisiinsa. Näille lapsille on tärkeää varmistaa, että aikuinen pysyy turvallisena aikuisena, vaikka ryhmä tai yksittäinen lapsi aiheuttaisi turvallisuuden järkkymistä. (Hurme & Kyllönen 2014, 35, 37.)

Ryhmän turvallisuuden tunne on kaikkien ryhmän jäsenten yhteisesti jakama tunne vallitsevasta turvallisuudesta. Ryhmän turvallisuuden tunteen perustan luovat ryhmän fyysinen ja henkinen turvallisuus sekä aikuisen kyky ylläpitää näitä rakenteita. Ryhmän aikuisen kautta turvallisuuden tunteeseen ryhmässä vaikuttaa myös jokaisen ryhmäläisen kokema turvallisuus. Hyvä turvallisuuden tunne näkyy ryhmän jäsenten käytöksessä, jolloin toisia huomioidaan ja ryhmässä vallitsee vapaus ja luottamus. Turvallisuuden tunnetta heikentäviä tekijöitä ovat sekä tahallisesti että tahattomasti aiheutetut vahingot. Tahallista on esimerkiksi väkivaltainen käytös tai kiusanteko ja tahatonta esimerkiksi töniminen siirtymätilanteissa tilojen ahtaudesta tai puutteellisesta ohjeistuksesta johtuen. Turvattomuuden tunne näkyy ryhmän rauhattomuutena ja saattaa johtaa aggressiiviseen käytökseen. Turvallisuuden tunne on kuitenkin subjektiivinen, ja lasten kokemat turvallisuuden tunteet saattavat vaihdella paljonkin. (Hurme & Kyllönen 2014, 32–33.)

Aikuisen tehtävät lapsen turvallisuudentunteen luomisessa voidaan jaotella seuraavasti: yhteyden rakentaminen, jäsentäminen, onnistumisen varmistaminen, huolenpito ja leikki. Yhteyden rakentaminen tarkoittaa, että aikuinen osoittaa huomaavansa ja huomioivansa lapsen. Jäsentämisessä aikuinen huolehtii turvallisuudesta ja ennustettavuudesta sekä viestistä, ettei lapsen tarvitse hallita kaikkea. Onnistumisen varmistamisella aikuinen taas osoittaa lapselle, että hän on pysyvä ja voi vaikuttaa maailmaan ja huolenpito merkitsee, että aikuiselle on tärkeää lapsen hyvä olo. Leikkimällä lapsen kanssa aikuinen viestittää, että iloa ja riemua on mahdollista kokea yhdessä ja että lapsen kanssa on ihanaa pitää hauskaa. (Mikkola & Nevalainen 2009, 24.)

6 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Opinnäytetyömme sekä lopputuotoksemme on kaksiosainen. Tuotosta varten teimme kyselyn (liite 3) päivähoitoyksikön kuudelle eri tiimille. Kyselyn avulla selvitimme, mitä sääntöjä päiväkodilla on. Sen jälkeen teimme haastattelut (liite 1) kuuden eri tiimin työntekijöille ja selvitimme niiden avulla, missä tilanteissa säännöistä poiketaan, miten tiimityö toimii ja miten koko työyhteisö toimii yhdessä. Lisäksi selvitimme, aiheutuuko eri toimintatavoista ristiriitoja ja miten ne vaikuttavat lapsiin. Tulosten perusteella ideoimme keinoja, joilla tiimit voivat kehittää ja yhdenmukaistaa toimintaansa.

Aloimme pohtia opinnäytetyömme aihetta tammikuussa 2015. Ennen prosessin alkua meillä ei ollut selvää ideaa työn aiheesta, vaan se muotoutui pikku hiljaa yhteisten keskustelujen ja aikaisempien harjoittelukokemustemme pohjalta. Opinnäytetyömme aiheen laajuuden vuoksi päädyimme tekemään toiminnallisen opinnäytetyön. Ideointivaiheessa otimme yhteyttä Taivalten päivähoitoyksikköön ja sovimme yhteistyöstä. Kävimme esittäytymässä ja esittelemässä alustavan idealuonnoksemme Taivalten päivähoitoyksikön tiimivastaaville heidän kokouksessaan tammikuun puolessa välissä. Samalla keräsimme tiimivastaavilta palautetta ja ajatuksia ideastamme.

Esittelimme opinnäytetyösuunnitelmamme opinnäytetyöseminaarissa maaliskuussa, minkä jälkeen lähetimme suunnitelmamme päivähoitoyksikön johtajalle arvioitavaksi. Tapasimme päivähoitoyksikön johtajan ja Järvenpään kaupungin erityisasiantuntijan tutkimusluvan saamista varten huhtikuussa. Päädyimme johtajan kanssa siihen, että teemme kyselylomakkeen, jonka avulla halusimme kerätä päivähoitoyksikön yhteisiä sääntöjä. Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen johtaja valitsi suunnitelman perusteella kyselylomakkeeseen haastateltavat lastentarhanopettajat. Lastentarhanopettajat olivat kaikki omien ryhmiensä tiimivastaavia ja he työskentelivät eri-ikäisten lasten kanssa. Olimme johtajan kanssa samaa mieltä siitä, että haastateltavien ryhmät olivat riittävän erilaisia, jotta toiminnan vertailu oli mahdollista.

Kyselylomake (liite 3) lähetettiin kaikille opinnäytetyön haastatteluihin valituille tiimivastaaville Webropol-kyselynä. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa ja vastausajan jälkeen saimme kyselyn vastauksista koosteen sähköpostitse.

Ennen haastatteluiden alkamista sovimme johtajan kanssa, että hän välittää kirjoittamamme viestin eteenpäin vanhemmille päiväkodin omaan sähköiseen tiedotuskanavaan, Tenavanettiin. Viestissä esittelimme itsemme ja opinnäytetyöämme. Lisäksi muokkasimme haastattelulomakettamme kyselyn vastausten pohjalta.

Haastattelut toteutimme kahtena päivänä toukokuussa. Haastattelu-aikaa oli varattu kunkin tiimivastaavan kanssa noin tunnin verran ja kaikki haastattelut äänitettiin. Haastattelun aikana jaoin tehtävät niin, että toinen meistä kysyi kysymykset ja toinen teki muistiinpanoja tietokoneella. Haastattelurungon (liite 1) olimme lähettäneet tiimivastaaville aiemmin sähköpostitse ja he saivat pitää kysymyksiä edessään haastattelun ajan. Haastatteluiden jälkeen litteroimme aineiston siten, että kumpikin sai litteroitavakseen kolme haastatteluäänitettä.

Kesän aikana litteroimme ja analysoimme aineiston sekä muokkasimme ja täydensimme teoriaosuutta. Kirjoitimme kesällä omilla tahoillamme, mutta kävimme myös jatkuvaa keskustelua työn aiheen rajauksesta ja työnjaosta. Esittelimme opinnäytetyömme käsikirjoituksen seminaarissa syyskuun lopussa ja saadun palautteen pohjalta työstimme opinnäytetyötämme vielä selkeämpään muotoon. Jätimme työmme esitarkastukseen lokakuun loppupuolella ja lopullisesti palautimme työn marraskuussa.

Salassapidon vuoksi käytämme työssämme kuvitteellista nimeä Taivalten päivähoitoyksikkö. Käytämme kuitenkin nimeä päiväkotiprojekteissa sekä saatekirjeissä, sillä ne ovat menneet erikseen kummallekin päivähoitoyksikön päiväkodille.

6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Halusimme tehdä toiminnallisen opinnäytetyön, sillä työyhteisön kehittämiseen sopi mielestämme parhaiten aiheen lähestyminen käytännölliseltä kannalta. Opinnäytetyössämme käytimme sekä kyselylomaketta että haastattelulomaketta. Menetelmien avulla saimme monipuolista tietoa päivähoitoyksikön työskentelyta-voista.

Toiminnallisissa opinnäytetöissä tuotteen toteutustapaan kuuluu tutkimuksellinen selvitys. Toteutustapaan kuuluvat sekä keinot, joilla ohjeistuksen materiaalit han- kitaan, että keinot joilla opas valmistetaan. Aineiston ja tiedon keräämistä tulee harkita hyvin toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä, sillä työn laajuus saattaa tut- kimuksen kautta kasvaa liian suureksi. Opinnäytetyön tekijän tulee kartoittaa omat ajalliset, taloudelliset sekä henkiset resurssinsa. Lopullinen opinnäytetyön toteutus on kompromissi opinnäytetyön tekijän resurssien, yhteistyökumppanin tarpeiden ja toiveiden sekä oppilaitoksen vaatimusten välillä. (Airaksinen & Vilkka 2003, 56.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimusta käsitellään ennen kaikkea tiedon- hankinnan apuvälineenä, koska toiminnallisten opinnäytetöiden selvitys nojautuu usein hyvin löyhästi tai ei lainkaan teoriaan. Kerättyä aineistoa ei myöskään ole tarpeellista analysoida yhtä tarkasti ja järjestelmällisesti kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä. (Airaksinen & Vilkka 2003, 57–58.) Opinnäytetyömme produk- teja varten keräsimme tietoa työntekijöiltä. Analysoimme kyselyn sekä haastatte- luiden vastaukset kesällä 2015. Produktejamme varten ei ollut tarpeellista analy- soida tuloksia yhtä tarkasti, kuin tutkimuksessa.

