



Sanojen voima -
Opaskirja varhaiskasvatuksen tiimityön
kehitysvaiheisiin ja niissä tapahtuvaan
vuorovaikutukseen

Milja Leppänen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Sanojen voima -
Opaskirja varhaiskasvatuksen tiimityön kehitysvaiheisiin
ja niissä tapahtuvaan vuorovaikutukseen**

Milja Leppänen
Sosionomi, AMK
Opinnäytetyö
5/2020

Milja Leppänen

Sanojen voima - Opaskirja varhaiskasvatuksen tiimityön kehitysvaiheisiin ja niissä tapahtuvaan vuorovaikutukseen

Vuosi 2020

Sivumäärä 44

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on kehittää varhaiskasvatuksen tiimityössä tapahtuvaa vuorovaikutusta opaskirjan muodossa. Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on selvittää mitkä asiat vaikuttavat varhaiskasvatuksen tiimityössä tapahtuvaan vuorovaikutukseen, ja miten sitä voisi kehittää? Tuotoksena syntynyt käytännönläheinen opaskirja vastaa näihin kysymyksiin ja tarjoaa käytännön työkaluja vuorovaikutuksen kehittämiseen.

Opinnäytetyön tietoperusta rakentuu varhaiskasvatussuunnitelman (OPH 2018) lisäksi kirjallisuudesta ja artikkeleista. Tietoperustassa käsitellään varhaiskasvatukseen, vuorovaikutukseen ja tiimityöhön liittyviä asioita. Positiivinen pedagogiikka vaikuttaa opaskirjan taustalla.

Opaskirjan taustalle kerättiin tietoa tietoperustan lisäksi havainnoinnilla ja haastattelulla. Nämä toteutettiin yhdessä Espoon kaupungin malli-päiväkodissa ja purettiin teemoitellen. Näiden, sekä tietoperustan pohjalta varhaiskasvatuksen tiimityössä tapahtuvan vuorovaikutuksen keskeisiä tekijöitä ovat mm. keskusteleisuus ja toisen kuuleminen. Yhteisten käytänteiden rakentamisella ja asioista sopimisella voidaan rakentaa kestävämpää tiimityötä.

Opaskirja toteutettiin Canva-ohjelmalla. Se löytyy netistä sivulta: <https://vakatiimi.blogspot.com/> ja on sieltä vapaasti käytettävissä varhaiskasvatuksen henkilöstön tarpeisiin. Opaskirja on käytännönläheinen kuvaus tiimin rakentumisesta viiden kehitystason kautta ja sisältää tehtäviä ja lomakkeita tiimityössä tapahtuvan vuorovaikutuksen kehittämisen tueksi.

Opaskirjasta kerättiin palautetta viideltä varhaiskasvatuksen työntekijältä. Aihe koettiin tärkeänä ja ajankohtaisena. Palautteiden mukaan opaskirjaa voisi käyttää esimerkiksi päiväkodin johtajan työssä tai tilanteissa, joissa uusi tiimi aloittaa yhteistä taivaltaan. Opaskirja koettiin selkeäksi ja käytännönläheiseksi. Tulevaisuudessa opaskirjan vaikuttavuutta voisi testata yhden toimintakauden ajan jossakin tiimissä. Samalla voisi tutkia sitä, onko tiimityössä tapahtuvan vuorovaikutuksen kehittämisellä yhteyttä työhön sitoutumiseen ja siihen motivoitumiseen.

Asiasanat: varhaiskasvatus, vuorovaikutus, tiimityö, sanallinen ja sanaton viestintä, itse-reflektio

Milja, Leppänen

The power of words - A guidebook for the developmental stages of teamwork in early childhood education and interaction therein

Year 2020

Pages

44

The objective of the functional thesis is to develop interaction in the teamwork of early childhood education (ECE) in the form of a guide book. The goal of the thesis is to chart which factors affect interaction in ECE teamwork, and how it can be improved. The output, a practical guidebook, provides answers to these questions and offers practical tools for the development of interaction.

The data content of the thesis is based on the curriculum of ECE (OPH 2018), professional literature, and articles. The data content consists of issues of early childhood education, interaction, and teamwork. Positive pedagogy has an important role in the background.

Besides the above-mentioned basic data, also other data were collected through observations and interviews that were carried out in one of the kindergartens of the City of Espoo. The results were analyzed by themes. Based on these methods and the basic data content the main factors in the interaction in ECE education teamwork are among other things dialog and listening. Stronger teamwork can be built up by using different agreeing and sharing practices.

The guidebook was created by using the Canva design tool and can be found in <https://vaka-tiimi.blogspot.com/>. It is free for use for all ECE professionals. The guidebook is a practical description of building up a team through five developmental phases. It also contains exercises and forms as support for the development of the interaction in teamwork.

Feedback of the guidebook was collected from five ECE professionals. The subject was considered to be important and timely. According to feedbacks, the guidebook could be used by kindergarten directors, or in situations in which a new team is about to start. The guidebook was considered to be clear and practical. In the future, the guidebook could be tested during a whole term in one team. Simultaneously, it could be studied whether the development of the interaction in teamwork has any connections to the commitment and motivation of work.

Keywords: early childhood education (ECE), interaction, teamwork, verbal and non-verbal communication, self-reflection

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Vuorovaikutus ja tiimityö varhaiskasvatuksessa	8
2.1	Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri.....	8
2.2	Lasten etu keskiössä	9
2.3	Positiivinen pedagogiikka ja vuorovaikutus.....	10
3	Toimiva kommunikaatio varhaiskasvatuksen tiimityössä	10
3.1	Työntekijöiden roolit varhaiskasvatuksen tiimissä	11
3.2	Tiimin rakentuminen ja kehitysvaiheet	12
3.3	Itsereflektio osana varhaiskasvatuksessa tapahtuvan tiimityön rakentumista	13
3.4	Itsensä kohtaaminen, tunteet ja ammatillisuus varhaiskasvatuksen asiakastyössä	14
3.5	Oman hyvinvoinnin tukeminen ja työssä jaksaminen	16
4	Vuorovaikutus tiimityön keskiössä	16
4.1	Vuorovaikutuksen rakenteet.....	16
4.2	Sanallinen viestintä	18
4.3	Sanaton viestintä.....	19
4.4	Dialogisuus varhaiskasvatuksessa	20
4.5	Toisen kuuleminen tiimityössä	20
4.6	Vuorovaikutus varhaiskasvatuksen työyhteisössä	21
5	Toiminnallisen opinnäytetyön menetelmälliset ratkaisut	22
5.1	Varhaiskasvatuksen johtajan haastattelu.....	23
5.2	Havainnointi päiväkodin pedagogisessa palaverissa	23
5.3	Aineiston analysointi.....	24
5.4	Haastattelusta kootut teemat.....	24
5.4.1	Tiimityö päiväkodilla.....	24
5.4.2	Sanallinen viestintä ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksen arjessa.....	25
5.5	Havainnoinnista kootut teemat	27
5.5.1	Vuorovaikutus palaverissa ja päiväkodin arjessa.....	27
5.5.2	Tiimityö päiväkodilla.....	28
5.5.3	Roolit varhaiskasvatuksen tiimityössä	29
5.5.4	Palaverikäytännöt varhaiskasvatuksessa	30
6	Opaskirjan toteuttaminen varhaiskasvatuksen arjen vuorovaikutuksellisiin tarpeisiin	31
6.1	Yhteenveto kootusta aineistosta opaskirjan pohjalle	31
6.2	Opaskirjan rakenteen taustalla vaikuttavasta kirjallisuudesta	31
6.3	Opaskirjan toteutuksen prosessista.....	32
6.4	Opaskirjasta saatu palaute	33
6.5	Kehittämisprosessin arviointi	34

7	Pohdinta, kehittämis ehdotukset sekä eettisyyden tarkastelu	35
	Lähteet.....	38

1 Johdanto

Sanat. Ne voivat nostaa tai haavoittaa. Sanat, jotka palvelevat tarkoitustaan, tai joiden avulla voidaan eheyttää tai rikkoa riippuen sanojan tarkoituksesta ja vastaanottajan kokemasta. Sanat ovat keskiössä nykypäivän vuorovaikutuksessa myös aktiivisen netissä käytävän viestinnän kautta. Siellä voi jokainen kokea vaikuttavansa eri tavoin. Sanat siis merkitsevät. Sanoilla on merkitystä niin eri maiden välisessä kommunikaatiossa kuin yksilöiden tai minkä tahansa muun kokoisen ryhmän, tiimin tai työyhteisön välillä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa.

Varhaiskasvatuksen tiimityössä toimiminen on haasteellista ja usein luonteeltaan muuttuvaa. Siitonen (2019) nostaa artikkelissaan esiin ammattiryhmien välisen saumattoman tiimityön saaneen säröjä yhteisten palaverien ja toiminnan suunnittelun jäädessä paitsiolle, muun päiväkodilla tapahtuvan toiminnan ohella sekä niille suunnatun ajan puutteen vuoksi. Lisäksi uudistuneen varhaiskasvatuslain (Varhaiskasvatuslaki 2018/540) myötä tapahtuva rakennemuutos, jossa henkilöstön kelpoisuuksien vaatimukset muuttuvat, tulee vaikuttamaan osaltaan tiimien rakenteeseen. Muun muassa nämä asiat ovat nousseet esiin useissa työyhteisökeskusteluissa, joissa olen ollut mukana varhaiskasvatuksessa työskennellessäni. Varhaiskasvatuksen henkilöstöltä on tullut usein palautetta siitä, miten kuormittavaa työ on, ja millaisia vuorovaikutuksen haasteita tällaisessa yhteisössä toimimisessa esiintyy.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on kehittää varhaiskasvatuksen tiimityössä tapahtuvaa vuorovaikutusta. Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on selvittää mikä vaikuttaa varhaiskasvatuksen tiimityössä tapahtuvaan vuorovaikutukseen ja miten sitä voisi kehittää? Tarkoituksena on valmistaa opaskirja, joka vastaa näihin kysymyksiin, sekä tarjoaa käytännön keinoja vuorovaikutuksen kehittämiseen varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Opaskirjan toteutuksen taustalle kootaan tietoa varhaiskasvatuksen työyhteisön vuorovaikutukseen ja viestintään liittyvistä asioista tietoperustan lisäksi menetelmällisesti haastattelun ja havainnoinnin kautta.

Opinnäytetyön tietoperusta rakentuu varhaiskasvatussuunnitelman (OPH 2018) lisäksi kirjallisuudesta ja artikkeleista. Tietoperustassa käsitellään varhaiskasvatukseen, vuorovaikutukseen ja tiimityöhön liittyviä asioita. Aihepiiriin liittyviä pro graduja sekä opinnäytetöitä löytyy jonkin verran. Eskolan pro gradu ”Päiväkodin tiimi työyhteisönä” (2016) kokoaa tiimityöhön varhaiskasvatuksessa vaikuttavia tekijöitä. Oksanen (2017) käsittelee opinnäytetyössään varhaiskasvatuksen työyhteisön kokonaisvaltaista kehittämistä. Lohtanderin (2016) kandidaatintyö koskee moniammatillista tiimityötä päiväkodissa. Remeksen (2019) opinnäytetyö käsittelee varhaiskasvatuksen tiimityön kehittämistä. Heino-Kuoppamäki (2014) käsittelevät sanatonta viestintää

opinnäytetyössään. Nevalainen ja Riesen (2016) tutkivat opinnäytetyössään kasvattajien sanata viestintää alle kolmevuotiaiden leikissä. Kannisto ja Rilla (2010) toivat esiin opinnäytetyönsä pohjalta johtopäätökset, joissa avoin vuorovaikutus, myönteinen ilmapiiri ja toisen kunnioitus nousivat tärkeimmiksi arvoiksi varhaiskasvatuksen tiimityössä.

Opinnäytetyönä syntyvä opaskirja herättelee henkilöstöä näkemään omia vuorovaikutuksellisia toimintatapojaan ja tarjoaa käytännönläheisiä keinoja niiden tarkasteluun. Henkilöstön hyvinvointi, ja tavat toimia varhaiskasvatuksessa tapahtuvan arjen vuorovaikutuksessa, heijastuvat lapseen. Vuorovaikutuksessa tapahtuvalla kohtaamisella on yhteys ja vaikutus siihen, mihin suuntaan lasten itsetunto, itsekunnioitus ja omien voimavarojen tunnistaminen alkaa rakentua. Sanaat ovat siis keskiössä, vaikkakin niiden takana on iso määrä tekijöitä.

2 Vuorovaikutus ja tiimityö varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksessa työyhteisöä ohjaa varhaiskasvatussuunnitelma (OPH 2018), joka on nykyäänä normi ja sitoo siten varhaiskasvatuksessa työskentelevän toteuttamaan suunnitelman sisältöjä. Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, jonka tavoitteena on muun muassa edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista. Sen tavoitteena on turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mm. edistää vuorovaikutustaitoja ja ohjata toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen (OPH 2018, 14-16).

2.1 Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri

Varhaiskasvatussuunnitelma perustuu sille oppimiskäsitykselle, jonka mukaan lapsi on aktiivisena toimijana. Oppimista tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden ihmisten sekä ympäristön kanssa. Varhaiskasvatuksen yhteisössä henkilöstö ja lapset oppivat toinen toisiltaan. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri rakentuu kunkin yhteisön osasten, eli jokaisen siihen kuuluvan jäsenen, niin asiakkaan kuin henkilöstön kautta (OPH 2018, 21-29). Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin vaikuttavat niin tiedostetut kuin tiedostamattomat tekijät. Jokainen yhteisön jäsen vaikuttaa tähän toimintakulttuuriin, ja toimintakulttuuri vaikuttaa jokaiseen yhteisössä. Varhaiskasvatuksen henkilökunta toimii mallina lapsille välittäen toimintatapoja sekä arvojaan ja asenteitaan automaattisesti olemalla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. (OPH 2018, 28.) Huoltajien sekä muiden toimijoiden kanssa tehtävä yhteistyö vaatii varhaiskasvatuksen henkilökunnalta vuorovaikutusosaamista (OPH 2018, 34-35, 55-56).

Jokainen kasvattaja toimii oman koulutustaustansa ja työkokemuksensa pohjalta. Kuitenkin hänen kasvatustapaansa vaikuttavat useat muutkin tekijät. Temperamentti, omat lapsuuden kokemukset, taustalla vaikuttavat asenteet, kasvatuskäsitykset sekä hänen oma ihmiskuvansa ovat näitä tekijöitä. Näillä osa-alueilla vaikuttavat tavat ja tottumukset, niin vahvuudet kuin haasteet, heijastuvat myös lapsiin ja varhaiskasvatuksen työyhteisöön. Vaikka näiden asenteiden muuttaminen on mahdollista, se on vaikeaa (Koivunen 2009, 119-125).

Varhaiskasvatusta toteutetaan leikkiin ja vuorovaikutukseen kannustavassa yhteisössä. Varhaiskasvatuksen yhteisössä rohkaistaan vuorovaikutukseen, puututaan ristiriitoihin ja opetellaan niiden selvittämistä. (OPH 2018, 30.) Lasten kasvaessa heidän näkemyksensä lisääntyvät. Sitä kautta lisääntyvät myös heidän mahdollisuutensa toimia osallisina yhteisen toiminnan kehittämisessä (Reunamo 2014, 200.)

