



SAVONIA

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

TYÖPARITYÖN PALAPELI

Työparityöskentely päiväkodissa henkilökunnan kokemana

TEKIJÄ: Maarit Räsänen

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma	
Työn tekijä Maarit Räsänen	
Työn nimi Työparityön palapeli – Työparityöskentely päiväkodissa henkilökunnan kokemana	
Päiväys 23.5.2014	Sivumäärä/Liitteet 44/5
Ohjaaja Anne-Leena Juntunen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalvelut, yhteyshenkilö Tuula Nuotio	
<p>Tiivistelmä</p> <p>”Työparityön palapeli” on tutkimuksellinen opinnäytetyö, jossa selvitettiin kolmen kuopiolaisen päiväkodin henkilökunnan kokemuksia työparityöskentelystä päiväkodissa. Tutkimuksessa otettiin selville millaisia hyötyjä ja haasteita uusi työmenetelmä oli tuonut päivähoidon arkeen ja kasvatuskumppanuuteen sekä miten työparityöskentelyä voisi kehittää. Haastattelujen kehittämisideoilla työyhteisöt voivat jatkaa työmenetelmän kehittämistä päiväkodin tarpeita vastaavaksi.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastatteluin haastattelevalta kahtatoista päiväkodin työntekijältä. Erilaisten näkökulmien tuomiseksi haastateltavien joukossa oli lastentarhanopettajia, lastenhoitajia sekä päiväkotien johtajia. Aineiston analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia ja aineiston kuvaamisessa Yrjö Engeströmin (1987) toimintajärjestelmän rakennemallia.</p> <p>Haastattelujen perusteella työparityöskentely koettiin pääosin myönteiseksi työmenetelmäksi. Suurin osa haastateltavista koki, että etenkin lapset hyötyvät työparityöskentelystä. Pieni ryhmäkoko ja pienryhmätyöskentely helpottivat työntekijöitä lapsen yksilöllisessä huomioimisessa ja mahdollistivat varhaisen tukemisen tehokkaalla havainnoinnilla. Työmenetelmän toimivuus edellyttää työparilta henkilökemioiden yhteensopivuuden lisäksi yhtenäistä näkemystä työn tekemisen tavoista ja saumatonta yhteistyötä koko työyhteisön kesken. Parhaimmillaan työparityöskentely tukee työssä jaksamista ja auttaa kasvattajia luomaan puitteet lapsen yksilöllisen kasvun ja kehityksen tukemiselle.</p> <p>Työparityöskentelyn suurimmaksi haasteeksi koettiin työmenetelmän haavoittuvuus yllättävissä poissaoloissa. Toimiva työparityö edellyttää kaikkien työyhteisön jäsenten osallistumista, tarkkaa toiminnan aikatauluttamista ja yhteisen pelisääntöjen kirjaamista. Työn kehittämisen näkökulmasta oman toiminnan jatkuvan arvioimisen merkitys korostui. Jatkotutkimuksena voitaisiin selvittää lasten kokemuksia työparityöskentelystä tai toistaa tutkimus päiväkodeissa, joissa työparityöskentelyä käytetään samassa laajuudessa. Työparityö työmenetelmänä on haasteellinen palapeli, mutta palasten osuessa kohdalleen se voi olla ratkaisu useisiin päivähoidon haasteisiin.</p>	
Avainsanat parityöskentely, tiimityö, kasvatuskumppanuus, varhainen tuki, kehittävä työntutkimus	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Social Services			
Author(s) Maarit Räsänen			
Title of Thesis Pair work puzzle – Pair work in day care centres as experienced by the staff			
Date	23.5.2014	Pages/Appendices	44/5
Supervisor Anne-Leena Juntunen			
Client Organisation /Partners City of Kuopio/ Early childhood education, contact person Tuula Nuotio			
<p>Abstract</p> <p>"Pair work puzzle" is a research based thesis which examined the experiences about pair work of the staff of three day care centres in the Kuopio area. The aim of this study was to find out what the benefits and challenges brought about by this new working method were in everyday activities of the centres and in the educational partnership in early education. Interviews were also used to bring forward and gather ideas for further development and improvement of the method.</p> <p>The research method was qualitative. The research data was collected in thematic interviews of altogether twelve day care centre employees. For greater diversity of opinion, both kindergarten teachers, child carers, and day care centres managers were interviewed. The interview material was analyzed by content based analysis and the Engeström's (1987) structure of human activity was used to describe the material. The conclusions were drawn by reflecting the results in relevant theoretical framework.</p> <p>Almost all of the interviewees had a mainly positive experience from pair work. Most of them thought that the children in particular benefitted from the method. Smaller group sizes and playing in small groups facilitated taking individual children into account and made it possible to recognize support them early enough. In addition to favourable personal chemistry, also common views on goals and methods and seamless collaboration within the entire staff were found necessary for the pair work method to work. At its best, pair work improves the ability to work and helped the educators to create an environment which supports each child's individual growth and development.</p> <p>The greatest challenge in the pair work method was found to be its vulnerability to unforeseen absences. A functional pair work system needs the participation of the entire work community, reliable work schedules, and advance agreement on the rules and roles of the teams. Continuous assessment of personal contribution was considered important for further development of the method. As a further study, one could examine children's experiences about pair work or repeat the study in other day care centres where the pair work system is used to the same extent. Making pair work to work is a delicate puzzle, but when all the pieces fit, it can provide a solution to the challenges of modern early education and day care.</p>			
<p>Keywords</p> <p>pair work, team work, partnership, early support, developmental work research</p>			