Laadullinen tutkimusmenetelmä toiminnallisessa opinnäytetyössä on hyvä keino kerätä tietoa, kun tavoitteena on ilmiön kokonaisvaltainen ymmärtäminen. Lähtö- kohtana on tarve selvittää kirjoittamatonta tietoa ja halu ymmärtää millaiset usko- mukset, ihanteet ja käsitykset ihmisten toiminnan taustalla vaikuttavat. (Airaksi- nen & Vilkka 2003, 63.) Opinnäytetyömme aiheesta ei ole paljoakaan aikaisem- pia tutkimuksia ja aiheesta on muutenkin kirjoitettu vähän. Haastattelulla sekä

kyselylomakkeella pyrimme ymmärtämään koko työpaikan yhteistä toimintatapaa ja arvoja ja ideoita sen taustalla. Pyrimme löytämään toiminnan taustalta uskomuksia, ihanteita ja käsityksiä.

Haastattelu on ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, sillä siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. Suurimpana etuna haastattelussa nähdään usein joustavuus tietoa kerätessä. Usein haastattelu on kannattavaa, jos ennalta tiedetään, että tutkimuksen aihe tuottaa vastauksia monitahoisesti ja moniin suuntiin. (Hirsjärvi, Remes & Rajavaara 2004, 194–195.)

Haastattelu toimii opinnäytetyömme tiedonkeruumenetelmänä hyvin, sillä aiheestamme ei ole monta aiempaa tutkimusta, ja vastausten saattoi odottaa olevan monitahoisia ja laajoja. Joustavuus antoi meille mahdollisuuden saada monipuolista tietoa, mikä oli lopputuotoksemme kannalta olennaista. Haastattelun valitsemiseen tiedonkeruun menetelmänä vaikutti myös se, että halusimme selvittää saatavia vastauksia ja syventää saatavia tietoja.

6.2 Produktin toteutus osa 1

Produktimme ensimmäinen osa on Taivalten päivähoitoyksikön tiimisopimukseen liite tiimin itsearviointista. Tiimisopimuksen liitteen ensisijaisena aineistona käytimme haastattelukysymysten vastauksia tiimityön toimintatavoista. Kysyimme tiimivastaavilta, kuinka usein he keskustelevat yhdessä tiimin kanssa toiminta- ja työtavoista, miksei tiimisopimukseen kirjata kaikkea, aiheutuuko ristiriitoja, jos työntekijöiden toimintatavoissa on eroja, ja vaikuttavatko eroavaisuudet lasten käytökseen ja jos, niin millä tavalla.

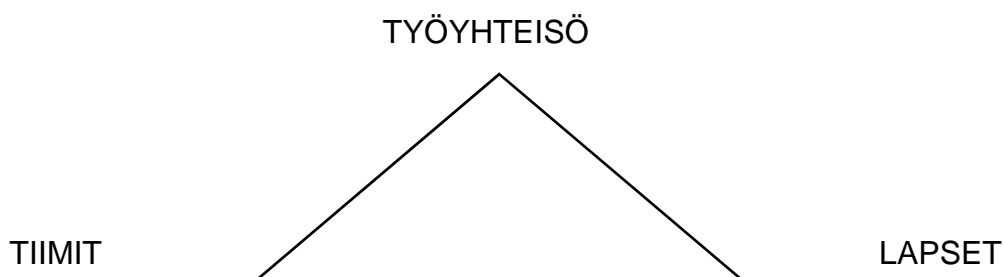
Huomasimme kuinka laaja aiheemme oli alun perin ollut, kun kävimme haastatteluaineistoa läpi. Päätimme rajata analysoitavan aineiston niin, että jätimme joidenkin haastattelukysymysten vastaukset kokonaan analysoimatta. Jätimme analysoimatta kysymykset:

- 2.5. Käytättekö kuvia päiväkodissanne sääntöjen selkeyttämiseksi lapsille?

- 5. Onko toiminta päiväkodilla tarpeeksi lapsilähtöistä? Onko olemassa sääntöjä, jotka ovat aikuisia eikä lapsia varten? Kuvaile esimerkki.
- 6. Kuinka usein työyhteisösi koko henkilökunta kokoontuu niin, että kaikki ovat läsnä ja te saatte rauhassa keskustella kasvatukseen liittyvistä asioista?
- 9. Ovatko kodin säännöt ja päiväkodin säännöt ristiriidassa keskenään? Miten tämä näkyy ja miten asiaan voisi vaikuttaa?

Kysymyksen 2.5 jätimme pois analysoinnista, sillä huomasimme, ettei se ole tarpeeksi lähellä aihettamme. Lisäksi lähes kaikki ryhmät käyttivät kuvia, joten materiaalia ei ollut järkevää analysoida. Kysymys 5 jäi pois, koska se oli monen haastateltavan mielestä epäselvä, ja haastateltavista vain yksi mainitsi säännön, joka oli mahdollisesti aikuisia varten, mutta sekin oli perusteltu. Jätimme pois kysymyksen 6 sen takia, että halusimme keskittyä tiimien työskentelyyn eikä koko työyhteisön työskentelyyn. Kysymyksen numero 9 jätimme pois sen takia, että yhteistyö vanhempien kanssa toimintatapojen näkökulmasta on niin iso tekijä, etteivät oppinäytetyömme resurssit olisi riittäneet aiheeseen perehtymiseen.

Päätimme jakaa analysoitavan aineiston eli päivähoitoyksikön toimintatavat kolmeen osaan, joita ovat tiimit, työyhteisö ja lapset. Huomasimme haastatteluiden pohjalta, että nämä kolme muodostavat päiväkodin toimintakulttuurin. Tästä rajasimme työyhteisön tarkastelun kokonaan pois, sillä aineistomme olisi muuten ollut liian laaja käsiteltäväksi. Päätimme keskittyä tiimeihin, sillä päivähoitoyksikkö koki sen tärkeämmäksi.



KUVIO 2. Päiväkodin toimintakulttuurin kolme osatekijää

Haastattelun tulosten perusteella aloimme miettiä syksyllä 2015 produktin toista osaa. Päätimme keskittyä vuorovaikutuksen parantamiseen ja tiimityön kehittämiseen, sillä haastattelun vastausten perusteella sen parantamiselle oli eniten

tarvetta. Ideoimme päivähoitoyksikölle kolme erilaista tiimisopimuksen liitettä. Kaksi ideaa keskittyi ongelma- ja ristiriitatilanteisiin ja niiden ottamiseen puheeksi, ja yksi tiimin toiminnan kehittämiseen ja siitä keskustelemiseen. Esitelimme ideamme päivähoitoyksikön kokouksessa ja pyysimme työntekijöiltä palautetta. Työntekijöiden antaman palautteen ja toiveiden jälkeen aloimme työstää tiimisopimuksen liitettä, joka keskittyi tiimin itsearviointiin. Halusimme tarjota työntekijöille apuvälineen tiimin toiminnan kehittämiseen. Lopullinen tiimin itsearviointi valmistui kyselyn ja haastatteluiden vastausten perusteella syksyn 2015 aikana.

Tiimisopimuksen avulla voi käsitellä tiimin onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä (Skyttä 2000, 91). Taivalten päivähoitoyksikön tiimisopimus pohjassa ei ole arviointia, eikä tiimin onnistumisten esille tuomista. Tiimin itsearvioinnissa korostamme tiimin osaamista ja onnistumisia.

Ajoittain tiimipalaverin sisältönä olisi hyvä olla tiimin toiminnan arviointi. Jos arviointia ei tapahdu, epätyytyttävä toiminta saattaa jatkua koko toimintavuoden. (Koivunen 2009, 193.) Tiimin itsearvioinnin avulla yhteisistä tiedostetuista sekä tiedostamattomista työtavoista, säännöistä ja toimintatavoista keskustellaan toivottavasti jatkossa avoimemmin. Tiimin ryhmähenki paranee, kun itsearvioinnissa keskitytään positiivisiin asioihin. Myös vaikeista asioista on helpompi puhua, jos ilmapiiri on muuten positiivinen. Toiminta päivähoitoyksikössä yhtenäistyy, kun toimintaa arvioidaan säännöllisesti.

6.3 Produktin toteutus osa 2

Produktimme toisen osan eli päivähoitoyksikön kootut säännöt teimme kesällä 2015. Produktia varten keräsimme kyselylomakkeen avulla sääntöjä liittyen eri aihealueisiin. Kyselylomakkeella halusimme orientoida tiimejä pohtimaan yhdessä päivähoitoyksikön toimintatapoja. Kyselylomakkeessa pyydettiin vapaasti kirjaamaan ryhmän ja päiväkodin sääntöjä liikunnasta, turvallisuudesta, ruokailusta, leikeistä, ohjatusta toiminnasta ja ulkoluista. Lisäksi tiimejä pyydettiin pohtimaan lapsikohtaisia sääntöjä, tiimisopimukseen kirjattuja ja kirjoittamattomia

sääntöjä sekä sitä, kokevatko he jonkin säännön tarpeettomaksi tai todella tarpeelliseksi. Valitsimme kyselylomakkeen aihealueet yhdessä päiväkodin johtajan kanssa. Kyselylomakkeeseen antoivat vastauksensa kaikki haastateltaviksi valitut tiimit.

Sääntöjä määriteltäessä joudutaan pohtimaan, miksi sääntöjä on olemassa ja mitkä säännöt ovat välttämättömiä ja mitkä eivät (Cantell 2010, 147). Kyselylomakkeiden analysoinnissa keräsimme vastauksista tärkeimmät säännöt, mitkä oli mainittu useaan kertaan. Pihäsääntöjä oli erityisesti toivottu, joten kokosimme pihäsäännöt yhdeksi isoksi kokonaisuudeksi. Loput säännöt erittelimme eri osa-alueisiin ja lopullisiksi osa-alueiksi muodostuivat sisäleikit, ruokailu, liikunta sisällä sekä työntekijöiden toiminta. Kirjoitimme säännöt lapsille ymmärrettävään muotoon.