Inklusiivisessa yhteisössä jokaisella on oma paikkansa. Varhaiskasvatuksen oppimisympäristön tulisi olla sellainen, joka tukee lapsen kehitystä eri tavoin. Varhaiskasvatusta tulee toteuttaa ja kehittää inklusiivisesti. Tuen tarpeiden havainnoinnista ja sen antamisesta vastaa koko henkilöstö koulutuksen, työnkuvan ja vastuunsa mukaan. (OPH 2018, 16-54.) Työyhteisön vuorovaikutuksen kehittäminen varhaiskasvatuksen intensiivisessä työilmapiirissä korostuu etenkin silloin, kun pyritään inklusiiviseen varhaiskasvatukseen. Veck (2013, 615) käsittelee inklusiota Martin Buberin näkökulmasta, jossa inklusiio ei ole sitä mikä itsessä vaikuttaa poissulkevasti toista kohtaan tai vastaavasti toisinpäin, vaan inklusiota on se, että kykenee venyttämään itseään niin että voi nähdä maailman niin omasta kuin toisen näkökulmasta.

2.2 Lasten etu keskiössä

Lapsilla on oikeus tulla kuulluksi ja ymmärretyksi. Kasvattajan tehtävänä on auttaa lasta siinä prosessissa, jossa hän löytää omat yksilölliset voimavaransa (Malmivaara 2014, 234). Varhaiskasvatuksen henkilökunnan tulisi olla sensitiivistä ja vastata myös lapsen sanattomiin viesteihin sekä vastata lapsen kielen ymmärtämisen taitoihin tarvittaessa erilaisin tukimuodoin (mm. kuvat, esineet, tukiviittomat) (OPH 2018, 41). Lapsen kohtaamisessa henkilöstö välittää omia ihmiskäsityksiään. Jos näitä taustalla vaikuttavia käsityksiä ei tiedosteta, oma ihmiskäsitys ei pääse laajenemaan ja kehittymään. Ihmiskäsityksen rakentumiseen vaikuttavat ympäröivä aika, paikka ja kulttuuri. (Koivunen 2009, 138.) Erilaiset kulttuurit ja kielitaustat tulisi huomioida varhaiskasvatuksessa ja siellä tulisi huolehtia, että jokainen voi kokea tulevaisuutensa hyväksytyksi tulemisesta omana itsenään ryhmään kuuluen (OPH 2018, 50-54).

Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulisi luoda luottamuksellinen suhde lapsiin ja pyrkiä ymmärtämään lapsuutta. Jotta lapsen voisi tuntea kunnolla, tulisi vuorovaikutussuhteiden olla mahdollisimman pysyviä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tulisi tukea lasten kasvua ihmisyyteen, eikä

rasismia, kiusaamista tai väkivaltaa hyväksytäkään missään muodossa. Varhaiskasvatusta ohjaa yhteiskuntamme demokraattiset arvot. Oppivana yhteisönä sinne mahtuvat myös erilaiset tunteet ja mielipiteet (OPH 2018, 19-29.) Skinnari (2007, 163) nostaa esiin toteamuksen siitä, että eettisyys rakentuu totuudellisuuden ja empaattisuuden kautta.

2.3 Positiivinen pedagogiikka ja vuorovaikutus

Myönteisessä ilmapiirissä tapahtuva oppiminen tukee lapsen kehitystä, ja myönteisillä vuorovaikutussuhteilla on merkityksensä oppimisessa (OPH 2018, 22). Positiivinen pedagogiikka rakentuu yhteisöllisen, myönteisen toimintakulttuurin kautta ja vahvistaa sitä kautta sosiaalisten suhteiden rakentumista, oppimista ja hyvinvointia (Uusitalo-Malmivaara 2014, 228). Varhaiskasvatuksessa toteutettavan pedagogiikan tulisi näkyä kaikessa tekemisessä ja toiminnassa ja sitä toteutetaan varhaiskasvatussuunnitelmassa kuvatun arvoperustan pohjalta (OPH 2018, 22). Sosiaaliset taidot ovat opittuja, ja ne sisältyvät ihmisen persoonallisuuteen yhdessä sosiaalisen älykkyyden kanssa (Kauppila 2011, 21). Myös konfliktit edesauttavat oppimista, mikäli ne tapahtuvat terveessä ilmapiirissä (Bruderman 2017, 114).

Veck (2013, 626-627) esittää johtopäätöksen, että jos pienten, kauniiden ystävällisyyden ja rakkauden eleiden käyttö oivallettaisiin opetuksessa, joka on inklusiivista, voitaisiin harjoituksen ja teknisen osaamisen kautta päästä tilanteeseen, jossa ihmisten välillä voisi tapahtua jotakin todella hyvää. Inhimillisyys rakentuu myötätunnon perustalle ja ilmenee lopulta teoisamme ja synnyttää itse itseään vahvistavan ketjun (Uusitalo-Malmivaara 2014, 182-183). Skinnari (2007, 24-26, 97-163) nostaa tarkasteluun termin pedagoginen rakkaus, jonka ydin on kunnioitus, ja sitä ilmaistaan kunnioittavana ja rakastavana läsnäolona pedagogisessa kohtaamisessa. Kunnioittavan rakkauden kokemuksen kautta lapsi voi kokea maailman olevan hyvä ja turvallinen, jolloin siihen uskaltaa kasvaa.

3 Toimiva kommunikaatio varhaiskasvatuksen tiimityössä

Varhaiskasvatuksen tiimityö vaatii toimiakseen toimivaa vuorovaikutusta ja reflektiivistä keskustelua (Hujala, Turja 2012, 308). Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittämisessä on tärkeä pitää yllä toisia arvostavaa, koko yhteisöä osallistavaa ja luottamusta rakentavaa dialogia (OPH 2018, 29). Positiivisen pedagogiikassa perusajatuksena on kasvatustyön lähtökohtana lapsen toimijuus ja osallisuus kasvuympäristöjen kokonaisuudessa. Myönteiset tunteet antavat voimavaroja oppimiselle ja hyvinvoinnille. Yhteisöllisen, myönteisen toimintakulttuurin kautta

vahvistetaan sosiaalisten suhteiden, oppimisen ja hyvinvoinnin lähtökohtia ja tunnistetaan jokaisen lapsen vahvuudet. Siinä toimitaan kasvatuskumppanuudessa, joka on luottamuksellista ja rakentavaa. (Uusitalo-Malmivaara 2014, 228-231.)

3.1 Työntekijöiden roolit varhaiskasvatuksen tiimissä

Varhaiskasvatuksen tiimityössä jokaisella on omat erilaiset roolinsa, ja yhdessä työtä tehdessä on tärkeä tunnistaa nämä roolit. Tiimi muodostuu jäsentensä myötä. Jokainen sen yksittäinen jäsen tuo tiimiin uusia asioita. Siksi jokainen tiimi kohtaa asioita, joita ei aiemmin ole kukaan joutunut ratkaisemaan. Hyvässä kasvattajatiimissä kyetään rakentamaan yhteisen toiminnan strategioita vaikkapa konflikti- tai erimielisyystilanteista selviämiseen. Erilaisten mielipiteiden kohdatessa työn sujuvuuden jatkuminen toimivana on osa ammatillisuutta. (Hujala & Turja 2012, 306-309.)

Erilaisten ihmisten kautta tiimi rakentuu kokonaisuudeksi, jossa nämä erilaiset osat, niin toimintatavoiltaan kuin luonteiltaan erilaiset, täydentävät toisiaan. Tiimityössä ja työyhteisössä toimiessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että jokainen työyhteisön jäsen tulisi kuulluksi. Usein työyhteisön kokouksissa kunkin jäsenen rooli saattaa ”vakiintua” ja osa on äänekkäämpiä, osa vetäytyvämpiä. Tällainen asetelma voi synnyttää tyytymättömyyttä työyhteisössä. Jokaisen kuulemisella on merkitystä. Jos kuulemista ei tapahdu työyhteisössä, olisi tärkeä selvittää miten voitaisiin rohkaista jokaista avaamaan näkemyksiään esimerkiksi juuri yhteisissä kokoustilanteissa. Uusien toimintamallien rakentamisen eteen on nähtävä vaivaa. Mielipiteen ilmaisemiseen tulisi antaa aikaa. Olisi tärkeää kasvattaa asenteita, joissa arvostetaan niin erilaisia tapoja ilmaista asioita, kuin erilaisia näkemyksiä. Palavereihin tulisi luoda avoin ja luova ilmapiiiri, erilaiset näkemykset voidaan tuoda esiin, ja päätöksiä alettaisiin rakentaa vasta myöhemmin yhteisen keskustelun jälkeen. (Mattila 2008, 83,106-108.)

Uuden työntekijän tiimiin tuleminen haastaa jo rakentuneen tiimin toimintaa. Samalla se ikään kuin pakottaa muut työntekijät muutokseen. Tällainen muutos tuo mukanaan erilaisia toiveita, pelkoja, jännitteitä, mutta samalla mahdollisuuden aloittaa jotakin uutta. Tiimissä tapahtuvat muutokset vaativat aikaa ja tilaa kypsyäkseen. Uuden työntekijän vastaanottamisessa voi auttaa lähestymistapa, jossa ollaan avoimia ja ennakko-oletukset laitetaan sivuun. Tämän myötä voidaan antaa tilaa työntekijälle itselleen näyttäytyä juuri sellaisena kuin hän on. Tilaa olisi tärkeää antaa myös keskustelulle työyhteisön jäsenten kesken, sillä tällainen keskustelu mahdollistaa muutosten käsittelyn työyhteisössä. Uutta työntekijää varten on hyvä panostaa perehdytyskansion tekoon ja ottaa hänet mukaan yhteiseen tekemiseen. (Mattila 2008, 100-101.)

Kollegiaaliset vertaisryhmät ja -toiminta voi hyödyntää työelämän käytäntöjen kehittämisessä ja uusien työntekijöiden aloittaessa uraansa. Yhteisöllisyyden ja yhteistyökykyjen kehittyminen ovat keskeisessä asemassa työelämän monitahoisuuden edellytysten vuoksi. Varhaiskasvatuksen asiantuntijan on oltava valmiudessa toimimaan osana työyhteisöään, ja kantamaan yhteisöllisesti vastuu lasten elämän ja sen tukemisen hyvydestä. Työyhteisöissä tulisi päästä tilanteeseen, jossa työyhteisön yksittäiset jäsenet olisivat sitoutuneita oman asiantuntijuuden prosesseihin, joissa voidaan löytää uusia ajattelutapoja ammatillisiin kysymyksiin. (Hujala & Turja 2012, 310-311.)

3.2 Tiimin rakentuminen ja kehitysvaiheet

Tiimi kehittyy erilaisten kehitysvaiheiden kautta. Perustamisvaiheessa joukko ihmisiä kokoontuu yhteen jonkin päämäärän saavuttamiseksi, usein vielä innokkaina ja korkein odotuksin. Tässä vaiheessa alkaa tutustuminen, työn roolien löytäminen ja tavoitteiden tutuksi tuleminen. Perustamisvaiheessa on tärkeää, että joku toimii tiimiä johtamassa, luodaan aitoa vuorovaikutusta, pohditaan ja sovitaan asioista yhdessä ja etsitään toiminnalle suuntaa. Tässä vaiheessa teot vaikuttavat enemmän kuin sanat; sanallisen viestinnän vastaanottaminen on vielä rajoitettua. Perustamisvaiheessa luodaan pohja tiimityölle. Samalla on tärkeää vahvistaa ja varmistaa jokaisen jäsenen tiimiin sitoutuminen. (Salminen 2015, 68-82.)

Seuraavaksi tiimi käy läpi myrskyvaiheen, jossa jäsenet alkavat tuntea toisiaan jo paremmin. Ristiriidat, valtataistelut ja erilaiset tiimin tavoitteet käydään läpi tässä vaiheessa. Aletaan soveltaa omia työtapoja ja toisinaan saatetaan mennä sitä kautta toisen ”alueelle”. Tämän vaiheen jälkeen seuraa oppimisvaihe, jossa tiimin toiminta alkaa usein kehittyä vauhdilla. Silloin osataan jo ratkaista ristiriitoja rakentavasti ja ymmärretään tiimityön merkitys. Oppimisvaiheen jälkeen tulee suoritusvaihe, jossa tiimi osaa tehdä jo hyvää yhteistyötä ja pystyy suorittamaan tehtävät hyvin. Tässä vaiheessa tiimi ei kuitenkaan ole vielä kehittynyt täyteen mitaansa. (Salminen 2015, 68-82.)

Viimeinen kehitysvaiheista on huipputiimivaihe. Osa tiimeistä kykenee saavuttamaan tämän vaiheen. Huipputiimivaiheessa tiimi on itseohjautuva, käytännöllinen ja tuottelias. Tällaisessa tiimissä työ sujuu ilman tarpeettomia konflikteja ja riitoja. Erilaisuus nähdään rikkautena ja erilaisia näkökulmia hyödynnetään yhteisen hyvän saavuttamiseksi. Tiimi on motivoitunut ja jäsenet toimivat vahvuksiensa kautta. Huippuun viritetty tiimikään ei ole ikuisesti sellaisenaan pysyvässä tilassa, vaan se on herkkä häiriöille ja siten muuttuvainen. (Salminen 2015, 68-82.)

Tiimityön rakentaminen on oppimista. Uusien asioiden oppiminen tapahtuu aiemmin opitun perustalle (Koivunen 2009, 147). Salminen (2015, 111-114) on koonnut ”tiimidiagnoosin”, jota

tiimit voivat hyödyntää tiimensä kehittämisen kohteiden kartoittamisessa. Koli (2017, 11-20) käsittelee oppimisen prosessin rakentumista ja rakentamista. Hän nostaa esille, että kaikki opettaminen ei johda automaattisesti oppimiseen ja oppimiseen prosessiin vaikuttavat monet tekijät niin historiasta ja maailmankuvasta lähtien siihen jo saatuun tietoon, jota ihmiselle on kertynyt siihen mennessä elämänsä aikana.

Ajoittain varhaiskasvatuksen tiimeissä tulee aika keskustella aiheista, jotka ovat haasteellisia. Vaikeat asiat tulisi käsitellä rauhallisissa tilanteissa ja suoraan puhumalla (Väisänen ym. 2009, 106). Palautetta voi antaa kertomalla oman kokemuksensa tilanteesta ja antamalla samalla tilaa toiselle kertoa oma näkemyksensä. Oma kokemus on sellaisenaan itselle totta, ja palautteen antaminen sen kautta antaa tilaa myös sille, miten toinen osapuoli kokee tilanteen (Mattiila 2008, 85).

Asiantuntijuuden rakentuminen tapahtuu pitkällisessä prosessissa vuorovaikutuksessa kulloisenkin toimintaympäristön, henkilön minän, elämänhistorian ja alaa koskevan tietämyksen kautta (Heinilä, Kalli & Ranne 2009, 11). Arvostamalla niin omaa kuin toisten toimintatapaa voidaan saavuttaa tilanne, jossa työyhteisön jäsenet oppivat toisiltaan sekä täydentävät toinen toisiaan. Yhteisen päämäärän yhteinen tavoittelu edesauttaa onnistunutta työyhteisön toimintaa (Mattiila 2008, 82-83.)

Käytännön rutiinien muokkaaminen uudelleen toimiviksi, työtilojen muokkaaminen kanssakäymistä tukeviksi, hyvät kokouskäytännöt, työyhteisön yhteiset hetket voivat olla hyviä välineitä hyväntahtoisen yhteisyyden ja myönteisen tunnelman rakentamiseen työyhteisössä (Heiske 2005, 121). Varhaiskasvatuksen kehittämisen näkökulmasta tehdyn tutkimuksen pohjalla (Reunamo 2014, 214-225) käytettiin muun muassa henkilöstön arviointilomaketta, jota henkilöstöt voivat käyttää oman oppimisympäristön ja tiimin tilanteen arvioinnissa. Lomake löytyy samaisesta kirjasta ja sitä voi hyödyntää varhaiskasvatuksen tiimityön kehittämisen tarpeisiin.

3.3 Itsereflektio osana varhaiskasvatuksessa tapahtuvan tiimityön rakentumista

Varhaiskasvatuksen tiimityötä kehittäessä motivaatiota myös yksilöiden tasolla. Uuden oppiminen, omien toimintatapojen arvioiminen ja oman toimintansa muuttaminen ovat osa hyväksi työntekijäksi tulemistä varhaiskasvatusta (Koivunen 2009, 147). Oppimisprosessia ei tapahdu ilman ”oppijan”, tässä kohtaa varhaiskasvatuksen henkilöstön, omaa aktiivista otetta. Ohjauksella ja oikea-aikaisella palautteen antamisella voi auttaa oppimisprosessin edistymistä. (Koli 2017, 14.) Oman itsen tuntemisella on suhteensa siihen, miten ihminen kohtelee toisia sekä viestittää asioista. Koivunen (2009, 122) esittää, että kasvattajan tulisi arvioida ensisijaisesti itseään.

CEL (2017) käsittelee työyhteisöjen menestymistä ja kukoistamista siitä näkökulmasta, että organisaation hyvinvointi lähtee yksilöiden hyvinvoinnista. Hyvinvoinnin rakentumista kuvataan siinä tarvehierarkiamallin kautta, jossa yksilön hyvinvoinnin kautta voidaan saavuttaa organisaatiollista kukoistusta (CEL 2017, 26). Hyvinvointi on yhteydessä siihen, kuinka olemme yhteydessä toisiin, ja se kuinka olemme yhteydessä toisiin vaikuttaa itseemme.

3.4 Itsensä kohtaaminen, tunteet ja ammatillisuus varhaiskasvatuksen asiakastyössä

Kohtaaminen on kaiken kanssakäymisen ydin. Arvostavan kohtaamisen yksi perustavanlaatuinen ainesosa on nöyryys. Nöyryys mahdollistaa kiittollisuuden, myötätunnon ja jakamisen valmiuksia. Kohtaaminen, tässä kohtaa itsensä kohtaaminen, vaatii myös nöyryyttä. Nöyryyden kautta mahdollistuu itsensä näkeminen ja mahdollisten, vaikkapa ammatillisuuden, verhojen laskeminen sen tieltä, että voi nähdä ja näyttäytyä keskeneräisenä, epätäydellisenä ihmisenä. Nöyryys ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tulisi olla nöyristelevä. Nöyristely on teeskenneltyä nöyryyttä, jossa henkilö mitätöi itseään, eikä ole siten todellisuudessa nöyrä. Nöyristelevä ihminen voi tavoitella jotakin, jonka kokee olevan jollakin tavalla ansiokasta tai hyödyllistä, ja hakea sitä kautta itselleen hyötyä. Arvostavassa kohtaamisessa nöyryys on perustavanlaatuinen ainesosa. Nöyryyden kautta mahdollistuu asioiden totuudellinen katsominen työntekijän henkilökohtaisessa elämässä. Tätä kautta saman tekeminen asiakkaalle mahdollistuu. (Mattila 2008, 12-33.)

Asiakastyössä työskennellessä voi olla helpompi kokea tietävänsä ja tulkita toisen kokemaa, kuin todella kertoa siitä, mitä itse todellisuudessa kokee. Kaikki elämän osa-alueet koskettavat ja nostattavat tunteita. Näiden tunteiden tunnistaminen on tärkeää. Tunteiden tunnistamisen myötä voi oppia tuntemaan itsensä paremmin sen sijaan, että tekisi tulkintoja toisista omien reaktiomalliansa kautta. Tällaisen itsetuntemuksen kasvattamisen kautta työntekijällä on mahdollisuus kasvaa omassa roolissaan. Kun vuorovaikutuksessa nousee esiin kiusallisia tunteita, voi niiden takana olla omia kasvunpaikkoja. Sen sijaan, että tulkitsi vian olevan toisessa, voisi lähteä tutkimaan itseään ja omia reaktiomallejaan syvemmin. Tätä kautta omien voimavarojen kasvattaminen työssään mahdollistuu. Työntekijän tulisi kantaa vastuu omista tunteistaan ja niihin liittyvistä haasteista. (Mattila 2008, 18.)

Yksi tunteiden tärkeimmistä tehtävistä on laittaa tärkeysjärjestykseen arkiset asiat. Tämä tehtävä on vanhimista tunteiden tehtävistä ihmisen lajikehityksessä. Erilaiset tunteet ovat yhteydessä sosiaaliseen käyttäytymiseen. Myös epämiellyttävät tunteet ohjaavat ihmistä kehittämään itseään, edistävät sosiaalista, myönteistä käyttäytymistä. Vastaavasti ne rajoittavat kielteistä sosiaalista käyttäytymistä, ja niillä on monenlaista vaikutusta ryhmien toimintaan. (Kokkonen 2017, 11-14.) Tunteet voivat auttaa ihmistä tekemään päätöksiä silloin, kun ei pysty

rationaaliseen tai kognitiiviseen päätöksentekoon. Tunteet voivat suojella ja parantaa suorituskkyä. (Nummenmaa 10/2016, 729-731.)

Omista aikomuksista ja tunteista toisille viestittäessä tunneilmaisut ovat tärkeitä. Tukahdutetut tunteet heikentävät ihmissuhteiden laatua ja ovat yhteydessä terveyteen (Kokkonen 2017, 60-61.) Omien varjojensa tunnistaminen auttaa kasvattajaa olemaan vahvempi kohdatessa erilaisia tilanteita. Kasvattajan omien lapsuuden kokemusten läpi käyminen ja niiden tiedostaminen auttaa kasvattajaa kehittymään työssään. Omat lapsuuden kokemukset vaikuttavat läpi elämän tiedostaen tai tiedostamatta. (Koivunen 2009, 126-127.)

Ihmissuhdetyössä voi tulla tilanteita, joissa kielteiset tunteet joudutaan naamioimaan myönteisiksi tunneilmaisuiksi. Tällainen tunteiden naamioiminen voi olla haitallista, niin työntekijälle itselleen kuin muillekin, sillä tällainen naamioiminen aiheuttaa työuupumusta. Tämän kaltaisen työuupumus voi ilmetä asiakassuhteissa kyynisyytenä tai asenteiden koventumisena. Tunteiden tukahduttamisella on yhteys myös työpaikan ilmapiiriin ja työtehtävien tekemiseen. (Kokkonen 2017, 121-123.) Tiedostamalla tunteensa voi oppia säätelemään niitä (Nummenmaa 10/2016, 730).

Elämänsä kipupisteet ja oman haavoittuvuutensa tiedostamisen kautta voi alkaa oman elämän eheytyminen. Oman haavoittuvuuden näyttäminen toisille on osa eheytymistä. Tällaisen prosessin myötä voi alkaa oman elämänsä haltuun ottaminen. Tiedostamisen kautta ihminen voi kohdata omat kipupisteensä ja alkaa löytämään omia vahvuuksiaan. Oman kelpaavuuden kautta ihminen voi löytää toivoa, rohkeutta elää ja iloita elämästään. Elämän eheytyminen ei merkitse täydellisyyttä. Se tavoittelee sitä itseisarvona. Se antaa luvan olla keskeneräinen ja merkityksellisyttä juuri keskeneräisyyden kautta. Omien tunteiden tunnistamisen kautta voi oppia arvostamaan muita enemmän (Mattila 2008, 44, 84.)

Itsetuntemusta ja toisen kohtaamista voi estää ylpeys ja ylemmydentunto. Näiden alla piilevä kelpaamattomuuden kokemus saa työntekijän suojautumaan erilaisiin kulusseihin, tehden samalla etäiseksi. Nämä kulissit rakentavat muuria asiakkaan ja työntekijän kohtaamisen väliin, ja todellinen auttamistyö estyy. Elämän odottamattomat tilanteet ja vastoinikäymiset ovat tarpeellisia ja rakentavia kokemuksia ihmissuhdetyössä työskenteleville. Mikäli näiden elämässä vastaantulevien haasteiden kohtaamiseen ei ole voimavaroja tai rohkeutta, piilee riski, että ihminen säilyy kovana ja voi katkeroitua. Tällaisissa tilanteissa henkilön verhona, kulissina, voi piillä ajatus siitä, että hänen tilanteessaan syy oli hänestä itsestä riippumaton, kun muilla syy oli heistä riippuvainen. (Mattila 2008, 20-21.)

3.5 Oman hyvinvoinnin tukeminen ja työssä jaksaminen

Stressillä on yhteys niin fyysiseen kuin psyykkiseen hyvinvointiin, sekä muun muassa motivaation yllä pysymiseen (Manocha 2013, 117-121). Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen on siis tärkeää myös työssä jaksamisen kannalta. Itsetuntemuksen, hyvinvoinnin ja jaksamisen tueksi löytyy paljon erilaisia keinoja ja materiaaleja. Koivunen (2009, 119-150) käsittelee kasvattajan roolia varhaiskasvatuksessa. Hän esittelee kasvatustyylien nelikenttää, jonka kautta kasvattaja voi arvioida omaa kasvatustapaansa. Hän nostaa esiin kysymyksiä, joiden kautta kasvattaja voi arvioida omaa toimintaansa. Työntekijät hyötyvät tunteiden tunnistamisen, ymmärtämisen, ilmaisun ja säätelyn taidoista (Kokkonen 2017, 131).

Luonnossa liikkumisella on työhyvinvointia lisääviä vaikutuksia (Salonen, Hyvönen, Määttä, Feldt, Mauno, Muotka 2018, 82-83). Tanssin hyvinvointivaikutukset ovat moninaisia (Tanssin tiedotuskeskus 2019). Pöllänen (2012) on tutkinut hyvinvoinnin lisäämistä käsitöiden kautta ja tutkimus on osoittanut, että käsityö voi tuottaa hyvinvointia myös yhdessä tekemisen ja olemisen kautta. Jooga ja meditaatio ovat tulleet yhä yleisemmiksi ja niiden vaikutuksia on tutkittu. Harvardin yliopisto suosittelee joogaa ahdistukseen ja masennukseen (Harvard 9.5.2018). CEL esittelee yksilöiden hyvinvoinnin edistämiseksi meditaatiota (CEL 2017, 65).

4 Vuorovaikutus tiimityön keskiössä

Kauppila (2011, 70-81) kuvaa hyvän vuorovaikutuksen tuntomerkkejä seuraavasti. Avoimuus, rehellisyys, luottamus, hyväksyminen, ymmärtäminen, havaitseminen, kiinnostus, aktiivisuus ja tunneyhteys ovat hyvän vuorovaikutuksen ja viestinnän taustatekijöitä. Hän mainitsee, että toisinaan toisen toimintatapa on helpompi ymmärtää kuin hyväksyä. Hän esittää, että keskinäinen hyväksyvä viestintä edistää tehokkuutta; kun vuorovaikutus on palkitsevaa, halu toimia yhdessä lisääntyy ja näin myös tehokkuus. Hän kuvaa vuorovaikutustilanteita sosiaalisina episodeina, joita elämä pitää sisällään lukuisan määrän. Sosiaaliset episodit voivat olla eri pituisia, lyhyistä jo elämän pituisiin. Nämä episodit sisältävät kukin oman merkityksensä ja vaikutuksensa. Nämä episodit sisältävät kaaren, jossa on episodin tunnusmerkit; alkua ja kehitysvaihe, kehityskulku, kehitystarina ja päätösvaihe, joita voidaan tarkastella jälkeenpäin. Episodeilla on eritasoisia ja erilaisia merkityksiä ihmisille. Kauppilan mukaan nämä episodit voidaan jakaa kolmeen ryhmään niiden merkitysten perusteella. Nämä ryhmät ovat kognitiivinen, sosiaalinen ja emotionaalinen.

4.1 Vuorovaikutuksen rakenteet

Vuorovaikutusta tapahtuu monikanavaisesti. Kehon kieli, ilmeet, liikkeet ja eleet vaikuttavat oman osuutensa viestinnässä varsinaisen puheen, sanallisen viestinnän lisäksi. Puhe ja kehollinen ilmaisu nivoutuvat yhteen kommunikaatiotilanteessa, eikä niitä ole helppo erottaa toisistaan. Erilaisten piirteet puhetta tuottaessa antavat oman merkityksensä vuorovaikutukseen. Asioiden toistaminen, tauotus ja epäröiminen ovat esimerkkejä näistä piirteistä. Eri piirteiden merkitys rakentuu vuorovaikutustilanteessa ja saa merkityksen riippuen vastaanottajan reaktiosta. (Aaltonen, Aulanko, Iivonen, Klippi & Vainio 2009, 76-77.) Jung (1933, 57) on kuvannut kahden persoonan tapaamista, eli heidän välillään tapahtuvaa vuorovaikutusta seuraavasti: ”Kahden persoonallisuuden tapaaminen on kuin kahden kemiallisen aineen kontakti: jos tapahtuu reaktio, molemmat muuttuvat.”

Meyer-Dinkgräfe (2001, 72) kuvaa puhutun kielen ja tietoisuuden suhdetta intialaisen kielellisyyden käsitteen mukaan seuraavasti. Puhe koostuu neljästä tasosta, jotka ovat *vaikhari*; tavalinen verbaalinen puhe, jota käytetään päivittäisessä arkisessa viestinnässä sekä kerronnassa, ja on ulkoisin ja eriytetyin tasoista. Tässä tasossa puhuja lausuu sanoja ja ne kuulee kuulija. *Madhyama*; mielen ajatustasolla tapahtuva puhe, joka on sanallistettu sisäisesti, mutta sitä ei ole puhuttu ja sitä käydään ikään kuin sisäisenä dialogina. *Pashyanti*; jossa ei ole eroa sanan ja sen tarkoituksen välillä, ja siinä ei ole ajallista sekvenssiä. *Para*; taso, jossa tarkoitus ilmaistaan kokonaisuudessaan, niin kuin se on puhujan mielessä yhtenäisenä. Vaikka kuulija kuulee ensimmäisenä lausutun puheen äänen, hän vasta viime kädessä havaitsee lausutun asian kokonaisuudessaan. Ihminen siis käsittelee asioita sisällään eri tasoilla ja eri osa-alueilla jo ennen kuin ne muodostuvat sanoiksi ja sanotaan ääneen. Samaa aihepiiriä käsittelee Graheli (2020, 89), joka esittelee kuvausta siitä, mitä tapahtuu kehossa sanoja lausuttaessa. Kun tarve sanoa jotakin herää, se herää mielessä välimuodossaan ennen kuin asia tulee ulos suusta kielellisesti artikulaation muodostuksen kautta.