Yhteiset säännöt yhtenäistävät päiväkodin arkea ja lisäävät lasten turvallisuuden tunnetta, kun kaikki työntekijät toimivat samalla tavalla. Näin ollen myös uudet työntekijät sekä sijaiset tietävät, mitä toimintatapoja ja sääntöjä Taivalten päivähoitoyksikössä on. Lisäksi vanhat työntekijät ja lapset sitoutuvat yhteisiin sopimuksiin, kun ne ovat kaikkien nähtävillä. Säännöt ovat kuvitettuja, joten lasten on helpompi ymmärtää ne. Myös vanhemmille on helppo näyttää kootuista säännöistä päiväkodin toimintatapoja, ja vanhemmat voivat toimia kotona samalla tavalla lapsen kanssa. Näin arki pysyy johdonmukaisena ja turvallisena.

7 HENKILÖKUNNAN KÄSITYKSIÄ PÄIVÄKODIN TOIMINNASTA

Tässä kappaleessa kerromme yleisesti haastatteluissa esiin nousseita ajatuksia, joiden pohjalta molemmat produktin osat on tehty. Olemme jakaneet tulokset eri otsikoiden alle.

7.1 Tiimit ja tiimisopimus

Tiimisopimus auttaa hakemaan tiimin tarvitsemia toiminnan rajoja ja suuntaviivoja. Tiimisopimus on tiimin ryhmäytymisen alkuvaiheen tärkein apuväline, ja parhaimmillaan se syventää ymmärrystä. Vähitellen tiimille avautuvat yhä tärkeämmät sisällöt. (Skyttä 2000, 91.)

Haastatteluista ilmeni, että toimintakauden alkaessa päivähoitoyksikön tiimit kirjoittavat tiimisopimuksen. Kauden alussa ryhmälle luodaan tietty toimintatapa ja raamit. Sopimusta voidaan haastateltavien mukaan muuttaa tarpeen mukaan vuoden aikana. Sääntöjä muutetaan, jos huomataan, että jokin ei toimi tai kun lapset kasvavat ja muuttuvat. Lisäksi henkilökunta ja lapset vaihtuvat, minkä takia haastateltavat kokivat, että sääntöjä on tärkeää päivittää.

Tiimisopimukseen kirjataan muun muassa vuorokohtaiset tehtävät ja työntekijöiden vastualueet. Haastateltavat kertoivat tarkistavansa tiimisopimuksesta kenen vastuulla asiat ovat, jos myöhemmin jokin asia on epäselvä. Sääntöjä kirjattiin päivähoitoyksikössä tiimisopimukseen vaihdellen. Haastateltavien mukaan tiimisopimus on sopimus, jota kaikki sitoutuvat noudattamaan.

Tiimisopimus auttaa sitä työstämässä olleita sitoutumaan tiimiin ja sen tavoitteisiin. Sopimus auttaa myös tiimin jäseniä parantamaan yhteistyötään. Huonoimmillaan tiimisopimus on paperille kirjattuja epämääräisiä tavoitteita, joita kukaan ei muista ja jotka eivät ohjaa toimintaa lainkaan. (Skyttä 2000, 91–92.)

7.2 Tiimityöskentely Taivalten päivähoitoyksikössä

Haastateltavien mielipiteet erosivat siinä, missä tilanteessa on parasta keskustella. Osa koki, että tiimipalaveri on ainut paikka, missä keskusteluita kannattaa käydä. Toiset taas kokivat, että on parempi puhua päivittäisessä arjessa. Jos joi-takin ristiriitoja ilmeni, työntekijät pohtivat, uskalletaanko asioita ottaa puheeksi tarpeeksi.

Taivalten päiväkodissa erilaisuus koettiin rikkaudeksi niin kauan kun se ei aiheuta ongelmia, sillä jokainen työntekijä on erilainen ja saa toimia parhaaksi katsomal-laan tavalla. Keskustelu on tärkeää, jotta erilaisista työtavoista ei aiheudu ongel-mia.

Jokainen kasvattaja on erilainen, ja kasvatustyyliin vaikuttavat monet eri tekijät, kuten persoonalliset ominaisuudet esimerkiksi temperamentti, työkokemus, asenteet ja ihmiskuva. Parhaassa tapauksessa erilaiset työntekijät täydentävät toisiaan rakentavalla tavalla. Kielteisessä tapauksessa keskustelu taas ei onnistu ja kasvattajat antavat lapsille ristiriitaisia viestejä ja työntekijöiden on vaikea löy-tää yhteisiä toimintatapoja. (Koivunen 2009, 119, 194–195.)

Haastateltavat kokivat yhtenäisen työskentelyn tärkeäksi. Erityisesti, jos on sel-laisia lapsia, joilla on samuuden vaatimus ja rutiinit hyödyttävät lapsen arkea. Pe-rushoitotilanteiden täytyisi joidenkin lasten kohdalla olla samanlaisia. Yksi haas-tateltava mainitsee esimerkiksi perustilanteita, kuten minne palautetaan likaiset astiat tai mistä löytyvät puhtaat. Pienemmille lapsille rutiinit ovat myös erityisen tärkeitä. Lapset oppivat nopeasti, keneltä kannattaa kysyä lupaa. Eroavaisuudet työntekijöiden työskentelyssä vaikuttavat erityisesti myös manipuloiviin lapsiin.

Monille erityistä tukea tarvitseville lapsille strukturoitu, säännöllinen ja samanlai-sena toistuva päivärhythmi antaa emotionaalista turvaa ja auttaa lasta orientoitu-maan päivän kulkuun sekä hahmottamaan ajan kulkua. Erityisesti lapsille, jotka tarvitsevat tukea keskittymiseen, levottomuuteen ja tunne-elämään, säännöllis-esti toistuva struktuuri lisää turvallisuutta. Toisaalta liiallinen struktuuri vähentää

lapsen ongelmanratkaisukyvyyn, oman toiminnan ohjauksen ja valintojen tekemisen kehittymistä. Päivän kulkua rytmittävää rakennetta tarvitaan, mutta sen ohella voidaan tehdä erilaisia ratkaisuja. (Koivunen 2009, 183–184.) Haastatelluista erottui selkeästi erilaiset lapsiryhmät. Integroidussa erityisryhmässä rutiinit ja päivää rytmittävä rakenne koettiin todella tärkeäksi, kun taas esikoulu-ryhmän kanssa pystyttiin jo enemmän joustamaan säännöistä ja sopimuksista tilanteen mukaan.

7.3 Turvallisuus ja säännöt

Lähes kaikki haastateltavat kokivat, että sääntöjen taustalla on yleensä lapsen turvallisuuden takaaminen. Päivähoitoyksikön säännöissä oli joidenkin työntekijöiden mielestä tulkinnanvaraa. Erityisesti ulkosäännöissä koettiin olevan eroavaisuuksia. Esimerkiksi hipan salliminen kiipeilytelineessä on työntekijäkohtaista. Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin sitä mieltä, että maalaisjärkeä kannattaa käyttää, ja se toimii useimmissa tilanteissa.

Monet tilanteet, joissa lapsi kohtaa ristiriitaisuutta, tulevat yllättäen ja kasvattaja ei välttämättä ole ehtinyt valmistautua niihin. Siksi kasvattajalta vaaditaan tilanetajua ja kykyä toimia johdonmukaisesti. (Cantell 2010, 33.)

Haastatteluiden perusteella sääntöjä selitetään lapselle harvoin heti sääntöjä rikovassa tilanteessa. Muuten viesti saattaa hävitä kiertoilmauksiin ja selityksiin. Sääntöjä ei selitetä tilanteessa varsinkaan silloin, jos lapsella on häiriöitä kielenkehityksessä, vaan ne ilmaistaan lapselle napakasti usein ei-muodossa. Lapsen turvallisuus on ensisijaista. Sitten kun tilanne on ohi, se käydään lapsen kanssa läpi rauhassa. Työntekijöiden mukaan on myös tärkeää, että aikuinen muistaa olla tilanteissa neutraali, ettei lapsi tule nolatuksi, vaan hänelle annetaan mahdollisuus korjata tilanne ja saada positiivista palautetta.

Monissa ryhmissä myös lapset ovat päässeet osallistumaan sääntöjen pohtimiseen ja ryhmissä on kokeiltu lasten ideoita. Haastateltavien mukaan lapset ovat myös itse tarkkoja siitä, että kaikki noudattavat samoja sääntöjä. Lapset neuvovat

ja huomauttelevat, jos joku ei toimi sovitusti. Kaikissa ryhmissä lapset eivät olleet saaneet vaikuttaa sääntöihin ollenkaan, koska ikä, kehitystaso ja erityistarpeet vaikuttavat siihen, kykeneekö lapsi pohtimaan yhteisiä sääntöjä.

On hyvä käyttää enemmän aikaa säännöistä keskustelemiseen etukäteen, kuin siihen, että niitä joudutaan perustelemaan jälkikäteen. Kasvatuksellisesti on erittäin hyvä, jos lapset ovat mukana pohtimassa sääntöjä ja luomassa yhteistä toimintaa. Lapset noudattavat sopimuksia paremmin, jos he ovat saaneet itse vaikuttaa niihin. Avoin keskustelukulttuuri näyttää mallia myös lapsille, että päätöksen teko ei ole ristiriidatonta, mutta on tärkeää kuulla erilaisia mielipiteitä. (Koivunen 2009, 148–150.)

8 POHDINTA

8.1 Arviointi

Keräsimme palautetta opinnäytetyöprosessimme sujumisesta sekä tuotteistamme arviointilomakkeella (liite 7) kaikilta kuudelta haastatellulta varhaiskasvatustajalta ja päiväkodin johtajalta. Arviointilomakkeessa kysyttiin mielipiteitä kyselylomakkeesta, haastattelusta ja sen kysymyksistä, yhteistyön sujuvuudesta sekä palautetta molemmista produktin osista. Jaoimme arviointilomakkeet haastatelluille varhaiskasvattajille paperisina, kun kävimme esittelemässä produktiehdotuksiamme päivähoitoyksikössä. Vastausaikaa annoimme viikon ja sovimme, että päivähoitoyksikön johtaja lähettää lomakkeet meille postitse.