Kaikkia vuorovaikutuksen elementtejä, ulottuvuuksia ja tapahtumia ei voida saada koskaan yhteen kuvaukseen sen moni-ilmeisyyden ja monitasaisuuden vuoksi. Käsitteet vuorovaikutuksesta voivat olla kulttuurisiakin. (Aaltonen ym. 2009, 86-87.) Keskeisiksi vuorovaikutustaidoiksi luetaan keskustelu- ja neuvottelutaidot, esiintymisen taidot, niin ryhmä- ja tiimityötaidot kuin yhteistyö- ja yhteistoimintataidot, sekä viestinnän ja empatian taidot (Kauppila 2011, 24).

Vuorovaikutuksessa vuorot rakentuvat toisiinsa puheenvuorojen ketjuina (Aaltonen ym. 2009, 78). Vuorovaikutus siis luo ikään kuin aaltoilevan moodin, jossa mahdollistuu joko harmonia tai myrsky, riippuen vuorovaikuttajien sisäisestä maailmasta ja heidän kauttaan rakentuvasta yhteistyöstä. Jotta vuorovaikutus toteutuisi, tulisi olla vuorottelua osapuolten välillä. Jos vuorottelua ei tapahdu, on kuin tulisi seinä vastaan, ja se luo tietynlaisen tunnelman yhteisöön.

Mönkkönen (2002, 434-445) kuvaa Councinin mallin kautta sosiaalisen vuorovaikutuksen viittä tasoa. Ensimmäisellä tasolla, joka on nimeltään tilanteessa olo, osapuolet eivät reagoi toisiinsa, vaikka ovat samassa tilassa ja tilanteessa. Toisessa tasossa, sosiaalinen vaikuttaminen, hyödynnetään jo tietoa toisesta osapuolesta, mutta vuorovaikutus on edelleen yksisuuntaista ja sisältää valtaa. Kolmas taso on nimeltään peli, jossa osapuolilla on jokin tai jotkut samankaltaiset intressit. Nämä intressit voivat myös olla oman edun tavoittelua. Tässä tasossa päämäärään ei pyritä yhteisesti, vaan se voi sisältää kilpailuasetelman. Neljäs taso on yhteistyö, jossa osapuolet tekevät sopimuksia ja työnjakoa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tässä tasossa voi tosin olla yhä asetelma, jossa joudutaan yhä jollakin tavoin kontrolloimaan toisen osapuolen sitoutuneisuutta, vaikkapa kirjallisten, allekirjoitettujen sopimusten kautta. Viides taso on nimeltään yhteistoiminta. Siinä osapuolilla on yhteinen tiedostettu päämäärä. He voivat kokea luotamusta ja ovat tietoisia toistensa sitoutumisesta.

4.2 Sanallinen viestintä

Puheviestintä jakautuu järjestelmään, jossa vuorovaikutus jaetaan sanalliseen ja sanattomaan merkkijärjestelmään. Sanalliseen merkkijärjestelmään kuuluu tietysti kieli, joka muodostaa puheen. Niin sanallinen kuin sanaton viestintä saavat merkityksiä ja tulevat tulkituksi tilanne- ja kulttuurisidosten kautta. Sanallinen ja sanaton viestintä yhdistyvät puheeksi äänen kautta. (Aaltonen ym. 2009, 83-86.) Ääni muodostuu ääniaalloista; värähtelyistä, jotka syntyvät keuhkoista uloshengitettävän ilmavirran myötä. Ääniaallot kulkevat ulos nielun, suun ja nenän onkaloiden kautta, joissa myös äänihuulet sijaitsevat. Äänen ilmaisu muodostuu persoonallisesti kunkin henkilön fyysisten ominaisuuksien myötä. (Kamiloğlu, Fischer, Sauter 2020.)

Sanallisella viestinnällä voidaan kuvailla asioita tai ilmiöitä. Sillä vaikutetaan toisiin erilaisten ehdotusten ja toiveiden myötä, ilmaistaan tunteita ja mielihaluja ja kommentoidaan sekä esitetään mielipiteitä tai saadaan aikaan jotakin. Sanallisen viestinnän kautta heijastetaan arvoja ja omia asenteita. Kuulija voi havaita kertojan viestinnän sävystä muita taustalla vaikuttavia asioita, kuten henkilön tunnekuormaa tai muuta tunnetilaa. (Kauppila 2011, 28.) Tunteita voidaan ilmaista äänellä semantiikan, puheen prosodian ja ei-verbaalisten äänteiden kautta (Kamiloğlu ym. 2020). Puheviestintään ja sen ymmärtämiseen tai kokonaisuudessaan kuulemiseen liittyy aina jonkinlaista tulkintaa sanojen lisäksi sanattomasta viestinnästä (Aaltonen ym. 2009, 83-86). Kauppilan mukaan usein olennaisempaa on se, miten sanotaan, enemmän kuin se mitä sanotaan (Kauppila 2011, 27).

Viestintäprosessiin kuuluu viestin lähettäjä, viestin välittäjä, sen vastaanottaja sekä myös tilanne, jossa tämä kaikki tapahtuu. Sanoilla on aina jokin tarkoitus. Puheen kautta pyritään ratkomaan ongelmia. Puhuttu kieli on keino ymmärtää toisia paremmin. Sen kautta voidaan

kuitenkin myös riidellä tai olla eri mieltä. Puheessa pyritään valitsemaan käsiteltävälle asialle tai ilmiölle mahdollisimman kuvaavia sanoja. Sanat ovat usein kuitenkin sellaisia, että herättävät assosiaatioita eli lisämerkityksiä vastaanottajalle, ja siten niillä voi olla useita merkityksiä. Tällaiset tulkinnat voivat johtaa väärinkäsityksiin. Tästä syystä onkin tärkeää, että viestin lähettäjä pyrkii tarkentamaan ja konkretisoimaan viestimäänsä asiaan riittävästi. (Kauppila 2011, 25-27.)

4.3 Sanaton viestintä

Suurin osa vuorovaikutuksesta on sanatonta, ja sillä on biologista perustaa muun muassa peilisoluisissa, (Väisänen ym. 2009, 28, 40) jotka tunnistavat liikkeistä, ääniä, ilmeitä ja eleitä. Niiden kautta ihminen voi ymmärtää, mitä toinen ihminen tai olento tekee, ja miltä se tuntuu. (Kinnarinen 2005.)

Sanattomaan merkkijärjestelmään kuuluu ääni, ilmeet, katse, eleet, liikkeet, asennot, tilankäyttö ja välimatka. Siihen saatetaan myös määritellä kuuluvaksi henkilön ulkonäkö, asusteet, esineellinen ympäristö tai vaikkapa sisustus. (Aaltonen ym. 2009, 83-84.) Sanatonta viestintää on myös henkilön kehon rytmi. Kehon rytmillä voi ilmaista rauhallisuutta tai nopeatempoisuutta. Tämä vaikuttaa myös toisiin ihmisiin, ja siten heijastuu myös esimerkiksi asiakaskuntaan. (Mäkisalo-Ropponen 2012, 179.) Odottamalla ja antamalla keskustelussa tilaa toiselle omien mielipiteiden tyrkyttämisen sijaan, voi päästä kohti dialogia (Väisänen ym. 2009, 21), jossa mahdollistuu myös uusien asioiden oivaltaminen. Sanaton viestintä lopulta voittaa, mikäli sanallisen ja sanattoman viestinnän välillä ilmenee ristiriitaa (Mäkisalo-Ropponen 2012, 178).

Välittämistä voi ilmaista ilman sanojakin, hiljaisuudella. Mäkisalo-Ropponen (2012, 179) tosin esittää, että hiljaisuutta voidaan käyttää myös väärin esimerkiksi mitätöimällä toinen vaikkapa sillä, että hänelle ei puhuta mitään. Hänen mukaansa näin voi käydä esimerkiksi tilanteissa, joissa toisen arvioidaan olevan kuntonsa vuoksi kykenemätön ottamaan viestiä vastaan.

Sanattoman ja sanallisen viestinnän taustalla vaikuttavat myös tunteet. Tunteet selkiyttävät ryhmän sisäisiä rooleja ja niiden kautta voi lukea rivien välistä erilaisia sosiaalisia tilanteita (Kokkonen 2017, 14). Tunteet myös tarttuvat ja auttavat tulemaan samalle aallonpituudelle muiden kanssa (Nummenmaa 10/2016, 726). Tunteet motivoivat mieluisten työtehtävien, harrastusten, mukavien ihmisten ja rentouttavien paikkojen pariin, sekä tilanteisiin, jotka ovat innostavia. Tunteet myös suojelevat meitä, esimerkiksi pelon tunteen kautta, joka ohjaa ottamaan etäisyyttä tai välttelemään tiettyjä, itsellemme vahingollisia asioita. Pelon kautta voimme tunnistaa nopeastikin ja jopa tiedostamatta ympäristön vaaroja. Toisinaan saatamme

kieltäytyä kuuntelemasta näitä tunteiden kautta tulevia varoituskelloja. Kuitenkin tunteet tekevät mahdolliseksi myös toimintavalmiuden muuttamisen valmistamalla kehoa esimerkiksi pelon, surun tai vihan kautta. (Kokkonen 2017, 11-12.)

Sanaton viestintä on keskeistä varhaiskasvatuksessa muun muassa sen vuoksi, että etenkin pienet lapset vuorovaikuttavat pääasiassa juuri sanattoman viestinnän väylien kautta. Lapsi voi jo muutaman kuukauden ikäisenä viestittää muun muassa hymynsä kautta (Kauppila 2011, 33). Vauva kykenee muutaman kuukauden ikäisenä tunnistamaan toisissa ihmisissä esimerkiksi heidän perustunteitaan (Kokkonen 2017, 89). Niin sanottu hiljainen tieto alkaa kehittyä jo vauvaiässä ennen kuin sanoja on käytössä (Väisänen ym. 2009, 37-38).

Erilaisia harjoituksia sanattoman viestinnän kehittämiseen on esimerkiksi kirjassa *Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla* (Mäkisalo-Ropponen 2012, 182-190). Niissä harjoitellaan ja käsitellään eri tavoin muun muassa kosketuksen ja kehon kielen merkitystä eri tilanteissa. Tunnetyötä tekevät voivat käyttää kertyneiden tunteiden purkamisessa hyödyksi menetelmää nimeltä *deep acting*, jossa tunteita käydään läpi teatterin keinoin (Kokkonen 2017, 128).

4.4 Dialogisuus varhaiskasvatuksessa

Dialogisuudessa tärkeitä taitoja ovat kuunteleminen, odottaminen ja suoraan puhuminen (Väisänen ym. 2009, 23). Reflektiivisessä dialogista on todettu olevan hyötyä varhaiskasvatuksen henkilöstölle, sen kautta henkilöstö voi syventyä ja saada ymmärrystä käytäntöihinsä (Moyles, Adams & Musgrove 2002, 477). Dialogisuus pohjautuu Sokrateen kehittämään puhemuotoon, jossa pyritään etsivään vuoropuheluun johdattelevien kysymysten kautta. Puhutaan sokraattisista kysymyksistä, joiden avulla pyritään saavuttamaan parempi ja tarkempi tietoisuus asioista. Sokrates käytti rakentavia dialogeja ymmärryksen laajentamiseen ja kumoavia dialogeja voittamaan vastapuolensa osoittamalla tälle ajattelutapansa epäloogisuuden. Dialogissa pyritään yhteiseen päämäärään, vaikka ei olisi takuita tavoitteen toteutumisesta (Väisänen ym. 2009, 22).

Aitoa kohtaamista syntyy vain niissä tilanteissa, joissa on mukana ihmisyyttä ja jotka ovat vailloja suorittamista. Jos toinen osapuoli kokee, että hänellä on vastaus jo valmiina toisen vasta kerroessa asiaansa, ei synny avointa kohtaamista ja todellista toisen kuulemistä. (Mattila 2008, 12-19.) Tällainen asetelma estää dialogin tapahtumisen, niin varhaiskasvatuksen tiimityössä, kuin muussa vuorovaikutuskohtaamisessa.

4.5 Toisen kuuleminen tiimityössä

Toisen kuuntelemisella on merkittävä rooli konfliktien välttämässä ja erimielisyyksien selvittämisessä. On tärkeää olla läsnä toiselle kuulijana ja pyrkiä aktiivisesti ymmärtämään toisen lausumien sanojen merkitystä, sekä niitä tunteita, jotka vaikuttavat sanojen taustalla. Yhdessä toimiessa tiimissä rakentuu yhteistä, sanatonta ymmärrystä. Kompromissien teko, työn tekeminen rinnakkain ja yhdessä ovat osa varhaiskasvatuksen työssä toimimisen osaamisen vaatimuksia. Keskustelurakenteita tulisi luoda, strukturoida ja kehittää, vaikka arki varhaiskasvatuksessa on usein kiireistä ja yhteiselle keskustelulle ei löydy aina aikaa. Toisinaan keskustelun estää voimavarojen vähyys. Tiimin jäsenten vastuulla on luoda avoin ilmapiiri, jossa kehittyminen on mahdollista. Parhaimmillaan tiimin jäsenet vaikuttavat toistensa kehittymiseen ja ammatilliseen osaamiseen myönteisesti, tuomalla siihen rikkautta ja tukea. (Hujala & Turja 2012, 306-309.)

Aktiivinen kuuntelu on osa keskustelutaitoja ja se luo mahdollisuuden saada uusia näkökulmia. Aktiivisen kuuntelun tehtävänä on ottaa toisen viesti vastaan ja käsittää tarkasti. Sen tehtävänä on käydä pohdintaa ja arvioida sitä, mitä toinen sanoo, seurata sanallisen ja sanattoman viestinnän toisiinsa liittymistä, olla tarkkaavainen ja välittää kiinnostusta, sekä kehittää lähestyvää vuorovaikutusta toisen osapuolen kanssa. Sen tehtävänä on rohkaista avoimeen, suoraan ja rehelliseen viestintään, ja sitä kautta saavuttaa yhdessä molemminpuolinen hyväksyntä, sekä jaettu ja yksimielinen ymmärrys. Jotta kuuntelu voisi olla aktiivista, tulee kuulijan avata aistinsa vastaanottamaan ja ajattelemaan toisen viestimää asiaa. Kuulijan tulee olla halukas kuuntelemaan toisen kertomaa. Hyvä, aktiivinen kuuntelija voi rohkaista kertojaa kertomaan lisää kontaktin rakennuttua. Hän voi tehdä keskustelun edetessä yhteenvetoa viestin olennaisista asioista tai kerrata niitä lyhyesti. Tätä kautta kuuntelija osoittaa kuulleensa ja ymmärtäneensä kertojan viestin. (Kauppila 2011, 182-184.)