Kyselylomakkeesta ja haastattelusta annettiin lähes pelkästään positiivista palautetta. Kyselylomakkeen kysymykset koettiin monipuolisiksi, kattaviksi sekä keskustelua herättäviksi. Kysymykset olivat saaneet tiimit miettimään toimintatapojaan ja sääntöjä, mikä oli ollut tavoittemme. Rakentavaa palautetta tuli siitä, että kyselylomakkeen täyttö vei paljon aikaa. Lomakkeen täyttöä hankaloitti se, ettei kysymyksiä pystynyt tallentamaan välissä, vaan koko kysely piti tehdä kerralla.

Haastattelukysymykset koettiin tärkeiksi, ja ne osuivat varhaiskasvattajien mielestä asian ytimeen ja herättivät jälleen ajatuksia. Yksi varhaiskasvattaja tosin totesi, että kysymykset olivat melko laajoja, eikä niihin ollut helppo vastata yksiselitteisesti. Lisäksi sama vastaaja mietti, että haastatteluiden nauhoittaminen ei ollut kovin tarpeellista, kun haastattelihoita oli kaksi. Haastattelutilannetta kuvailtiin mukavaksi, luontevaksi ja miellyttäväksi sekä ilmapiiriä hyväksi.

Kaikki varhaiskasvattajat olivat sitä mieltä, että yhteistyö oli sujuvaa, selkeää ja hyvin toimivaa. Yksi vastaaja tosin kirjoitti osuvasti siitä, miten päiväkodissa kaikki on sekavaa, kun välissä oli kesäloma ja tiimit vaihtuvat.

Produktiemme arviointia hankaloitti se, ettemme lähettäneet tuotteita varhaiskasvattajille erikseen vaan koko sen hetkisen työmme liitteineen. Emme muistaneet ohjeistaa varhaiskasvattajia lukemaan liitteitä työn lopusta ennen arviointilomakkeeseen vastaamista. Näytimme kuitenkin paikan päällä olleille työntekijöille molemmat produktimme ja jätimme tiimisopimuksen päiväkodille arvioitavaksi. Kiireisessä arjessa on kuitenkin haastavaa alkaa etsiä erillistä liitettä. Tästä syystä palaute tuotteistamme ei ole kovin kattavaa. Sääntötaulujen ideaa kommentoitiin lomakkeissa kuitenkin hyväksi lisäksi esimerkiksi perehdytykseen ja muistilistaksi kaikille. Sääntöjä toivottiin edelleen myös ulkoiluun, ja kuvien koettiin tukevan sääntöjä. Päiväkodin johtaja kirjoitti palautteessaan, että lapset saivat keksiä sääntötaululle nimen ja sääntötaulua voitaisiin tehdä heidän kanssaan ja muokata aina tarpeen mukaan kauden kuluessa.

Varhaiskasvattajista kolme ei ollut antanut tiimisopimuksen liitteestä palautetta, mikä johtuu varmasti siitä, etteivät he olleet nähneet sitä meidän puutteellisen ohjeistuksemme vuoksi. Vastanneet varhaiskasvattajat pohtivat sitä, että liite on varmasti hyvä ja toimiva ja rajauksen on oltava nimenomaan tiimisopimuksessa, koska asiat ovat tiimin sisäisiä. Yksi varhaiskasvattajista pohti, että liite on tarpeellinen joissain tapauksissa, mutta lomakkeita on nyt jo tarpeeksi, eikä tarvetta liitteelle ole arjessa tällä hetkellä.

8.2. Itsearviointi

Arviointi on toiminnan ja toimenpiteen arvon määrittelyä, joka perustuu systemaattiseen, luotettavaan ja kokemusperäiseen aineistoon (Hyttinen 2006, 16). Arviointi kuuluu koko opinnäytetyöprosessiin ja sen tehtävä on ohjata opiskelijaa kokonaisuuden hahmottamisessa, valintojen tekemisessä ja perusteluissa. Arviointi myös ohjaa eteenpäin omien luovien ratkaisujen löytämisessä sekä pitkäjänteisessä ammatillisessa kasvuprosessissa. Itsearviointi on opinnäytetyöprosessissa ammatillisen kehittymisen kannalta välttämätöntä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 52.)

Käytämme itsearviointin pohjana Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä – oppaan opinnäytetyön arviointikriteereitä. Opinnäytetyömme on työelämälähtöinen ja on hyödyksi päivähoitoyksikölle. Työmme tarkoitus on auttaa yhtenäisyyden sekä tiimityöskentelyn kehittämisessä. Opinnäytetyömme myös vastaa työelämän tarpeisiin, sillä toiveet kahteen produktiimme tulivat päivähoitoyksiköltä. Työelämälähtöisyyttä olisi voinut lisätä tiiviimmällä yhteistyöllä. Esimerkiksi produktimme ensimmäistä osaa olisi ollut tarpeen käydä läpi päivähoitoyksikön kanssa paremmin, jotta se varmasti vastaa työyhteisön näkemyksiä ja toiveita.

Opinnäytetyömme tehtävänasettelu oli alussa liian laaja. Alun perin halusimme kehittää päiväkodin toimintatapoja, mutta aihe osoittautui lähes mahdottomaksi toteuttaa. Pohdimme ideaamme ja tarkoitustamme monesta eri näkökulmasta ja päätimme rajata aihetta. Otimme huomioon päiväkodin toiveet, oman mielenkiinnostamme sekä koulun asettamat tavoitteet ja ymmärsimme myös resurssiemme rajallisuuden. Lopulta etsimme näkökulman, mistä päivähoitoyksikkö hyötyy eniten. Opinnäytetyön kaksiosaisuus vaikeutti välillä kokonaisuuden hahmottamista.

Haastattelut olivat hyvä tiedonkeruumenetelmä opinnäytetyömme produktin toista osaa varten. Olisimme voineet keskittyä enemmän haastatteluihin ja jättää Webropol – kyselyn kokonaan pois. Haastattelukysymyksiä olisi myös voinut olla vähemmän ja ne olisi voinut rajata tiettyyn aiheeseen, esimerkiksi tiimityöhön.

Ajankäyttö oli prosessin aikana ajoittain ongelmallista, sillä olimme eri vaiheessa opintoja ja aikataulujen yhteensovittaminen oli hankalaa. Kirjoitimme paljon omilla tahoillamme ja yritimme parhaamme mukaan jakaa työskentelyä niin, että molemmat tekisivät yhtä paljon. Omatoimisuutta voisimme parantaa, mutta toisaalta olemme oppineet ajankäytön suunnittelua ja hallintaa pitkän prosessin aikana paremmin. Parityöskentely kuitenkin helpotti työn etenemistä, sillä molemmat kantoivat vastuuta.

Lähteitä olemme käyttäneet monipuolisesti ja olemme olleet lähdekriittisiä esimerkiksi siinä, ettemme käytä liian vanhoja lähteitä. Työmme teksti on mielestämme sujuvaa ja olemme kiinnittäneet jatkuvasti huomiota oikeakielisyyteen ja

sujuvuuteen. Parannettavaa olisi kappaleiden välisessä vuoropuhelussa ja eheydessä, ettei teksti olisi liian luettelomaista.

Omien argumenttien lisääminen tekstiin tuntui hankalalta, koska olemme tottuneet kirjoittamaan tieteellistä tai asiatyylistä tekstiä ilman omaa pohdintaa. Työn eettisyyttä on myös ollut vaikea pukea sanoiksi, vaikka olemme jatkuvasti puhuneet eettisistä asioista, esimerkiksi salassapidosta.

Seminaarityöskentelyssä olemme olleet kiitollisia saadusta palautteesta ja keskustelusta. Palaute on lisännyt motivaatiota työn kirjoittamiseen ja antanut uusia ideoita sekä selkeyttänyt kokonaisuuden hahmottamista. Olemme panostaneet opponointeihin, sillä olemme halunneet antaa myös muille saman kokemuksen

8.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Eettisten ratkaisujen tavoitteena tutkimuksissa ja kehittämistoiminnassa on ihmisen kunnioittaminen, tasa-arvoinen vuorovaikutus ja oikeudenmukaisuuden korostaminen (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 11). Erityisesti ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen tekeminen vaatii tutkimuksen tekijöiltä hyvän tutkimuskäytännön noudattamista, jolloin ensisijaista on tutkittavan ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Eettisyys tarkoittaa myös kriittisyyttä vallitsevia käytäntöjä ja tarjottua tietoa kohtaan sekä sopimusten noudattamista esimerkiksi aikatauluissa ja tutkimuksen tai kehittämistyön sovitussa sisällössä. Tutkimus- tai kehittämishanketta varten tietoja antavien henkilöiden on aina annettava lupa tutkimuksen tekemiseen. Luvan saaminen vaatii, että tutkimus- tai kehittämistoimintaan osallistuvat henkilöt ovat tietoisia hankkeen tavoitteista ja työskentelystä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 11–12.)

Opinnäytetyömme eettisyyttä lisäsi yhteistyö päiväkodin kanssa. Lähetimme tiedotteet työntekijöille ja vanhemmille. Lisäksi halusimme lopputuotoksemme hyö-

dyttävän päivähoitoyksikköä mahdollisimman paljon ja aloimme työstää sitä työntekijöiden toiveiden pohjalta. Pyysimme pitkin prosessia mielipiteitä siitä, mikä hyödyttäisi päivähoitoyksikköä eniten. Haastattelutilanteissa kerroimme aina aluksi, mistä on kysymys ja mihin vastauksia käytetään. Kysyimme luvan äänittämiseen.