Jotta voisimme kuulla toista paremmin, tulisi kuuntelemisessa olla vastavuoroisuutta. Vastavuoroisuudessa ei pyritä todistamaan olevansa itse oikeassa ja toisen olevan väärässä. Vastavuoroisuudessa kyetään kuuntelemaan toista ja voidaan arvostaa toisen näkemyksiä. Omat ajatukset ja toisen puheen synnyttämät muistiassosiaatiot estävät toisen kuulemista, kuulemme niiden kautta enemmän itseämme kuin toista. Hiljaa olemisen ja omien ennako-odotusten siivuun siirtämisen kautta voi kuulla toista paremmin. Kuuntelemisen taidossa ihminen kykenee kiinnittämään huomiota niihin asioihin, joihin tavallisesti kuunnellessa ei kiinnitetä juurikaan huomiota. Toisen kuuntelemista voidaan harjoitella erilaisin keinoin. (Väisänen, Niemelä, Suua 2009, 19-21.)

4.6 Vuorovaikutus varhaiskasvatuksen työyhteisössä

Varhaiskasvatuksessa tapahtuvan pedagogisen johtamisen strategiana toimii laadunarviointi ja siihen liittyvä kehittämistyö. Pedagogista johtajuutta ei toteuta vain johtaja, vaan koko henkilöstö on vastuussa laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumisesta. (Hujala & Turja 2012, 325-327.) Varhaiskasvatussuunnitelmassa kuvatut laaja-alaisen osaamisen osa-alueet (OPH 2018, 23-27) nivoutuvat arvoperustaan, ja kaikki osa-alueet tapahtuvat lopulta vuorovaikutuksessa tapahtuvien oppimisen ja arjen elämisen tapahtumien ja toimintojen kautta, eli käytännössä vuorovaikutusta ei voi irrottaa mistään varhaiskasvatussuunnitelman osa-alueesta.

Kauppila (2011, 80-81) esittää, että ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen laadulla ja määrällä on yhteys tehokkuuteen ja tätä voidaan tehostaa esimerkiksi ymmärtämisen osoituksilla, hyväksyvillä ilmaisuilla, tunnustuksen antamisella tai vaikkapa erilaisilla vuorovaikutusta tehostavilla konkreettisilla tai abstrakteilla palkkioilla ja tunnustuksilla. Hänen mukaansa suggestiivisella viestinnällä, joka tapahtuu erilaisten kehotusten ja ehdotusten kautta, voidaan tehostaa vuorovaikutusta. Viestinnän tulisi olla vakuuttavaa ja luottamusta rakentavaa.

Reflektiivisen vuorovaikutuksen kautta rakentuu oppivan työyhteisön toiminta. Sosiaalisen reflektion kautta työntekijä voi rakentaa ymmärrystä, sensitiivisyyttä ja käsitystä siitä, miten muut yhteisön tai tiimin jäsenet havaitsevat, ajattelevat tai tuntevat. Vuorovaikutuksen toimivuuden sekä reflektiivisen keskustelun kautta syntyy niin vahvistusta omille näkemyksille kuin yritystä ymmärtää toisten näkemyksiä ja niiden tarkoituksenmukaisuutta. (Hujala & Turja 2012, 308.)

5 Toiminnallisen opinnäytetyön menetelmälliset ratkaisut

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli toiminnan opastaminen opaskirjan muodossa (Vilkkä & Airaksinen 2004, 9). Toiminnallisen opinnäytetyön tiedonhankinnan menetelmät ovat samankaltaisia kuin tutkimuksellisen opinnäytetyön, mutta toiminnallisessa opinnäytetyössä niitä käytetään joustavammin (Salonen 2013, 23). Tämän opinnäytetyön tiedonhankintamenetelminä toimivat havainnointi ja haastattelu. Vaikka toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuksellisten menetelmien käyttö ei ole välttämätöntä (Vilkkä & Airaksinen 2004, 56-57) otin havainnoinnin ja haastattelun mukaan vahvistamaan tietoperustaa opaskirjan toteutuksen taustalle. Kävin tammikuussa 2020 yhdessä Espoon kaupungin mallipäiväkodissa havainnoimassa siellä tapahtuvaa vuorovaikutusta pedagogisessa palaverissa, sekä haastattelemassa johtajaa.

Havainnointi ja haastattelu purettiin opinnäytetyön raporttiin ja dokumentoitiin asianmukaisesti. Tutkimusluvan hain ja sain Espoon kaupungilta, jossa kohteena oleva päiväkotijoukko sijaitsee. Havainnointi ja haastattelu tapahtuivat tietosuojaan mukaisesti ja luottamuksellisesti, ja

ne kirjattiin todenmukaisesti. Käytin raportoinnissa havainnoinnin ja haastattelun purkamisen yhteydessä asianmukaisia metodioppaita (Salonen 2013, 24). Pyrin johdonmukaisuuteen ja selkeyteen.

5.1 Varhaiskasvatuksen johtajan haastattelu

Haastattelin päiväkodin johtajaa, jolla itsellään oli paljon kokemusta myös ryhmässä työskentelemisestä ja sitä kautta tiimissä tapahtuvasta työstä. Varhaiskasvatuksen johtajan tulisi edistää hyvää toimintakulttuurin rakentumista luomalla tilaa ammatilliselle keskustelulle ja tuemalla yhteisöä kehittymään ja olemaan innovatiivinen (OPH 2018, 29). Valitsin haastateltavaksi johtajan, sillä johtajan asema toimintakulttuurin rakentumisessa on keskeinen, ja hänellä on koottua näkemystä oman talonsa tilanteesta, onnistumisista ja haasteista.

Haastattelun tarkoituksena oli kerätä tietoa siitä, miten tiimityö ja vuorovaikutus toimivat työyhteisössä, sekä koota tiimityöhön liittyviä onnistumisia ja haasteita. Samalla pyrittiin selvittämään, onko sanoilla voimaa varhaiskasvatuksessa tiimityössä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa, ja jos on, niin millaista. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluna (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Haastattelu nauhoitettiin. Haastattelukysymykset ovat liitteenä.

5.2 Havainnointi päiväkodin pedagogisessa palaverissa

Havainnointi eli observointi on systemaattista tarkkailua, jonka avulla voidaan koota tietoa ihmisten toiminnasta. Havainnoin avulla voidaan päätellä, onko todellinen toiminta yhteydessä siihen, miten on sanottu toimittavan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä havainnointia käytettiin haastattelun tukena. Havainnoinnin tein päiväkodilla pidettävässä pedagogisessa palaverissa, johon osallistui päiväkodin johtaja, alueen varhaiskasvatuksen erityisopettaja ja viisi varhaiskasvatuksen opettajaa. Johtaja toimi puheenjohtajana, ja eräs varhaiskasvatuksen opettaja toimi kirjurina. Palaverin aiheena oli ryhmävasu ja oppimisympäristöt.

Havainnoin palaveria ei-osallistuvana eli täysin havainnoitsijana. Havainnointi toteutettiin strukturoimattomana havainnointina, jolloin saatoin kerätä mahdollisimman laajasti ja monipuolisesti tietoa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Keräsin havainnointitilanteesta muistiinpanoja, joiden pohjalta lähdin purkamaan kerättyä materiaalia teemoitellen. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön havainnoinnin tarkoituksena oli kerätä työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä huomioita sekä palaverissa keskustelun kautta esiin tulevia aihepiiriin liittyviä asioita.

5.3 Aineiston analysointi

Aineisto on analysoitu teemoitellen. Aineistosta on koottu keskeiset teemat. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Ne on jaettu erikseen havainnoinnin ja haastattelun mukaan, jotta näissä olevat mahdolliset eroavaisuudet voidaan nähdä selvästi. Aineistosta on lopuksi koottu yhteen tekijät, jotka ovat merkittäviä opaskirjan toteutukseen ja aihepiiriin liittyen, sekä myös mahdolliset eroavaisuudet liittyen näihin asioihin. Sitaatteja on käytetty teemoittelussa, jotta keskeisiä esiin nousseita tekijöitä voidaan kuvata mahdollisimman havainnollistavasti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

5.4 Haastattelusta kootut teemat

Haastattelin 48-vuotiaasta päiväkodin johtajaa. Hänen pohjakoulutus on sosionomi, amk, ja sittemmin hän on opiskellut yamk -tutkinnon. Hänellä on alaisuudessaan tällä hetkellä kaksi Espoon kaupungin varhaiskasvatusyksikköä. Hän on aloittanut nykyisessä tehtävässä syksyllä 2019, eli haastattelun aikaan oli ehtinyt olla johtajana kyseisessä paikassa noin puoli vuotta. Työhistoriaa hänellä oli haastattelun aikaan 10 vuotta päiväkodin johtajana, sekä 11 vuotta varhaiskasvatuksen opettajana. Hän oli itse saanut vuorovaikutukseen liittyvää koulutusta lähinnä johtajuuteen liittyvien koulutusten kautta. Työnohjauksesta hän koki hyötynensä vuorovaikutuksen ja viestinnän taitoihin liittyen. Haastatteluhetkellä hän koki omat vuorovaikutustaitonsa riittävinä. Hän kertoi tulevansa toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa. Hän kertoi, ettei jää helposti sanattomaksi. Hän nosti esiin, että myös hiljaa toisen kuunteleminen on osa vuorovaikutusta, ja koki, että voisi lisätä sitä myös omissa vuorovaikutustaidoissaan.

Keskeinen teema haastattelussa oli varhaiskasvatuksen työyhteisössä tapahtuva vuorovaikutus ja siihen liittyvät asiat. Haastattelumateriaalista esiin nousi pääteemoiksi tiimityö päiväkodilla, sekä sanallinen viestintä ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksen arjessa, joiden mukaan lähdin purkamaan aineistoa.

5.4.1 Tiimityö päiväkodilla

Haastateltava kertoi vuorovaikutuksen toimivan varhaiskasvatusyksikössä, jossa haastattelu toteutettiin, keskeisesti hyvin. Henkilökunta kykenee sopimaan asioita ja tekemään itsenäistä työtä. Kyseisessä yksikössä oli kuitenkin ollut jonkin verran ”nokittelua” ja lopulta toiset saatavat ohjata asioita toisin kuin oli sovittu. Haastateltava kertoi, että talolla on paljon ystävyyss-

suhteita, jotka on rakentuneet pitkän yhteisen työhistorian kautta. Tämä näkyi ”vanhojen tut-
tujen” välillä toimivassa hyvässä yhteistyössä mutta myös vanhojen kaunojen kantamisen
kautta. Kommunikaatio toimii silloin, kun toinen on ystävä. Yksikön kommunikaation kulttuuria
johtaja kuvasi sellaiseksi, jossa vahvat jyrää, äänekkäämmät jyrää, vanhemmat työntekijät jy-
rää. Edellä mainittuja asioita yritettiin parhaillaan muuttaa johtajan kautta.

Haastateltava toivoi, että varhaiskasvatuksen opettaja olisi tiimissä se, joka johtaa tiimiä, ja
mahdollistaa sen, että kaikki saisivat äänensä kuuluville. Tässä varhaiskasvatusyksikössä tii-
meistä nousi kuitenkin vahvoja henkilöitä, jotka estivät tätä. Varhaiskasvatusyksikkö oli jakau-
tunut päätyihin, ja se vaikutti sisäiseen yhteistyöhön ja sen jakautumiseen.

Haastateltava piti keskusteleavuutta merkittävänä tekijänä vuorovaikutuksen ja tiimityön suju-
misessa. Vuorovaikutusta ja tiimityötä estää hänen mukaansa eniten se, jos ei kuunnella toinen
toisiaan. Haasteena hän koki sen, että ei uskalleta sanoa sille, jota asia koskee, vaan kierräte-
tään asioita, vaikkapa juuri johtajan kautta. Hän koki haasteena sen, että kerrotaan toisten
asioita.

5.4.2 Sanallinen viestintä ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksen arjessa

Haastateltavan mukaan sanoilla on isoa voimaa arjen vuorovaikutuksessa. Keskusteleavuus nousi
useamman kerran esiin haastattelun aikana.

*Talossa (varhaiskasvatusyksikössä) on yleisesti kuitenkin ystävällinen tapa pu-
hua, kaikkia tervehditään ja suhtaudutaan empaattisesti, eli päällisin puolin
menee hyvin.*

Hän nosti kuitenkin esiin myös sen, että vitsillä voi sanoa ikävästikin.

*Talossa (varhaiskasvatusyksikössä) henkilökunta käyttää huumoria vaikeiden
asioiden esille tuomisessa, mutta kulma ei ole aina kiva ja ikävyyksiä syntyy.
Toisinaan osataan sanoa kauniistikin toiselle.*

Haastateltavan oli vaikea tietää, mitä sanoa, kun kerrotaan haasteita henkilökunnan elämästä.

Sanat eivät riitä esimerkiksi silloin kun jollakin on suuri suru jostakin.

Alaiset kertovat johtajalle monia asioita, myös sellaista, joita hän ei haluaisi välttämättä
kuulla. Alaiset kertovat työyhteisön keskinäisistä asioista, sekä siinä tapahtuvista tilanteista,
joissa asiat eivät toimi. Kehityskeskusteluissa tulee palautetta. Hän koki, että ajoittain infor-

maatiota tulee liikaa esimerkiksi ihmisten yksityisasiasta, ja mietti oman työnkuvan rajaamista. Hän koki, että työnohjaus, jossa voisi purkaa kertyneitä asioita, olisi hyödyllistä. Toisessa hänen yksikössään oli haasteena liika suoruus. Näistä haasteista huolimatta hän koki kuitenkin hyvänä sen, että ihmiset tulevat kertomaan asioista. On hyvä kertoa, jos jokin on pielessä.

Vuorovaikutuksen haasteista hän nosti esiin sen, että ihmiset kokevat, että eivät saa jostakin tietoa, kun tieto ei tule sellaisena kuin he haluaisivat sen vastaanottaa. Ns. rikkinäisen puhelimen vaikutuspulmat hän nostaa myös esiin.

Sanoilla ei ole voimaa silloin kun ihminen ei halua vastaanottaa. On ihan sama mitä sanoo, kun toinen on jo etukäteen päättänyt jotakin. Ennakkoasenteet vaikuttaa, ihan sama mitä silloin sanoo, kun niitä on.

Sama asia voi olla haaste ja toisaalta hyväkin kertoa. Esimerkiksi hän nostaa tästä juoruilun, jolloin toisinaan jokin asia on tärkeä kertoa eteenpäin, mutta se saattaakin matkalla muuttua juoruiluksi.

Lisäksi haastateltava kertoi vuorovaikutukseen ja viestintään liittyvistä koulutukseen liittyvistä mahdollisuuksista ja jo olleista koulutuksista. En kuitenkaan ottanut koulutuksen osuutta mukaan aineiston teemoitteluun, sillä siitä saatu osuus jäi pieneksi. Viestinnän ja vuorovaikutuksen koulutusta oli ollut tarjolla henkilöstölle jonkin verran ja niihin oltiin osallistuttu. Haastateltavan mukaan koulutusten sisällöt eivät kuitenkaan näkyneet juurikaan tämän yksikön arjessa. Jo käydyistä koulutuksista, kasvatuskumppanuuskoulutuksen vaikutuksen haastateltava kertoo kuitenkin näkyvän arjessa. Tämä näkyy vanhempien kohtaamisessa, ja heidän kanssa tehtävässä yhteistyössä. Lisäksi henkilökunta oli käynyt juuri miniverso-koulutuksen, jonka käyttöönottoa muutama aikoi aloittaa ryhmässään.

Vaikkakaan tämä opinnäytetyö ei liity suoraan lasten ja vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön, haluan nostaa esiin myös seuraavan asian liittyen heidän kanssa tapahtuvaan vuorovaikutukseen. Lasten ja vanhempien kohtaamista haastateltava kuvasi seuraavasti.

Lasten kanssa tapahtuva vuorovaikutus on talolla (varhaiskasvatyysyksikössä) persoonakohtaista, eli toimitaan kukakin persoonan mukaan. Osa henkilöstöstä vuorovaikuttaa ylipäänsä hyvin, mutta ne joilla on haasteita, saattavat vuorovaikuttaa ikävästi niin lasten kuin aikuisten kanssa. Vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön on panostettu talolla (varhaiskasvatyysyksikössä), heitä tervehditään, heidän kanssaan keskustellaan.

Hän kertoo myös, että oli näennäistä tai ei, vanhemmat kohdataan.

Inklusiosta kysyttäessä haastateltava vastasi, että kyseisessä yksikössä ei ollut sillä hetkellä paljonkaan tarpeita liittyen inklusioon. Inklusiota aiheena oli käsitelty syksyn vanhempainillassa. Kommunikaatiota tukevista keinoista talolla oli käytössä kommunikaatiokansio ja tuki-viittomissa oli osaamista.

Sähköistä viestintää käytettiin yksikössä eri tavoin. Osaamista kuitenkin puuttui, ja henkilöstö ei ollut halukas/motivoitunut menemään siihen liittyviin koulutuksiin. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden (esimerkiksi keittiöllä työskentelevät) kanssa kommunikoimista oli haastanut se, että he eivät ole voineet lukea sähköposteja peruskielitaidon puuttuessa. Haastateltava kuitenkin kertoi, että tilanteen kanssa oli pärjätty.

Haastattelun lopuksi haastateltava kertoi välittämisestä seuraavasti.

Talossa (varhaiskasvatusyksikössä) välittäminen näkyy esimerkiksi siinä, että välitetään ja ollaan huolissaan työkaverista, jolla on vaikeuksia. Toisinaan tehdään töitä jonkun puolesta, kun toinen ei pysty.

Hän kertoi itse näyttävänsä välittämistä omassa työssään muun muassa siinä, että pitää ovensa avoinna ja yrittää tukea tarpeen tullen. Hän kertoi, että pikkuhiljaa oppii huomaamaan, kuka oikeasti tarvitsee tukea ja kuka haluaa huomiota. Suhteessa lapsiin välittäminen näkyi yksikössä syliin ottamisena, nimellä kutsumisena. Haastateltava halusi itsekin olla välillä lasten kanssa ja kertoi siksi pitävänsä oven auki silloin kun se on mahdollista. Lapset saavat tulla silloin hänen huoneeseensa. Osa henkilöstöstä oli haastateltavan mukaan todella välittävää, sensitiivistä. Haastateltava esitti, että välittäminen on myös ammattitaitokysymys.

5.5 Havainnoinnista kootut teemat

Pedagogisessa palaverissa kootusta aineistosta, avoimuus ja keskustelevuus olivat paikan vahvuuksia, joihin toisaalta saattoi hukkuakin. Havainnoinnista kerättyä kokonaisaineistoa lähdin purkamaan seuraavasti, vuorovaikutuksen, tiimityön, työn roolien ja palaverikäytäntöjen teemoista.

5.5.1 Vuorovaikutus palaverissa ja päiväkodin arjessa

Palaverin tunnelma oli alusta alkaen avoin ja keskusteleva. Puheeksi ottaminen vaikutti olevan helppoa ja erilaisia asioita nostettiin esiin koko palaverin ajan. Ajoittain nousi esiin huumoria. Samaan aikaan tunnelmassa oli tiettyä levottomuutta. Keskustelu ajautui kuitenkin toistuvasti

eri suuntiin. Henkilöstö puhui välillä johtajan päälle. Johtaja yritti palauttaa keskustelun aiheeseen, mutta antoi kuitenkin välillä tilaa puhua asioista, jotka oli työyhteisölle ajankohtaisia ja puhututtavia. Johtajan piti ottaa paikkaansa takaisin muutamia kertoja. Palaverin aikana oli muutama tiukempi paikka, jossa eräs varhaiskasvatuksen opettaja haastoi johtajaa. Näissä tilanteissa johtaja ei noussut haastamaan takaisin, mutta kuitenkin toi oman näkemyksensä asiasta. Johtajan asenne henkilökuntaa kohtaan oli heitä tukeva ja tilaa antava.

Palaverissa keskusteltiin työhön sitoutumisesta ja toimintatavoista lasten huomioimiseen liittyen. Eräs varhaiskasvatuksen opettaja nosti esiin lapsuuden arvostamisen ja kunnioittamisen toimintatapojen yhteydessä. Hän toi esiin tapahtuneen esimerkkitalanteen, jossa henkilöstö istui keskustelemassa, eikä huomioinut lapsia. Hän koki, että tämä ei ole sopivaa toimintaa varhaiskasvatuksessa ja siinä toteutettavassa pedagogiikassa. Tämän pohjalta keskusteltiin, että pedagoginen kannattelu leikissä on tärkeää. Joku saattaa kokea, että ”valvominen” on läsnäoloa. Kuitenkin tuotiin esille, että henkilöstön tulisi mennä mukaan leikkiin lasten kanssa, eikä olla vain ”sivusta seuraajana” oman juttukaverin kanssa.

Eräs paikallaolijoista esitti kysymyksen siitä, miten tällaisia asioita voisi tuoda positiivisesti esille tiimeissä ja näkyväksi ylipäänsä työyhteisössä. Suoraan sanominen ei hänen kokemuksen mukaan auta, silloin menee suket ristiin. Tähän johtaja esitti, että esimerkiksi oppimisympäristöjen muokkaamisen kautta voi saada henkilöstöä mukaan toisenlaiseen tapaan toimia. Kun oppimisympäristössä esimerkiksi jokin leikkiin liittyvä paikka on rakennettu toimivaksi, voidaan sen pohjalta miettiä miten kyseisessä leikissä toimitaan, miten aikuiset voisivat rikastuttaa toimintaa oman vuorovaikutuksensa keinojen kautta ja muuta vastaavaa. Oppimisympäristöjen muokkaamisen kautta voidaan siis muokata myös toimintatapoja, tapaa puhua, olla toisten/lasten kanssa ja sopia vuorovaikutukseen liittyvistä käytännöistä tiimissä.

5.5.2 Tiimityö päiväkodilla

Johtaja esitti, että on tärkeää, että henkilöstö kokee työn mielekkäänä ja kiinnostavana. Eräs paikallaolija esitti, että on helppo olla kiinnostunut silloin, kun lapset ovat kiinnostuneita. Leikki on tärkeää. Johtaja esitti, että kevään projekti talolla tulisi olemaan oppimisympäristöjen kehittäminen. Hän kuitenkin lisäsi, että se voisi olla muutakin, jos ryhmät kokevat, että joku muu motivoi heitä enemmän. Oppimisympäristöjen kehittämisellä voidaan kehittää toimintaa kokonaisuudessaan, myös vuorovaikutukseen liittyen.

Johtaja esitti, että ryhmävasun, joka oli palaverin aiheena, kautta voidaan käsitellä ja kehittää asioita ryhmän ja henkilöstön toimintaan liittyen. Tiimit voivat käydä ryhmävasua läpi ja arvioida mitä mikäkin osa-alue merkitsee juuri heidän osaltaan käytännön arjessa. Yhdessä asioita käymällä läpi päästään parempaan lopputulokseen, kuin silloin, jos yksi vain tiimistä kirjaa asiat

lomakkeelle. Yhden henkilön kirjaamana ryhmävasu ei tue ryhmän toimintaa, sillä silloin muut tiimin jäsenet eivät ole olleet aktiivisena osallistujana prosessissa. Näitä asioita tulisikin siksi pohtia yhteisesti, koko tiimin voimin.

Johtaja toi esille talon sisäisiä ristiriitoja, joissa joku ei halua olla töissä toisen kanssa. Hän esitti, että työpaikalla ei voi valita missä työskentelee ja missä ei, vaan lapsiryhmät luodaan tarpeiden, ei henkilöstön mielihaluja mukaan. Talossa toimitaan työyhteisönä, joten kukaan ei voi valita missä porukassa haluaa työskennellä. Eräs uudempi työntekijä nosti esiin, että eri talojen erilaiset toimintatavat vaikuttavat työhön sopeutumiseen, työpaikkaa tai aluetta vaihtaessa.

5.5.3 Roolit varhaiskasvatuksen tiimityössä

Johtaja nosti esiin jaetun johtajuuden käsitteen, jota toteutetaan varhaiskasvatuksen opettajien kanssa yhdessä. He kaikki ovat mukana johtamassa, kun johtavat omia tiimejään. Johtaja toi esiin, että varhaiskasvatuksen opettaja suunnittelee pedagogiikan lasten vasujen, sekä ryhmävasujen pohjalta. Kuitenkin kaikki tiimissä suunnittelevat näitä lopulta käytännössä toteutettavia asioita, ei yksin varhaiskasvatuksen opettaja.

Havainnoidessa tuli kuva siitä, että työnkuvaa ja vastuita olisi hyvä avata sekä konkretisoida vuosittain työyhteisöissä. Työn roolien ja niihin liittyvien vastuiden on tulisi olla selkeitä kaikille työyhteisön jäsenille. Aina nämä eivät ole selkeitä, vaikka olisi ollut vuosia työssä. Tähän vaikuttavan muun muassa erilaiset rakenteissa tapahtuvat muutokset. Lisäksi työntekijät saattavat asettua mukavuusalueelle ja hallita kokemuksellaan työyhteisössä. Kokemuksesta on hyötyä, mutta se voi estää kollektiivisen työyhteisössä tapahtuvan hyvinvoinnin ja kehittymisen, mikäli henkilöstö jämähtää liiallisesti rooleihinsa.

Esimerkkinä palaverissa käyty keskustelu lasten nukkariajoista ja niihin liittyvästä valvonnasta, ja siitä kenen vastuulla se lopulta on. Keskustelu liittyi uudistuneen varhaiskasvatuslain (Varhaiskasvatuslaki 2018/540) myötä tapahtuneisiin muutoksiin mm. varhaiskasvatuksen opettajien suunnittelu-aikaan ja siihen liittyvään työnjakoon. Aihe oli suoraan yhteydessä työn rooleihin ja vastuisiin. Asioista sopimisella ja työn roolien selkiyttämällä moni ”hiertävä” asia selkiytyisi. Tiimin jäsenten vastuut ja oikeudet on myös tärkeää pitää selvinä ja keskustella niistä (Salminen 2015, 215-229).

5.5.4 Palaverikäytännöt varhaiskasvatuksessa

Ryhmävasua käytetään pedagogisen johtamisen välineenä ja varhaiskasvatuksenopettajat voivat hyödyntää sitä esimerkiksi tiimipalavereissa asioista sopimisen ja suunnittelun, kehittämisen ja arvioinnin välineenä.

Työn vaativuudesta ja kasvattajayhteisön/yksilöiden joustavuudesta/joustamattomuudesta nousi keskustelua. Keskusteltiin palaveriajoista ja palavereiden riittävydestä. Johtaja nosti esiin ”sivusta johtamisen” jota yksikössä on. Hän kertoi, että haluaa olla itse paikalla palavereissa, jotta tätä sivusta johtamista vältetään.

Keskusteltiin siitä, millaisia palavereita ylipäänsä tarvitaan. Johtaja esitti, että joissakin pedagogisissa palavereissa olisi hyvä olla mukana myös lastenhoitajia, jotta asioita voitaisiin muuttaa yhteisesti. Paikalla olevat varhaiskasvatuksenopettajat nostivat esiin, että palaverissa on helpompi ottaa asioita esiin luottamuksellisia varhaiskasvatuksenopettajien kesken. Johtaja koki, että sellaiset palaverit ovat merkittäviä, joissa käsitellään pedagogisia asioita. Tiedotteita voisi välittää sähköisesti, eikä kaikkea siten tarvitse käsitellä palavereissa. Myös turhaa pulinaa täynnä olevia palavereita tulisi välttää. Keskusteltiin että joitakin asioita varten voisi olla työryhmät, ei aina koko yksikön palaveria. Johtaja kommentoi, että työryhmät toimivat itsenäisesti ja tiedottavat sitten lopputuloksista, eli niitä ei johdeta erikseen.

Keskusteluissa palaveriaiheiden lisäksi nousi esiin arjessa selviytyminen, kiireisyys, resurssit, sopimukset, ajankäyttö, vuoroista sopiminen, lomat, tulevat tapahtumat, suhdeluvut ryhmäkoissa, kunnossapito, huoltomieheen liittyvät asiat ja pienryhmätoiminta. Eli asioita käsiteltiin hyvin monista suunnista ja alueilta. Keskusteluiden tavoitteena oli löytää ratkaisuita ja sopia käytänteistä.

Varhaiskasvatuksenopettajien suunnittelu-aika (SAK-aika) aika nousi esille useamman kerran. Johtaja tarttui aiheeseen, vaikka se poikkesi suunnitellusta sisällöstä, ja sitä käsiteltiin. Keskustelussa nousi esiin asioita, joita johtaja oli ehdottanut aiemmin ratkaisuihin tilanteeseen, mutta joihin ei oltu tartuttu. Johtaja toivoi, että ideoita tilanteen ratkaisuun nousisi varhaiskasvatuksenopettajien ja lastenhoitajien puolelta, jotta he kokisivat osallisuutta ja motivaatiota työnsä kehittämisessä ja toteuttamisessa.

Johtaja toi esiin, että toiminnan kehittämisessä ei ole hyvä ottaa liikaa uusia asioita kerrallaan, ettei tule ähkyä, vaan parempi on aloittaa pienillä muutoksilla yksi kerrallaan. Keskusteltiin miniversosta, koulutuksesta, jossa osa henkilökunnasta oli käynyt. Koulutukset puhututti muutenkin ja keskusteltiin myös siitä, miten koulutuksissa opitut asiat näkyvät arjessa. Johtaja esitti, että jokaisen tulisi käydä vuorollaan koulutuksissa. Jokaisen tulisi siis myös joustaa vuorollaan, kun joku kasvattajista on koulutuksessa.

6 Opaskirjan toteuttaminen varhaiskasvatuksen arjen vuorovaikutuksellisiin tarpeisiin

Tässä luvussa kuvataan opaskirjan toteuttamisen prosessia, kootaan valmiista opaskirjasta saatuja palautteita ja arvioidaan toteutunutta kehittämisprosessia kokonaisuudessaan.

6.1 Yhteenvedo kootusta aineistosta opaskirjan pohjalle

Varhaiskasvatuksen työyhteisössä keskusteleavuuden lisääminen ja sen tasapuolinen toteutuminen tulisi varmistaa. Työn roolien ja eri toimenkuvien vastuualueiden selkeyttäminen, sekä näistä asioista sopiminen olisi tärkeää kokonaisuudessaan niin varhaiskasvatuksen toimialalla, työyhteisöissä kuin tiimityön tasolla. Erilaisten käytänteiden vahvistaminen niin tiimissä kuin työyhteisössä vuorovaikutustilanteisiin liittyen, sekä palaverikäytäntöjen rakentaminen olivat muun muassa niitä keskeisiä asioita, jotka nousivat esiin opaskirjan teon taustalle kerätyssä aineistossa. Palaverikäytäntöihin olisi hyvä kehittää jonkinlaista struktuuria ja johdonmukaisuutta, sekä lisätä sitoutuneisuutta asioiden eteenpäin viemiseksi erilaisilla yhdessä sovitulla käytännöillä ja tavoilla. Oppimisympäristöjen muokkaamisen kautta voidaan vaikuttaa henkilöstön toimintaan ja vuorovaikutuksen keinoihin suhteessa lapsiin.