Pyrimme opinnäytetyössämme noudattamaan rehellisyyttä, huolellisuutta sekä tarkkuutta ja käyttämään eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Olimme lähdekriittisiä ja käytimme sääntötauluihin itse piirtämiämme kuvia. Hankimme tarvittavat tutkimusluvut ja olimme tiiviisti yhteistyössä päivähoitoyksikön kanssa. Teimme yhteistyötä mahdollisimman paljon päivähoitoyksikön henkilöstön sekä koulun ohjaajan kanssa, jotta tutkimuksemme pysyi luotettavana sekä arvostavana. Pohdimme paljon opinnäytetyön tarvetta ja hyödyllisyyttä ja halusimme tehdä päivähoitoyksikön näköisen opinnäytetyön.

Opinnäytetyössämme ei mainita päiväkodin nimeä eikä työntekijöiden nimiä. Toive anonymiteettiin tuli päiväkodilta, ja olemme pyrkineet kunnioittamaan sitä tarkasti. Tämän takia eettisyyttä piti pohtia ja ylläpitää hyvin tarkkaan. Salassapidon vuoksi olemme keksineet päiväkodille uuden nimen Taivalten päivähoitoyksikkö sekä ryhmille uudet nimet: Auringot, Kuut, Tähdet, Pilvet, Pesarat ja Tuulet. Keksittyjä nimiä käytetään myös liitteissä. Jouduimme huomioimaan toiveen myös lähteistämisessä, joten emme ole voineet antaa lähdetä kaikkiin tekstipätkiin, jotta päiväkodin nimi pysyy salassa.

Luotettavuus on tieteellisen tiedon olennainen tunnusmerkki ja se kohdistuu tutkimusmenetelmiin, tutkimusprosessiin ja tutkimustuloksiin. Kehittämistoiminnassa luotettavuus tarkoittaa käyttökelpoisuutta eli hyödyllisyyttä. Ei siis riitä, että toiminnassa syntyvä tieto on todenmukaista, vaan sen on oltava myös hyödyllistä. Käyttökelpoisuus on kehittämissprosessissa syntyneiden tulosten hyödynnettävyyttä eli sitä, miten tuloksia voidaan yleistää käytännön toimintaan. Oleellista kehittämissprosessin luotettavuuden määrittelyssä on myös toimijoiden sitoutuneisuus, sillä toiminta on usein sosiaalinen prosessi, jossa kehittäjät osallistuvat toimintaan ja toimijat kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 121–122, 124–125.)

Opinnäytetyömme haastatteluista ja kyselylomakkeesta saatu tieto oli suurimalta osin hyödyllistä molempien produktin osien työstämistä varten. Esimerkiksi kyselylomakkeen vastauksissa nousi esiin tarve yhteisille ja selkeille pihasäänöille, ja idea tiimityön kehittämiseen tuli siitä, kun lastentarhanopettajat mainitsivat eriävien työtapojen haitallisuudesta. Valittujen tiimien lastentarhanopettajat ja päivähoitoyksikön johtaja olivat sitoutuneita toimintaan. Tästä kertoo esimerkiksi se, että kaikki tiimit vastasivat kattavasti kyselylomakkeen kysymyksiin ja haastatteluajat saatiin helposti sovittua. Jokaisella lastentarhanopettajilla oli mahdollisuus varata tunti omasta työajastaan haastattelua varten. Tiimin itsearviointi on helposti käytettävissä, ja kaikkien saatavilla, sillä se on tiimisopimuksen liitteenä. Koottuja sääntöjä on helppo käyttää, sillä ne ovat yleispäteviä ja kaikenikäisille sopivia. Lisäksi tiedostot annetaan myös sähköisenä versiona, jolloin työntekijät voivat halutessaan muokata tauluja omalle ryhmälleen sopivaksi.

Haastattelun luotettavuutta heikentää se, että haastateltava saattaa taipua antamaan sosiaalisesti suotavia vastauksia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 194–195). Opinnäytetyömme luotettavuuteen vaikuttaa myös se, että toinen meistä tuntee suurimman osan työntekijöistä, mikä vaikuttaa aina haastateltavien vastauksiin. Opinnäytetyön luotettavuutta olisi lisännyt myös se, että haastattelukysymykset olisi lähetetty aikaisemmin, jolloin työntekijät olisivat voineet pohtia vastauksia pidempään.

8.4 Ammatillinen kasvu

Olemme molemmat valmistumassa sosionomin tutkinnon ohella myös lastentarhanopettajiksi, joten opinnäytetyömme kehittää varhaiskasvatuksellista osaamistamme ja havainnointitaitojamme päiväkotiympäristössä. Tulevina ammattilaisina olemme erityisen kiinnostuneita lasten hyvinvoinnista ja sen kehittämisestä päiväkodissa. Työmme lisää myös tietämystämme tiimityöskentelystä ja sen rakenteista sekä mahdollisista ongelmista. On tärkeää tuntea tiimityön lähtökohdat ja

mahdolliset kompastuskivet. Opinnäytetyömme auttaa meitä havainnoimaan tilanteita tiimityöskentelyssä tarkemmin, ja toivottavasti osaamme nyt tunnistaa epäkohtia herkemmin

Vertaamme ammatillista kasvuamme sosiaalialan kompetensseihin. Sosionomin tulee sisäistää sosiaalialan arvot ja ammattieettiset periaatteet ja toimia niiden mukaisesti sekä kyetä eettiseen reflektioon (Rouhiainen-Valo 2006). Pitkin opinnäytetyöprosessia olemme pohtineet eettisyyttä ja ammatillemme asetettuja periaatteita. Olemme reflektoineet omaa tekemistämme jatkuvasti ja myös myöntäneet virheet. Tärkeää ammatillisessa kasvussamme on ollut itsensä kohtaaminen, se ettei kukaan ole vieressä kertomassa miten kuuluisi toimia.

Sosionomi tunnistaa oman ihmiskäsityksensä sekä arvomaailmansa merkityksen työssään (Rouhiainen-Valo 2006). Opinnäytetyöprosessin aikana piti muistaa, kuinka omat käsitykset vaikuttivat jatkuvasti taustalla. Esimerkiksi haastattelukysymysten asettelu piti tehdä ilman ennako-oletuksia työntekijöiden toiminasta päiväkodissa. Piti myös muistaa, ettei oma työskentelytapa ole ainut oikea ja tulokset täytyi analysoida puolueettomasti.

Sosionomilla tulee olla tutkimuksellista osaamista ja hän osaa tuottaa uutta tietoa (Rouhiainen-Valo 2006). Opinnäytetyön myötä tuotimme päivähoitoyksikölle uutta tietoa heidän toimintatavoistaan. Aiheemme oli alussa laaja ja siitä oli vähän aikaisempia tutkimuksia, minkä vuoksi opimme rajaamaan ja etsimään oikeanlaista tietoa. Olemme tulleet lähdekriittisemmiksi ja osaamme myös etsiä tietoa entistä paremmin.

Sosionomin tulee osata suunnitella, toteuttaa, arvioida ja raportoida sosiaalialan kehittämishankkeita (Rouhiainen-Valo 2006). Opinnäytetyössämme kehitimme jotain uutta työyhteisölle. Opimme suunnittelemaan ja arvioimaan työskentelyämme toistemme, koulun ja yhteistyökumppanimme avulla.

Sosionomi osaa kehittää sosiaalialan työyhteisöjä (Rouhiainen-Valo 2006). Työyhteisön kehittäminen oli olennainen osa opinnäytetyötämme. Olemme ymmär-

täneet paremmin sen, kuinka työyhteisö toimii ja kuinka monimuotoinen kokonaisuus se on. Olemme huomanneet, että työyhteisön kehittäminen vie aikaa ja sitä on tarkasteltava monesta eri näkökulmasta. Pienin askelin olemme kuitenkin saaneet eväitä kehittää työyhteisöä.

8.5 Opinnäytetyön hyödyntäminen muissa työyhteisöissä

Tiimin itsearviointia voisi kehittää edelleen esimerkiksi terveydenhuollon tiimeille sekä moniammatillisille tiimeille. Kysymykset voisivat pysyä samoina tai niitä voisi kohdentaa eri tavalla sen mukaan, minkä alan tiimi, työryhmä tai työyhteisö on kyseessä. Ideastamme saattaisi olla hyötyä myös eri projektien tiimityöskentelyssä. Projektimuotoisessa työskentelyssä eteneminen ja aikataulu ovat erittäin tärkeitä, joten tiimin on oltava toimiva ja osattava keskustella toiminnastaan ja esiin nousevista etenemisen esteistä nopeasti.

Tiimityöskentelyn yhtenäistämistä voisi kehittää myös esimerkiksi lastensuojelun kolmivuorotyössä, missä on tärkeää, että perustoimintatavat ovat yhtenäiset. Lastensuojelun asiakkaat kaipaavat vielä selkeämmin rutiineja ja yhdessä sovituja sääntöjä. Toisaalta siellä tulee enemmän vastaan tilanteita, milloin yhdessä sovitusta on pakko poiketa. Kolmivuorotyössä tiimin jäsenet eivät näe toisiaan usein, ja siksi olisi tärkeää miettiä toimintamalleja sekä keskustelukulttuuria yhdessä tiiminä.

Tiimisopimuksen liite voisi toimia myös projektin tai työryhmän loppuarvioinnin apuvälineenä. Tällöin liitteen kysymyksiä voisi muokata esimerkiksi seuraaviksi: Miten projekti sujui, mistä haluamme sopia jatkoa varten, millaisissa asioissa onnistuimme ja millaista palautetta haluaisit antaa projektin tai työryhmän jäsenille?