Ennakoasenteet vaikuttavat yhteistyön sujumisessa ja saattavat estää viestin kulkemista tavalla, jolla sen toivottaisiin menevän eteenpäin. Ennakoasenteet vaikuttavat työyhteisön rakenteisiin ja työyhteisön rakentumiseen. Motivaatio ja oma kiinnostus työhön, sekä siinä tapahtuvaan toiminnan kehittämiseen, ovat merkittäviä tekijöitä työn sujuvuuden ja työssä jaksamisen kannalta. Johtajalla on merkittävä rooli työyhteisön ilmapiirin suunnannäyttäjänä, sekä mahdollisten konfliktien ja ristiriitojen purkamisessa. Varhaiskasvatuksen tiimeissä olisi tärkeää selkeyttää työhön liittyviä rooleja ja sitä, mikä on kenenkin vastuualue. Tarvittaisiin oivaltavaa oppimista, jossa reflektoidaan omia ja yhteisiä toimintatapoja rakentavassa ilmapiirissä.

6.2 Opaskirjan rakenteen taustalla vaikuttavasta kirjallisuudesta

Opaskirjan teossa hyödynnettiin jo kerätyn taustatiedon lisäksi kirjallisuutta, jossa käsiteltiin oppimiskokonaisuuksien rakentamista eri tavoin. Tässä kirjallisuudessa käsiteltiin tiimityön kehittämistä toiminnallisoin keinoin ja erilaisin menetelmin. Tiimityöhön painottuvat kirjat olivat pääasiassa teorialähtöisiä. Kuitenkin vaikkapa alan oppikirjoista löytyi erilaisia harjoituksia teorialiedon lisäksi. Myös joitakin muita kirjoja tiimityön kehittämiseen käytännön harjoitusten kautta löytyi. Esimerkkinä kirja *”Ei enää koskaan yksin - teen ja opin tiimissä”* (Leinonen) sisältää runsaasti käytännön harjoituksia ja on koottu innostavaan, positiiviseen sävyyn. Eri ikä-

sille suunnattuja itseohjautuvuutta koskevia harjoitteita löytyy runsaasti kirjasta *“Oman oppimisen kapteeni”* (Norrena 2019). Jaben (2012) kirjoittama *“Työhyvinvoinnin työkirja”* tarjoaa käytännön läheisiä työkaluja työyhteisöjen hyvinvoinnin kehittämiseen.

Opaskirjan näkökulma oli positiivisessa pedagogiikassa, sekä oivaltavassa ja tutkivassa oppimisessa. Tutkivassa oppimisessa ohjaajan on hyvä tunnistaa niitä oletuksia, käsityksiä ja käytäntöjä, jotka perustuvat oletuksiin, itsestään selvänä pidettyihin tai tuttuihin ajatuksiin yhteiskunnallisesti, institutionaalisesti tai organisaatiollisesti. (Heinilä ym. 2009, 162).

Leppilampi ja Piekkari (2001) kuvasivat yhteistoiminnallisen oppimisprosessin vaihteita kehänä, jossa hyvää oppimista syntyy uuden teorian tai käsitteiden ja niiden testaamisen kautta syntyvän kokemuksen ja reflektoinnin kautta (Hellström, Johnson, Leppilampi & Sahlberg 2015). Lisäksi tutkailin innostavien oppimiskäytäntöjen rakentamista (Koli 2017), varhaiskasvatuksen kehittämistä (Reunamo 2014) sekä jo aiemmin mainittua käytännönläheistä työyhteisöhyvinvoinnin kehittämistä (Jabe 2012) opaskirjan rakentamisen taustalla.

6.3 Opaskirjan toteutuksen prosessista

Opaskirja koottiin Canva-ohjelmalla, joka on netistä löytyvä ilmaisohjelma. Lähdin suunnittelemaan opaskirjaa jo kerätyn ja kootun aineiston pohjalta. Suunnittelussa lähdin liikkeelle käsin piirtäen paperille “käsikirjoitusluonnoksen” opaskirjan rungosta. Tästä lähdin siirtämään asioita Canva-ohjelmaan. Luotua runkoa täydensin niillä asioilla, jotka olivat nousseet keskeisesti esiin taustatiedossa. Pyrin rakentamaan opaskirjan selkeäksi ja käytännönläheiseksi, mutta samalla kiinnostavaksi ja arjen oivalluksia sisältäväksi. Sisältöä kertyi kattavasti niin tietoperustan kuin menetelmällisten ratkaisuiden kautta kootun tiedon kautta.

Opaskirjan valmistumisprosessin aikana kävin vuoropuhelua alan henkilöstön kanssa, jotta kirjasta tulisi mahdollisimman toimiva ja käyttäjälähtöinen. Tuotosta muokattiin käytyjen keskusteluiden ja palautteiden perusteella. Asiat, joita muokkaukset koskivat, liittyivät muun muassa luettavuuteen (fontti) ja joidenkin sisällön osien tarkentamiseen.

Valmis opaskirja löytyy netistä sivulta <https://vakatiimi.blogspot.com/>. Sen voi tulostaa ja sitä voi käyttää ikään kuin muistikirjana, johon toimintakauden aikana esiin nousevia asioita aiheeseen liittyviä asioita voi laittaa ylös. Tulostaessa asetukset tulisi valita seuraavasti: tulosta kirjaksi, vaakatasoon a4-arkille, molemmille puolille, kaksi sivua arkille. Sivuja voi tulostaa myös yksittäin, ja opaskirjasta löytyy esimerkiksi sarja tulostettavia huoneentauluja liittyen dialogisuuden keinoihin.

6.4 Opaskirjasta saatu palaute

Keräsin opaskirjasta palautetta viideltä eri varhaiskasvatuksen työntekijältä. Palautetta pyydettiin antamaan vapaasti, kokonaissisällöstä ja sen rakenteesta sekä opaskirjan käytettävyydestä. Heidän joukossaan oli kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa, yksi kieli- ja kulttuuriopettaja, sekä kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Palautetta saatiin siis eri näkökulmista erilaisten toimenkuvien kautta.

Tässä kooste keskeisistä palautteista.

On hyvä, että kirja on tehty tarinan muotoon, ja siinä on kuitenkin teoretieto pohjalla. Tätä voisi käyttää myös vaikka päiväkodin johtajat, joissakin tiimityöhön liittyvissä tilanteissa. Nykyään tiimeissä on paljon vaihtelua.

Sitä on kiva lukea. Kuvitus on hyvä.

Tiimin kehittymisen vaiheista on ehkä hyvä muistuttaakin, ei voi odottaa aina samaa kaikilta tiimeiltä. Joku tiimeistä voi olla ollut jo pitkään yhdessä, ja toinen uusi, joten ei voi odottaa samaa.

Ulkoasu on selkeä ja käytettävyyden puolesta mielestäni se soveltuu hyvin etenkin uusina aloittaville tiimeille. Heille se voi toimia apuna ja herättää tietoisuutta tiimin rakentumiseen liittyvistä vaiheista ja antaa hyviä vinkkejä tiiminä toimimiseen liittyen.

Dialogisuus on tärkeä aihe ja sanattoman viestinnän merkitystä ei voi koskaan korostaa liikaa. Nämä asiat ja niiden merkitys kaikkien hyvinvoinnille unohtuu helposti arjen kiireiden keskellä. Keskeiset teemat oli ytimekkäästi ja selkeästi esitelty. Tarinamuotoinen työ oli myös helppolukuinen, selkeä ja visuaalinen. Tämä on tosi tärkeää varhaiskasvatuksen arjen keskelle, aikaa monisyisten tekstien lukemiseen ei tunnu helposti löytyvän. Kuvat, henkilöiden asennot ja moninaisuus oli linjassa sanattoman viestinnän tärkeyden kanssa.

Oli kiva kuulla tarkemmin Shaktin meditaatiosta, luonto ja käsityöt ovat tutumpia tapoja useimmille.

Kirjassa asiat on kuvattu käytännönläheisesti ja hyvin ymmärrettävästi. Se kuvaa juuri sitä mitä päiväkodissa oikeasti tapahtuu.

Aihe koettiin tärkeänä ja kiinnostavana. Ulkoasusta tuli positiivista palautetta. Saaduista palauteista palaute siitä, että siitä voisi olla hyötyä myös päiväkodin johtajille, oli itselleni yllyttävä ja kiinnostava jatkokäyttöä varten.

6.5 Kehittämisprosessin arviointi

Valmiin opaskirjan punaisena lankana vaikuttaa Salmisen (2015, 68-82) kuvaamat viisi tiimityön rakentumisen kehitystasoa. Näiden kehitystasojen kautta rakentuu tarina erään päiväkodin tiimistä ja siellä arjessa tapahtuvista vuorovaikutustilanteista. Kuten oli suunniteltu, opaskirjasta tuli hyvin käytännönläheinen. Sitä voi käyttää tukimateriaalina rakentaessa varhaiskasvatuksessa tapahtuvaa tiimityötä ja siinä tapahtuvaa vuorovaikutuskohtaamista. Ulkoasultaan valmis opaskirja on raikas ja helppolukuinen.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tiedonkeruun tueksi valitut menetelmät, haastattelu ja havainnointi, tukivat opaskirjan toteuttamisen prosessia. Niistä saatu tieto nosti esiin niitä asioita, jotka olivat niin ajankohtaisesti, kuin pidemmällä tähtäimellä merkittäviä varhaiskasvatuksen henkilöstön näkökulmasta. Taustalle kerätyn tiedon kautta saatiin selvitettyä niitä asioita, jotka vaikuttavat varhaiskasvatuksen tiimityössä tapahtuvaan vuorovaikutukseen, eli juuri tämän toiminnallisen opinnäytetyön keskiössä olleeseen kehittämistehtävään. Erityisesti keskusteleminen ja toisen kuuleminen olivat keskeisiä vaikuttajia varhaiskasvatuksessa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa. Näitä esiin nousseita asioita käsitellään valmiissa opaskirjassa. Ilman menetelmällisten ratkaisuiden kautta saatua tietoa, opaskirjan lopputulos ei olisi sellainen kuin se nyt on.

Niin tiimityössä, kuin muussakin vuorovaikutuksessa, vaikuttaa taustalla laaja verkosto erilaisia tekijöitä on lähes mahdotonta koota yhteen (Aaltonen ym. 2009, 86-87). Tässä vuorovaikutuksen verkostossa on jatkuvasti uutta löydettävää ja opittavaa. Siten myös tämän opinnäytetyön haasteena oli aihepiirin rajaaminen niin, että samalla sitä voidaan kuitenkin tarkastella riittävän laajasti eri näkökulmista. Rajausta suunnattiin varhaiskasvatuksen tiimityöhön ja siinä tapahtuvaan vuorovaikutukseen liittyviin asioihin. Siitä syystä esimerkiksi lapsen etua varhaiskasvatuksen keskiössä on käsitelty vain yhdessä kappaleessa, vaikkakin se on asia, jota ei missään varhaiskasvatukseen liittyvässä voi unohtaa.

Tietoperustassa käsitellyn kirjallisuuden pohjalta jo olemassa olevat tiimityöhön suunnatut opaskirjat ovat pitkälti hyvin teorialähtöisiä. Teorialähtöiset kirjat voidaan kokea haasteena varhaiskasvatuksen arjessa silloin, kun aihepiiristä tarvitaan käytännönläheistä tietoa arjen ti-

lanteissa, jolloin aikaa pitkälliseen lukemiseen ja asioihin perehtymiseen ei ole. Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä syntynyt opaskirja vastaa tähän haasteeseen tarjoamalla käytännönläheisiä työkaluja arjen tiimityössä tapahtuvan vuorovaikutuksen kehittämiseen.

Sitä, millaista vaikutusta toteutuneella opaskirjalla on lopulta varhaiskasvatuksen tiimityön rakentumiseen, siinä tapahtuvaan vuorovaikutukseen ja sen kehittämiseen, ei ole voitu käytännössä tämän toiminnallisen opinnäytetyön aikana kokeilla. Tällainen kokeilu vaatisi pidemmän seuranta-ajan kuin opinnäytetyön puitteissa oli mahdollista toteuttaa opaskirjan toteutuksen ohella. Tämän kokeilun toteuttaminen voisi olla hyvä tulevaisuuden kehittämiskohde.

7 Pohdinta, kehittämis ehdotukset sekä eettisyyden tarkastelu

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aihepiiri oli tärkeä ja ajankohtainen. Varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä toimiva yhteisö on jatkuvasti kehittyvä ja alati muokkautuva. Varhaiskasvatuksessa tapahtuvaa tiimityötä ja sen rakentumista haastaa muun muassa alalla tapahtuva henkilöstön vaihtuvuus, sekä ajankohtaisesti muuttuneen varhaiskasvatuslain (Varhaiskasvatuslaki 2018/540) myötä tapahtuva henkilöstön rakennemuutos.

Toimialalla olisi tärkeä havahtua selventämään mitä eri toimenkuvat pitävät sisällään käytännössä, ja sitä kautta sopia eri toimenkuviiin liittyvistä vastuista selkeästi. Toisaalta alalla toimiva taitava tiimiosaaaja kykenee sopeutumaan näihin muuttuviin tilanteisiin, toimintaympäristöihin sekä varhaiskasvatustiimeihin. Vuorovaikutusosaaminen on osa luovuutta, liian jäykkiin malleihin kangistuneena ei pärjää vaihtuvien, sekä erilaisten varhaiskasvatuksen tiimien ja toimintaympäristöjen kanssa.

Kootun aineiston pohjalta keskusteleisuus, toisen todellinen kuuleminen ja vuoropuhelu olivat keskeisimmät vaikuttajat varhaiskasvatuksessa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa. Ne niitä perusasioita, jotka tulisi olla kunnossa, jotta tiimityö voi toimia hyvin. Näiden osa-alueiden kehittämisen kautta voidaan kehittää varhaiskasvatuksessa tapahtuvaa vuorovaikutusta ja sitä kautta tiimityötä.

Niin kuulemista, kuin kertomista voi rajoittaa se, jos kuulijalla tai kertojalla on ennakoasenteita, tai hän odottaa jo tietävänsä mitä toinen haluaa tai ajattelee. Voidaan myös kuulla vain se, mitä itse halutaan. Mikäli kuulijalla on vahvat ennakoasenteet tai tieto tulee toisella tavalla kuin sen itse haluaisi ottaa vastaan, voidaan kokea, että asiasta ei olisi viestitty, ja näin vuorovaikutus vesittyy. Se, että kuulee toista, ei tarkoita myöskään sitä, että tekee niin kuin toinen sanoo tai haluaa. Kuulemisessa on tärkeä olla dialoginen ja pitää yllä vuoropuhelua.

Tuotoksena syntynyttä opaskirjaa voi hyödyntää varhaiskasvatuksessa niin uusien tiimien, kuin jo pidempäänkin yhdessä työskennelleiden itsereflektion sekä tiimityössä tapahtuvan vuorovaikutuksen tukemisessa ja rakentumisessa. Tiimivastaavana työskentelevä varhaiskasvatuksen opettaja voi hyödyntää sitä esimerkiksi tiimipalavereissa, ja niissä esiin nousevissa tiimityön vuorovaikutukseen liittyvissä kysymyksissä. Päiväkodin johtaja voi käyttää opaskirjaa oman työnsä käytännönläheisenä tukena esimerkiksi tiimin rakentumisen eri vaiheissa nousevien haasteiden edessä. Se on helposti saatavilla ja on tulostettavissa netistä niin tiimien omaan, kuin vaikkapa työntekijöiden henkilökohtaiseen käyttöön sivulta: <https://vakatiimi.blogspot.com/>.

Opinnäytetyö toteutettiin hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti (Saaranen-Kauppila & Puusniekka 2006). Lähteiden aitous, puolueettomuus, alkuperäisyys ja riippumattomuus olivat keskeisiä arvioinnin kohteita (Mäkinen 2005, 85-86). Tietoperustassa pyrin käyttämään lähteitä, jotka olivat luotettavia ja kävin keskustelua, niiden soveltuvuudesta, myös ohjaavien opettajien kanssa. Tutkimuksellisen osuuden teossa toimittiin luottamuksellisesti ja anonyymisti (Saaranen-Kauppila & Puusniekka 2006). Päiväkodin nimeä jossa havainnointi ja haastattelu tehtiin, ei mainita tästä syystä. Myös palautteet raportoitiin anonyymisti.

Tulevaisuudessa opaskirjan toimivuutta voisi testata esimerkiksi uuden aloittavan tiimin kanssa, seuraten siinä vuorovaikutuksen ja siihen liittyvien asioiden kehittymistä yhden toimintakauden ajan. Samalla voisi tutkia sitä, onko tiimityössä tapahtuvan vuorovaikutuksen kehittämällä yhteyttä työhön sitoutumiseen ja siihen motivoitumiseen.

Syntyneen opaskirjan nimi - Sanojen voima, oli keskeinen tekijä opinnäytetyötä tehtäessä. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön pohjalta sanojen voimaa voisi koota ja kuvata seuraavasti. Kun sanoo jotakin, saattaa odottaa tietynlaista vastausta asiaan. Kuitenkin sanojen voima on ikään kuin heittäisi kiven veteen; se luo aaltoja, reflektion, joka hiljalleen leviää ja vaikuttaa ympäristöönsä. Leviämisen lopputulosta ei tiedä etukäteen, ei voi tietää mihin se lopulta päättyy.

Sanoilla on siis voimaa, mutta millaista, riippuu useista tekijöistä, niin sanojan, kuin vastaanottajan osalta. Sanoja lausuttaessa voi asettaa odotuksia, mutta lopullinen tulos voi olla toinen kuin itse juuri sillä hetkellä odottaa. Lopputulos riippuu synkronisiteetistä ja muista tilanteeseen vaikuttavista tekijöistä. Tulisi olla valmis heittäytymään dialogiin, vuoropuheluun, jossa valmista syntyy itse prosessin myötä, ei valmiilla vastauksilla.

Tällaiseen vuoropuheluun heittäytyminen vaatii henkilöltä kykyä kohdata itsensä, ja sitä kautta kykyä kohdata toinen. Struktuurit ja yhteiset sopimukset selkeyttävät sekä luovat rajoja sille reflektiolle, joka varhaiskasvatuksessa tapahtuvasta vuorovaikutuksesta toiminnasta heijastuu

eteenpäin lapsiin ja heidän perheisiinsä, ja sitä kautta lopulta ulos yhteiskuntaan. Kuitenkaan yksittäin struktuurien ja sopimusten tekeminen eivät vastaa siihen tarpeeseen, joka varhaiskasvatuksen työyhteisössä vuorovaikutukseen liittyen on. Lisäksi tarvitaan välittämistä. Välittämisen kautta voidaan luoda eettinen pohja tälle reflektiolle. Ilman välittämistä ei synny todellista kohtaamista ja vuorovaikutusta. Välittämällä itsestään henkilö voi kohdata itsensä ja sitä kautta myös toisen.

Välittämistä ei voi ilmaista yhdellä sanalla, vaikka yrittäisi.

Se on kuin lankakerä, joka on kiedottu meidän jokaisen sisimpään.

Sieltä se avautuu hiljalleen, eri säikein, eri tavoin.

Kuinka sitä itse kannatteleamme, heijastuu toisiin.

Välittämisen tavat ovat erilaisia.

Silti ne kaikki jakavat välittämistään, sillä osaamisella ja keinoilla, joita juuri sillä hetkellä kullakin jakajalla on käytössään.

Seurassa, jossa on hyvä olla, voi kokea helposti välittämistä ja turvallisuutta.

Kun kokee olevansa turvassa, rakastettu, on helpompi olla osana välittämisen lankakerää.

Voi kokea olevansa yhdessä, yhdessä lankakerässä.

Ja sitä kautta sidottuna toinen toiseensa.

Siihen yhteiseen kerään, joka lopulta on vain yksi.

Lähteet

Painetut

Aaltonen, O. Aulanko, R. Iivonen, A. Klippi, A. Vainio, M. (toim.) 2009. Puhuva ihminen - puhe-tieteiden perusteet. Helsinki: Otava.

Center of Evolutionary Learning (CEL) 2017. The Evolutionary Leap to flourishing Individuals and Organizations. London and New York: Routledge.

Graheli, A. 2020. The Bloomsbury Research Handbook of Indian Philosophy of Language. Bloomsbury.

Heinilä, H. Kalli, P. Ranne, K. (toim.) 2009. Tutkiva oppiminen. Okka & Tampereen yliopisto.

Hellström, M. Johnson, P. Leppilampi, A. Sahlberg, P. 2015. Yhdessä oppiminen. Yhteistoiminnallisuuden käytäntö ja periaatteet. Riika: Into.

Hujala, E. Turja, L. (toim.) 2012. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Suomen Yrityskirjat Oy.

Kauppila, R. 2011. Vuorovaikutus - ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Juva: PS-Kustannus.

Koivunen, P. 2009. Hyvä päivähoito. Juva: PS-Kustannus.

Kokkonen, M. 2017. Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet. Opi tunteiden säätelyn taito. Juva: PS-Kustannus.

Koli, H. 2017. Innoita oppimaan. Miten luoda oppimiselle mahdollisuuksia ja tehdä oppimisesta mukaansatempaavaa. House of Leading & Learning Oy.

Lehtonen, T. 2016. Ei enää koskaan yksin - Teen ja opin tiimissä. Keuruun laatupaino oy.

Leppilampi, A. Piekkari, U. 2001. Opitaan yhdessä. Aikuiskoulutusta yhteistoiminnallisesti. 3. painos. Pori: Asko Leppilampi Oy ja PRO koulutus ja konsultointi.

Manocha, R. 2013. Silence your mind. Australia: Hachette.

Mattila, K. 2008. Arvostava kohtaaminen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Meyer-Dinkgräfe D. 2001. Approaches to Acting: Past and Present. London and New York: Continuum.

Mäkinen, O. 2005. Tieteellisen kirjoittamisen ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2012. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Sanoma pro Oy.

Mönkkönen, K. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopion yliopiston painatuskeskus.

Norrena, J. 2019. Oman oppimisen kapteeni. PS-Kustannus. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy

Reunamo, J. (toim.) 2014. Varhaiskasvatuksen kehittäminen - Kehitystehtäviä ja ratkaisumalleja. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Salminen, J. 2015. Hyvä tiimivalmentaja. Helsinki: J-Impact Oy.

Skinnari, S. 2007. Pedagoginen rakkaus. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) 2014. Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilkka, H. Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Väisänen, L. Niemelä, M. Suua, P. 2009. Sanat työssä; vuorovaikutus ammattitaitona. Helsinki: Kirjapaja.

Sähköiset

Bruderman, Eli. Julkaisussa: Journal of Aesthetic Education Winter 2017, Vol.51(4), p.98. Viitattu 24.3.2020. <https://muse-jhu-edu.libproxy.helsinki.fi/article/678209>

Tanssin tiedotuskeskus. 26.11.2019. Who:n hyvinvointiraportissa tanssin terveysvaikutukset tulevat esiin lukemattomin tavoin. Viitattu 6.5.2020. <https://www.danceinfo.fi/artikkelit/whon-hyvinvointiraportissa-tanssin-terveysvaikutukset-tulevat-esiin-lukemattomin-tavoin/>

Eskola, M. 2016. Päiväkodin tiimi työyhteisönä - Tutkimus lastentarhanopettajien kokemuksista tiimityöstä päivähoitossa. Tampereen yliopisto. Pro gradu. Viitattu 4.3.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/99417/GRADU-1466602657.pdf?sequence=1>

Harvard Health Publishing. 9.5.2018. Yoga for anxiety and depression. Harvard medical school. Viitattu 24.3.2020. <https://www.health.harvard.edu/mind-and-mood/yoga-for-anxiety-and-depression>

Heino-Kuoppamäki, H. 2014. Aika sanaton - sanaton aika sanattoman viestinnän merkitys toimivan vuorovaikutussuhteen luomisessa. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.3.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201405137569>

Jung, C.G. 1933. Modern man in Search of a Soul. Harcourt, Brace. Viitattu 7.4.2020. <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.218430/page/n71/mode/2up/search/two+personalities+>

Kamiloğlu, R. G. Fischer, A.H. Sauter, D. A. 2.1.2020. Good vibrations: A review of vocal expressions of positive emotions. Psychonomic Bulletin & Review volume 27, (237-265). Viitattu 6.4.2020. <https://link.springer.com/article/10.3758/s13423-019-01701-x>

Kannisto, M. Rilla, S. 2010. Tiimityöllä hyvään päivähoitoon – Päivähoidon työntekijöiden näkemyksiä tiimityöstä. Opinnäytetyö. Hämeen amk. Viitattu 4.3.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20972/Tiimityolla+hyvaan+paivahoitoon+.pdf?sequence=1>

Kinnarinen, T. 1.11.2005. Peilisolut auttavat ymmärtämään muita. Tiede-lehti. Viitattu 7.4.2020. https://www.tiede.fi/artikkeli/jutut/artikkelit/peilisolut_auttavat_ymmartamaan_muita

Lohtander, S. 2016. Moniammatillinen tiimityö päiväkodeissa. Kandidaatintyö. Oulun yliopisto. Viitattu 4.3.2020. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201606222577.pdf>

Moyles, J. Adams, S. Musgrove, A. Julkaisussa: Early Child Development and Care 01 October 2002, Vol.172(5), pp.463-478. Using reflective Dialogues as tool for engaging with challenges of defining effective pedagogy. Viitattu 22.3.2020. <https://doi-org.libproxy.helsinki.fi/10.1080/03004430214551>

Nevalainen, L. Riesen, A. 2016. Kasvattajien sanaton viestintä päiväkodissa alle kolmevuotiaiden lasten leikissä. Opinnäytetyö. Metropolia amk. Viitattu 4.3.2020. <https://core.ac.uk/download/pdf/80987839.pdf>

Nummenmaa, Laura. 10/2016. Tunteiden neurobiologia. Suomen lääkärilehti VSK 71. Viitattu 25.3.2020. https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/nummenmaa_2016_tunteiden_neurobiologia.pdf

Oksanen, A-M.2017. Työhyvinvointia varhaiskasvatukseen. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittäminen varhaiskasvatuspalveluissa. Oulun amk. Viitattu 24.3.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/136299/Oksanen_Anna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Opetushallitus. 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Viitattu 17.11.2019. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf

Remes, J. 2019. Tiimityön kehittäminen päiväkodissa. Opinnäytetyö. Savonia amk. Viitattu 4.3.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/170781/Remes_Jaana.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Pöllänen, S. 20.3.2012. Käsityö ja psyykkinen hyvinvointi käsityön kentässä. AMK-Lehti, Journal of Finnish Universities of Applied Sciences. Viitattu 6.4.2020. <https://uasjournal.fi/tutkimus-innovaatiot/kasityo-ja-psykkinen-hyvinvointi-kasityon-tutkimuskentassa/>

Saaranen-Kauppinen, A. Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 27.4.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Salonen, K. Turku amk. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön : opas opiskelijoille, tutkijoille ja TKI-henkilöstölle. Viitattu 15.11.2019. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Salonen, K. Hyvönen, K. Määttä, K. Feldt, T. Mauno, S. Muotka, J. 2018. Luontoympäristön yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 6.4.2020. <http://hdl.handle.net/10138/302500>

Siitonen, E. 4.11.2019. TEHY. Tiimityö katoamassa päiväkodeista. Viitattu 4.3.2020. <https://www.tehy.fi/fi/blogi/tiimityo-katoamassa-paivakodeista>

Varhaiskasvatuslaki 2018/540. Annettu Helsingissä 13.7.2018. Viitattu 15.5.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540#L7>

Veck, Wayne. 2013. Martin Buber's concept of inclusion as a critique of special education. Julkaisussa: International Journal of Inclusive Education 01 June 2013, Vol.17(6), pp.614-628. Viitattu 24.3.2020. <https://doi-org.libproxy.helsinki.fi/10.1080/13603116.2012.696728>

Liitteet

Liite 1: Haastattelun teemat.....	44
-----------------------------------	----

Liite 1: Haastattelun teemat

Haastattelukysymykset olivat seuraavat:

- Ikä, koulutustausta, työhistoria, nykyinen toimenkuva
- Miten yhteistyö sujuu henkilöstön kesken/Lasten kanssa/Vanhempien kanssa?
- Minkälainen kommunikaation kulttuuri talossa on?
- Miten kommunikoidaan tiimeissä/ tiimien välillä?
- Millaista viestiä saan arjen sujumisesta alaisiltani? Miten usein?
- Millaisia haasteita koen vuorovaikutuksessa alaisten kanssa?
- Mitä haluaisin muuttaa? Mikä toimii?
- Millaista vuorovaikutuksen/ viestinnän koulutusta haastateltavalla on?
- Miten haastateltava kokee omat vuorovaikutustaitonsa?
- Ovatko ne riittävät tai kaipaako hän lisää keinoja? Jos kaippaa, niin millaisia/ mihin tilanteisiin?
- Millaista vuorovaikutuksen/ viestinnän koulutusta on tarjolla henkilöstölle alueella?
- Mihin koulutuksiin henkilöstö on osallistunut?
- Millaista hyötyä näistä koulutuksista on ollut?
- Miten inklusio on huomioitu päiväkodin viestinnässä?
- Miten päiväkotiyhteistyö hyödyntää netissä kommunikoimista?
- Miten kommunikaatio eri kielitaustaisten työntekijöiden/ asiakkaiden kanssa sujuu?
- Millaista voimaa sanoilla on arjen vuorovaikutuksessa?
- Milloin sanoilla ei ole voimaa?
- Milloin sanat eivät riitä? Avaa asiaa esimerkein.
- Miten välittäminen näkyy arjen toiminnassa?