Sääntötaulujen ideaa voisi kehittää myös muihin päiväkodeihin ja erilaisiin varhaiskasvatusympäristöihin, kuten iltapäiväkerhoon tai eskariin. Päiväkodissa säännöt voisivat olla tarpeen mukaan esillä seinällä, perehdytyskansiossa, varhaiskasvatussuunnitelmassa tai kaikissa kolmessa. Säännöistä voisi myös tehdä pelkkiä kuvatauluja, jolloin ne olisivat lapsille selkeämmät. Työntekijöillä voisi olla

sääntöjä esittäviä kuvia avainnauhassaan, jotta niitä voisi esittää lapselle tarpeen tullen.

Vanhempien lasten, esimerkiksi 4–7-vuotiaiden kanssa sääntöjä ja yhteisiä toimintatapoja voisi käydä yhdessä läpi taiteen keinoin. 4–7 vuotiailla ajattelu on jo kehittyneempää, he ovat kielellisesti aktiivisia, ymmärtävät alakäsitteitä ja nauttivat luodessaan uutta (Jarasto & Sinervo 1997, 56–57, 65). Sääntöjen läpikäyminen voidaan toteuttaa esimerkiksi niin, että lasten kanssa pohditaan ensin, mitä sääntöjä on hyvä olla. Tämän jälkeen lapset saavat itse piirtää, maalata tai vaikkapa esittää, miten he kyseiset säännöt ymmärtävät. Lasten piirtämät tai maalamat kuvat säännöistä voidaan tämän jälkeen koota ryhmän tilan seinälle kaikkien nähtäviksi.

LÄHTEET

- Airaksinen, Tiina & Vilkka, Hanna 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Brotherus, Annu 2004. Esiopetuksen toimintakulttuuri lapsen näkökulmasta. Tutkimuksia 251. Helsinki: Yliopistopaino.
- Cantell, Hannele 2010. Ratkaiseva vuorovaikutus. Kasvatuksellisia kohtaamisia lasten kanssa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Colliander, Annaliisa; Ruoppila, Risto & Härkönen, Leena-Kaisa 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS kustannus.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Heikinheimo, Kirsi; Leppänen, Anne; Paatero, Sari & Seppälä, Tarja 2012. Mahdollisuus muutokseen. Avaimia ammattilaisille, vaihtoehtoja vanhemmille. Järvenpää: Järvenpään kaupunki.
- Heikkilä, Kristiina 2002. Tiimit: avain uuden luomiseen. Helsinki: Kauppakaari
- Heinonen, Sirkku; Klingberg, Rea & Pentti, Päivi 2012. Kaikkien aivot käyttöön. Helsinki: Sanoma pro.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme Helena. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Honkonen Tiina & Salovaara, Reija 2013. Voi hyvin, opettaja! Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Hoover, Judith D. 2002. Effective small group and team communication. Fort Worth TX : Harcourt College Publishers.
- Hurme, Kira & Kyllönen Tarmo 2014. Turvassa! Vahvista lapsen turvallisuuden tunnetta ja varaudu vaaratilanteisiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Huusko, Liisa 2007. Työpaikkana tiimi. Miten tiimi kasvaa vastuuseen?. Helsinki: Edita.
- Hyttinen, Nina 2006. Arviointi avuksi projektityöhön. Helsinki: Sininauhaliitto.
- Isoherranen, Kaarina 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.

- Jarasto, Pirkko & Sinervo, Nina 1997. Alle kouluikäisen lapsen maailma. Helsinki: Gummerus.
- Järvenpään kaupunki 2006. Arjen ylistys. Järvenpään varhaiskasvatussuunnitelma.
- Järvenpään kaupunki 2013. Järvenpään kestävä kasvun ja hyvinvoinnin strategia 2014–2025.
- Järvenpään kaupunki. i.a. Lastentarhanopettajana Järvenpäässä. Viitattu 15.10.15. http://www.jarvenpaa.fi/--Lastentarhanopettajana__kaupungilla--/sivu.tpl?sisu_id=7247.
- Järvenpään varhaiskasvatuksen linjaukset 2005. Viitattu 13.10.2015. http://www.sivustot.jarvenpaa.fi/liitetiedostot/editori_materiaali/1145.pdf.
- Järvinen, Meri; Laine, Anne & Hellman-Suominen, Kirsi 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Helsinki: Kirjapaja.
- Kalliala, Marjatta 2008. Kato mua! Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa? Helsinki: Gaudeamus
- Karila, Kirsi & Nummenmaa Anna Raija 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOY.
- Koivukoski, Sirpa & Palomäki, Ulla 2009. Hoitotyön tiimikirja. Sipoo:Sairaanhoidtajaliitto
- Koivunen, Pirjo-Leena 2009. Hyvä päivähoito: työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: Ps-kustannus.
- Leinonen, Jonna Hermina 2010. Lapsen osallisuuden mahdollistaminen päiväkodin toimintakulttuurissa. Tilastollinen tutkimus osallisuuden tasomallista. Helsingin yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu – työ.
- Luhtasaari, Sinikka 2009. Turvallisuuden tunteella ei saa pelata. Lastentarha 3/2009.
- Mikkola, Petteri & Nevalainen, Kirsi 2009. Lapselle hyvä päivä tänään - näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. Pedatiето.
- Mäkivierikko, Esko 2005. Eskarilaisten käytöspassikokemuksia Kokkolassa. Teoksessa Pirjo Salminen (toim.) Yhdessä kasvamaan. Kohti välittämisen toimintakulttuuria. Jyväskylä: PS-kustannus, 93–98.

- Niemelä, Jukka 2006. Tiimityö johdon näkökulmasta. Teoksessa Tero Mamia, Harri Melin (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Työpoliittinen tutkimus/314. 81–96. Viitattu 21.9.2015.
- Pohjanheimo, Esa 2015. Työyhteisön vuosi. Sosiaalipsykologinen selviytymisopas. Helsinki: Talentum.
- Puolimatka, Timo 2010. Kasvatuksen mahdollisuudet ja rajat. Minuuden rakentamisen filosofia. Hämeenlinna: Karisto.
- Puroila, Anna-Maija 2002. Kohtaamisia päiväkotiarjessa – Kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu -työ.
- Päivähoidon turvallisuussuunnittelu 2008. Oppaita 71. Olli Saarisalmi (toim.). Stakes ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Helsinki: Stakes.
- Pölkki, Taija & Reunamo, Jyrki 2003. Lasten vapaa ja ohjattu ulkotoiminta. Teoksessa Jyrki Reunamo (toim.) Varhaiskasvatuksen kehittäminen. Kehitystehtäviä ja ratkaisumalleja. Jyväskylä: PS-kustannus. 120–143.
- Repo, Laura 2013. Pienet lapset ja kiusaamisen ehkäisy. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Reunamo, Jyrki 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus. Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen. Helsinki: WSOY.
- Rouhiainen-Valo, Tuula 2006. KOULUTUSOHJELMAKOHTAISET KOMPETENSSIT, 04/2006. Sosiaalialan koulutusohjelma. Viitattu 21.9.2015. <http://www.karelia.fi/ects/materiaali/Sosiaalialan%20koulutusohjelman%20kompetenssit%20042006.pdf>.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. Viitattu 2.3.2015. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html.
- Saloviita, Timo 2007. Työrauha luokkaan. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Skyttä, Antti 2000. Tiimitys ja sen läpivienti. Matkalla kohti matalampia organisaatioita. Helsinki: Yritystaito.
- Spiik, Karl-Magnus 2004. Tulokseen tiimityöllä. Helsinki: WSOY.
- Taivalten päivähoitoyksikön tiimisopimus i.a.
- Taivalten päivähoitoyksikön varhaiskasvatussuunnitelma 2008.

- Tilastokeskus i.a. Tiimityö. Viitattu 15.10.15 <http://www.stat.fi/meta/kas/tiimityo.html>.
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Vakkuri, Aaro 1997. Tiimityö: käytännön opas. Helsinki: Infoviestintä.
- Varhaiskasvatuslaki 8.5.2015/580. Viitattu 13.10.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150580>.
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005. Oppaita 56. Helsinki:Stakes.Viitattu 13.10.2015. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1>.
- Vartia, Maarit; Gröndahl, Maisa; Joki, Marjut; Lahtinen, Marjaana & Soini, Sinikka 2012. Haastavat tilanteet esimiestyössä. Helsinki: Työterveyslaitos.

LIITE 1: Haastattelurunko

Asteikko 1–5:

1= Ei lainkaan.

2= Vähän

3= En osaa sanoa

4= Melko paljon

5= Paljon

1. Onko mielestäsi päiväkodin säännöissä tulkinnanvaraa? Mainitse esimerkki.
2. Tiimien toimintatavat
 - 2.1. Asteikolla 1–5 kuinka usein keskustelette yhdessä tiiminne kanssa toiminta- ja työtavoistanne?
 - 2.2. Miksei tiimisopimukseen kirjata kaikkea?
 - 2.3. Jos työntekijöiden toimintatavoissa on eroja, aiheutuuko siitä ristiriitaja?
 - 2.4. Vaikuttavatko nämä eroavaisuudet lasten käytökseen? Jos, niin miten?
 - 2.5. Käytättekö kuvia ryhmässänne sääntöjen selkeyttämiseksi lapsille?
3. Kuinka paljon Asteikolla 1–5 liikuntapainotteisuus on vaikuttanut päiväkodin sääntöihin, esimerkiksi juoksemisen sallimiseen? Kuvaile esimerkki.
4. Asteikolla 1–5 kuinka paljon lapset ovat saaneet vaikuttaa sääntöihin?
 - 4.1. Miten lapset ovat saaneet vaikuttaa sääntöihin?

5. Onko toiminta päiväkodilla tarpeeksi lapsilähtöistä? Onko olemassa sääntöjä, jotka ovat aikuisia eikä lapsia varten? Kuvaille esimerkki.
6. Kuinka usein työyhteisösi koko henkilökunta kokoontuu niin, että kaikki ovat läsnä ja te saatte rauhassa keskustella kasvatukseen liittyvistä asioista?
7. Kerro työyhteisösi päätöksenteko- ja ongelmanratkaisutilanteista. Jäävätkö jotkin asiat ratkaisematta? Jos jäävät, niin miksi?
8. Miten sääntöjä kannattaisi mielestäsi muokata? Ovatko säännöt tarpeeksi positiivissävytteisiä?
9. Ovatko kodin säännöt ja päiväkodin säännöt ristiriidassa keskenään? Miten tämä näkyy ja miten asiaan voisi vaikuttaa?
10. Onko lapsille selitetty syyt sääntöjen taustalla. Esimerkiksi "ei saa juosta, KOSKA sisällä on liukasta."

LIITE 2: Viesti kyselylomakkeen alkuun

Hei Päiväkodin väki!

Olemme kaksi sosionomi-lastentarhanopettajaopiskelijaa Diakonia-ammattikorkeakoulusta Helsingistä. Toteutamme opinnäytetyömme Taivalten päivähoitoyksikössä huhti- toukokuun aikana.

Kiitos, että olette lähteneet innolla mukaan opinnäytetyöhömmel!

Opinnäytetyömme on produkti, jossa pyrimme kartoittamaan päiväkotien sääntöjä ja toimintatapoja sekä yhtenäistämään työskentelytapoja.

Opinnäytetyötämme varten jaamme kyselylomakkeen ja sen jälkeen haastatellamme tiimivastaavia seuraavista ryhmistä: Auringot, Kuut, Tähdet, Pilvet, Pesarat ja Tuulet.

Kysely toteutetaan tiimivastaaville lähetettynä Webropol - kyselynä ja toivomme vastauksia mahdollisimman monelta ryhmältä. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Vastausaikaa on 8.5.2015 asti.

Vastaamaan pääset viestin lopussa olevan linkin kautta.

Haastatteluiden jälkeen tuotamme päivähoitoyksikölle yhteenvedon tuloksista. Toivottavasti ajatuksia ja keskustelua herää myös prosessin aikana!

Kiitos ja hyvää keväänjatkoa!

Terveisin

Jenna & Kerttu

LIITE 3: Webropol -kyselylomake

Kirjaa tähän ryhmän sekä päiväkodin sääntöjä eri aihealueista:

LIIKUNTA

TURVALLISUUS

RUOKAILU

LEIKKI

LAPSIKOHTAISIA SÄÄNTÖJÄ

ULKOILU

TIIMISOPIMUKSEEN KIRJATTUJA SÄÄNTÖJÄ

KIRJOITTAMATTOMAT SÄÄNNÖT

OHJATTU TOIMINTA (esim. aamupiirit)

ONKO JOKIN SÄÄNTÖ, JONKA KOET TARPEETTOMAKSI?

ONKO JOKIN SÄÄNTÖ, JONKA KOET ERITYISEN TARPEELLISEKSI?

LIITE 4: Ilmoitus vanhemmille

Hei!

Olemme kaksi sosionomi- lastentarhanopettajaopiskelijaa Diakonia-ammattikorkeakoulusta Helsingistä. Toteutamme opinnäytetyömme Taivalten päivähoitoyksikössä huhti- toukokuun aikana. Opinnäytetyössämme kartoitamme päiväkotien sääntöjä sekä toimintatapoja ja pyrimme yhtenäistämään niitä. Opinnäytetyötämme varten haastattelemme työntekijöitä. Lapsia ei haastatella, mutta tietenkin työyhteisöä kehittämällä pyrimme lisäämään lasten hyvinvointia ja viihtyvyyttä päiväkodissa.

Hyvää alkavaa kesää kaikille!




Terveisin

Jenna Korhonen & Kerttu Mättö

LIITE 5: Tiimin itsearviointi

Tiimin itsearviointi on tiimin oma työväline työskentelyn tarkasteluun ja kehittämiseen. Arviointi on tarkoitus tehdä säännöllisin väliajoin, joko viikon tai kuukauden välein riippuen siitä, miten tiimi ehtii ja kokee tarpeelliseksi. Arvioinnin on tarkoitus tarjota mahdollisuus puhua tiimin toimivuudesta, kehua, kannustaa ja edistää tiimin yhteishenkeä.

- 
- ☞ Miten edeltävä viikko/kuukausi on mennyt?
 - ☞ Mikä asia puhuttaa juuri nyt?
 - ☞ Onko asioita, joista ei ole puhuttu, mutta joista olisi hyvä puhua?
 - ☞ Onko asioita, joista pitäisi sopia jatkoa varten?
 - ☞ Missä asioissa olemme kuluneen viikon/kuukauden aikana erityisesti onnistuneet?
 - ☞ Miten edistämme yhdessä tiimimme hyvää yhteishenkeä?
 - ☞ Onko jokin toimintatapa tai sääntö mikä kaipaasi muutosta tai tarkennusta?
 - ☞ Miten päiväkodin yhteiset tavoitteet ovat toteutuneet viimeaikoina?

LIITE 6: Kootut säännöt päivähoitoyksikölle

Kootut säännöt ovat tarkoitettu koko päiväkodin väelle. Niistä lapset, työntekijät sekä vanhemmat voivat tarkistaa, minkälaisia sääntöjä ja toimintatapoja päiväkodilla on. Pihäsäännöt laitetaan päiväkodin pihalle kaikkien nähtäväksi, jolloin aikuinen pystyy helposti näyttämään lapselle kuvista, mikä on sallittua ja mikä ei. Uusille työntekijöille ja sijaisille voi näyttää sääntötauluista tärkeimmät yhteiset säännöt. Ryhmät voivat halutessaan myös muokata sääntöjä omalle ryhmälle sopivammiksi. Säännöt voidaan laittaa myös päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelmaan. Säännöt muuttuvat jatkuvasti, ja niistä on syytä poiketa joissakin tilanteissa. On kuitenkin hyvä, että toiminnalle on asetettu jonkinlaiset raamit.

Työntekijöiden yleisiä periaatteita on listattu tämän liitteen alkuun. Ne auttavat työntekijöitä muistamaan, mitä on yhdessä sovittu ja niistä näkyvät yhteiset periaatteet ja arvot, joiden pohjalta työtä tehdään.

- ✓ Aikuinen on läsnä
- ✓ Pyritään siihen, että lapset tulevat mielellään päiväkotiin
- ✓ Toiminnan lähtökohtana ovat lasten tarpeet ja turvallisuus
- ✓ Kannustetaan, ei kielletä turhaan
- ✓ Ennakoidaan vaaratilanteita
- ✓ Jaetaan leikkijät tarvittaessa eri tiloihin
- ✓ Kiusaamiseen puututaan välittömästi
- ✓ Noudatetaan työaikoja
- ✓ Omaa puhelinta käytetään vain tärkeisiin asioihin
- ✓ Annetaan palautetta ja puututaan epäkohtiin tiimipalaverissa, ei tiimin ulkopuolella
- ✓ Ollaan joustavia ja muutokseen valmiita
- ✓ Toimitaan tiimin sopimusten mukaan
- ✓ Valvova aikuinen arvioi tilanteen mukaan säännöissä joustamisesta
- ✓ Säännöt ja sopimukset perustellaan myös lapsille

RUOKAILUSSA MEILLÄ TOIMITAAN NÄIN:

ENNEN RUOKAILUA PESTÄÄN KÄDET



PIDETÄÄN RUOKARAUHA



MAISTETAAN UUSIA RUOKIA



NOUDATETAAN HYVIÄ PÖYTÄTAPOJA

KESKUSTELU ON SUOTAVAA



JUTELLAAN OMAN PÖYTÄSEURUEEN KANSSA

VIEDÄÄN ASTIAT KÄRRYYN JA SIIVOTAAN YHDESSÄ



KIITETÄÄN RUOASTA



MEILLÄ LEIKITÄÄN NÄIN:

KAIKKI HALUKKAAT OTETAAN MUKAAN LEIKKIIN



ANNETAAN LEIKKIRAUHA



PUHUTAAN KAUNIISTI



KETÄÄN EI KIOUSATA



PIDETÄÄN TAVARAT EBJÄNÄ



KERÄTÄÄN LELUT LEIKIN JÄLKEEN POIS



HUOLEHDITAA YHDESSÄ TURVALLISUUDESTA



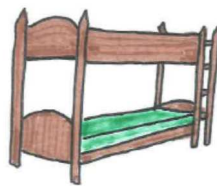
AIKUINEN AUTTAA TARVITTAESSA



SOVITAAN, JOS TULEE RIITA

NÄIN MEILLÄ LIIKUTAAN SISÄLLÄ:

SÄNGYISSÄ EI SAA KIIPEILLÄ



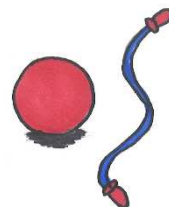
SALISSA SAA JUOSTA



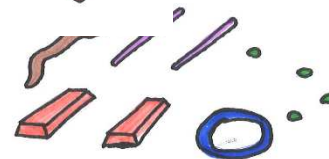
SISÄLLÄ SAA KOPITELLA PALLOLLA JA HEITTÄÄ PALLOA KORIIN



LIIKUNTAVÄLINEILLÄ SAA LEIKKIÄ



LIIKUNTASEIKKAILURATOJA SAA RAKENTAA



TANSSIA SAA



NÄIN MEILLÄ LEIKITÄÄN ULKONA:

LEIKITÄÄN YHDESSÄ



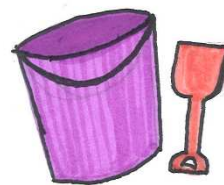
ANNETAAN LEIKKIRAUHA



KUNNIOITETAAN LUONTOA



KUKKAPENKIT JÄTETÄÄN RAUHAAN



LELUT KERÄTÄÄN LEIKIN JÄLKEEN POIS

PYÖRÄILY SALLITTU PYÖRÄILYALUEELLA



KAKSIPYÖRÄISELLÄ KÄYTETÄÄN KYPÄRÄÄ

HIPPAA LEIKITÄÄN MAASSA, EI KIIPEILYTELINEISSÄ

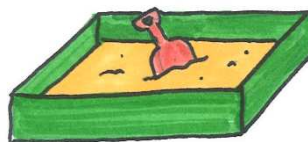


LIUKUMÄKEÄ SAA KIIVETÄ MYÖS YLÖSPÄIN JOS MÄKI VAPAA

AIKUISEN VALVONNASSA LIUKUMÄKEEN SAA LAITTAA KÖYSIÄ



HIEKKA PIDETÄÄN HIEKKALAATIKOSSA



HIEKKAA JA KIVIÄ EI SAA HEITTÄÄ



KEINUALUE ON VAIN KEINUMISTA VARTEN



PIDETÄÄN HUOLTA, ETTÄ KAIKILLA ON TEKEMISTÄ JA KAVERI

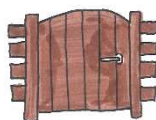


VASTATAAN JOS JOKU KUTSUU NIMELTÄ



ULKOVARASTO EI OLE LEIKKIPAIKKA

PALLOPELIT VAIN PALLOILUALUEELLA

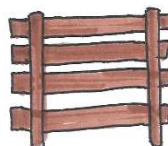


AIKUINEN AVAA PORTIT



EI KOSKETA ROSKIIN

AIDALLA EI SAA KIIPEILLÄ



SOVITAAN JA HALATAAN JOS TULEE RIITA



LIITE 7: Arviointilomake päivähoitoyksikön työntekijöille

ARVIOINTILOMAKE



Millaiseksi koit kyselylomakkeen ja sen kysymykset?

Millaiseksi koit haastattelun ja sen kysymykset?

Oliko yhteistyö mielestäsi toimivaa (tiedotus, aikataulut yms.)?

Mielipiteitä ja ajatuksia sääntötaulusta?:

Mielipiteitä ja ajatuksia tiimisopimuksen liitteestä?:

Kiitos yhteistyöstä ja vastauksistasi ☺!

Jenna ja Kerttu

LIITE 8: Tiimisopimus



2015-2016

Päiväkoti/tiimi
Toimintakausi
Tiimikokouspäivä
Tiimipari

Toiminnan lähtökohdat

Jokainen tiimin jäsen perehtyy ennen sopimuksen tekemistä Järvenpään kaupungin arvoihin (strategia 2014-2025).

1. Järvenpään kaupungin arvot varhaiskasvatuksessa: Mitä tiimille tarkoittaa?

Asukaslähtöisyys

Palvelumme on järjestetty lapsen tarpeista. Rohkaisemme lasta vaikuttamaan ja tekemään hyviä valintoja. Edistämme lapsen tiedonsaantia ja osallistumista. Edistämme muiden toimijoiden toimintaedellytyksiä asukaslähtöisyyden periaatteilla.

Lapsuuden kunnioittaminen elämän perustana: ”Isot on sitä varten, että ne pitää pienistä huolta”.

Rohkeus

Meillä on rohkeutta kyseenalaistaa, kehittää ja luoda uutta. Me pystymme tarvittaessa rajaamaan toimintaamme ja tekemään vaikeita päätöksiä.

Otamme asioita puheeksi, kokeilemme, mahdollistamme ja arvioimme. Iloitsemme onnistumisista ja luotamme toisiimme.

Vastuullisuus

Vastuamme koskee kaupungin asukkaita, henkilöstöä, yrityksiä ja muita toimijoita sekä ympäristöä, nyt ja tulevaisuudessa. Olemme luotettava kumppani. Kannustamme asukkaita ottamaan vastuuta omasta elämästään.

Elämänmyönteisyys ja luottamus tulevaisuuteen: ”Lapset edustavat jatkuvuutta ja elämänmyönteisyyttä.”

Oikeudenmukaisuus

Kohtelemme asukkaita, henkilöstöä, yrityksiä ja muita toimijoita tasa-arvoisesti. Huomioimme heikoimmassa asemassa olevien tarpeet. Toimintamme on avointa ja päätöksentekomme läpinäkyvää.

Perheiden oikeudenmukainen kohtelu lasten päivähoidon asiakkaina.

Tuloksellisuus





2015-2016

toimintamme on taloudellista, tehokasta ja vaikuttavaa. Parannamme jatkuvasti toimintaa ja osaamista.

Taloudellisesti vertailukelpoinen ja kehittyvä varhaiskasvatus: ”Lapsiin satsaaminen on tulevaisuuteen satsaamista. Se on aina taloudellista.”

2. Varhaiskasvatuksen pedagogiset painopisteet kaudelle 2015 - 2016: Mitä tiimille tarkoittaa?

Lapsen hyvinvointi (liikkuminen, lepo, ravinto ja mielen hyvinvointi)

Varhainen tuki (lapsen osallisuus, yksilöllinen havainnointi ja kohtaaminen sekä vuorovaikutus)

3. Oman yksikön sopimukset, jotka vaikuttavat toimintaan:

3. Lapset

4.

Ryhmän lasten yksilölliset tarpeet:

Millainen lapsiryhmä on:

5. Lasten toiminta

Mitä juuri nämä lapset ja tämä lapsiryhmä vaatii työltämme tulevalla kaudella:

Minkälainen toiminta sopii juuri näille lapsille:

Miten varhainen tuki (lapsen havainnointi ja kohtaaminen, osallisuus sekä vuorovaikutus) näkyy päivittäisessä työskentelyssä lasten kanssa:





2015-2016

Miten turvaamme lasten hyvinvoinnin perustan (mm. riittävä liikkuminen, tarvittava ravitseminen sekä lepo sekä mielen hyvinvointi):

Miten porrastettu toiminta suunnitellaan ja toteutuu:

Miten pienryhmätoiminta suunnitellaan ja toteutuu:

6. Kasvatuskumppanuus huoltajien kanssa

Sopimukset siitä, miten kasvatuskumppanuus toteutuu vasu-/LEOPS- keskusteluissa ja päivittäisessä yhteistyössä:

Kuuleminen

Kunnioitus

Luottamus

Dialogi

Kasvatuskumppanuus tiimityössä

Miten kasvatuskumppanuus toteutuu tiimin jäsenten kesken:

Kuuleminen

Kunnioitus

Luottamus

Dialogi

Sopimukset säännöllisestä palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta tiimissä:





2015-2016

Muut sovittavat vastualueet tiimissä (**Tähän kirjataan tiimissä/työyhteisössä tiimin jäsenille sovitut tehtävät esim. ProConsona, Tenavanetti, perehdyttäminen ja opiskelijat, tiimikokouksen sihteeri, työhyvinvointi, muita vastuualueita**)

Tehtävät tiimissä

Tiimivastaava:

1. vastaa tiiminsä työprosesseista
2. vastaa Vasujen sekä muiden sopimusten toteutumisesta tiimissään
3. valmistelee tiimipalaverit ja toimii puheenjohtajana tiimikokouksessa
4. varmistaa tiimisopimuksen tekemisen ja vastaa sen toteutumisesta ottamalla puheeksi asiat, jotka eivät toimi
5. varmistaa tiedonkulun tiimin sisällä, tiimiin sekä tiimistä ulos

Hänellä on sekä oikeus että velvollisuus puuttua ottamalla puheeksi tiiminsä ei-toivotut tilanteet ja vie sovitusti tiedoksi esimiehelle

6. varmistaa tiimin työvuorosunnittelussa lasten toiminnan näkökulman sekä huomioi tiedossa olevat koulutukset, työllat, retket, perheillat yms. ja tarvittaessa sopii työvuorojen muuttamisesta esimiehen kanssa
7. osallistuu tiimivastaavien kokouksiin ja käy säännöllisesti keskusteluja esimiehen kanssa tiimin tilanteesta
8. osallistuu esimiehen kanssa käytävään tiimin kehityskeskusteluun ja käy esimiehen kanssa henkilökohtaisen kehityskeskustelun
9. hoitaa muut esimiehen hänelle osoittamat tehtävät

Tiimin jäsen:

1. toimii tiimissä sovittujen työprosessien mukaisesti
2. toimii Vasun ja muiden sopimusten mukaisesti





2015-2016

3. valmistautuu ja osallistuu tiimikokouksiin
4. osallistuu tiimisopimuksen tekemiseen ja noudattaa sitä sekä ottaa puheeksi ei-toivotut tilanteet tiimissä ja tarvittaessa voi kutsua esimiehen tiimikokoukseen
4. varmistaa omalta osaltaan tiedonkulun tiimissä
5. osallistuu tiimin työvuorosuunnitteluun

6. osallistuu esimiehen kanssa käytävään tiimin kehityskeskusteluun
7. hoitaa muut esimiehen tai tiimin hänelle osoittamat tehtävät

Tiimisopimuksen arviointi ja päivitys

Tämä sopimus on tehty:

Sopimusta arvioidaan:

Tätä sopimusta olivat tekemässä ja arvioivat

Allekirjoitukset