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
1.1	Tiimityön haasteet.....	6
1.2	Tutkimuskontekstin kuvaus	7
1.3	Tutkimuskysymykset.....	8
2	TYÖPARITYÖSKENTELYN TEOREETTINEN VIITEKEHYS	9
2.1	Työparityöskentely tutkimusten valossa eri ammattialoilla.....	9
2.2	Työparityöskentely päiväkodissa	11
2.3	Tiimityöskentely päiväkodissa	12
2.4	Ehkäisevää työparityöskentelyä ja kasvatuskumppanuutta?.....	14
2.4.1	Lapsen kasvuympäristöt ja arjen kokonaisvaltaisuus	15
2.4.2	Työmenetelmän mahdollisuudet varhaiseen tukeen	16
2.5	Työparityöskentelymallin lähtökohdat ja tavoitteet	17
2.6	Työmenetelmän kehittäminen.....	19
3	TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	20
3.1	Kvalitatiivisen tutkimuksen lähestymistapa	20
3.2	Teemahaastattelut tutkimusaineistona.....	21
3.3	Aineiston analyysimenetelmät.....	22
3.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	23
4	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	24
4.1	Työmenetelmän hyödyt	24
4.1.1	Lapsen näkökulma haastateltavien vastauksissa	24
4.1.2	Työn tekemisen näkökulma.....	26
4.1.3	Kasvatuskumppanuus työparityöskentelyssä	27
4.2	Työmenetelmän haasteet.....	28
4.2.1	Työn tekemisen haasteet työparityöskentelyssä.....	28
4.2.2	Työparitoiminnan määrittelyhaasteet	29
4.3	Työparityöskentelyn toimintajärjestelmän rakennemalli.....	30
4.4	Työparityöskentelyn kehittämissuhteet	31
4.4.1	Työn haavoittuvuuden paikkaaminen ja työn tekemisen kehittäminen.....	32

4.4.2	Kehittämissuhteita työparitoiminnan määrittelyyn ja työn arviointiin.....	33
5	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	36
5.1	Tutkimustulosten tarkastelua.....	36
5.2	Tutkimuksen arviointi ja pohdinta.....	38
	LÄHTEET	41
	LIITE 1. TEEMAHAASTATTELURUNKO	45
	LIITE 2. ESIMERKKI SAATE-KIRJEESTÄ PÄIVÄKODEILLE.....	46
	LIITE 3. ESIMERKKI AINEISTON RYHMITTELYSTÄ JA ABSTRAHOINNISTA (HYÖDYT)	47
	LIITE 4. ESIMERKKI AINEISTON RYHMITTELYSTÄ JA ABSTRAHOINNISTA (HAASTEET)	48
	LIITE 5. ESIMERKKI AINEISTON RYHMITTELYSTÄ JA ABSTRAHOINNISTA	49

1 JOHDANTO

Päiväkotien suuret lapsiryhmät ovat aika ajoin nousseet yleiseksi puheenaiheeksi. Suurten lapsiryhmien aiheuttamiin työn haasteisiin on usein pyritty vastaamaan lisäämällä aikuisten määrää ryhmässä. Tällä ei kuitenkaan välttämättä saavuteta toivottua lopputulosta, sillä on todettu, että aikuisten määrän kasvattaminen näyttääkin lisäävän lasten levottomuutta ja aggressiivisuutta. (Salminen & Tyninen 2011, 15.) Samansuuntaisen näkemyksen on tuonut esiin myös Helsingin yliopiston psykologian professori Liisa Keltikangas-Järvinen. Hän kirjoittaa päiväkotien isojen lapsiryhmien aiheuttamasta stressistä ja aggressiivisuudesta. Päivähoitopäivään liittyy niin paljon melua, vuorovaikutuskontakteja ja virikkeitä, että lapsen stressitaso voi iltopäivällä olla jo huomattavan korkea. (Keltikangas-Järvinen 2012.)

Päiväkotityössä on pitkään käytetty tiimityömallia, jossa päiväkodin kustakin ryhmästä vastaa tavallisimmin kolme päivähoiton ammattilaista. Polamon (2010a, 27–28; 2010b, 10) mukaan toimintamallilla on sadan vuoden perinteet ja malli on monessa päiväkodissa jo tilojenkin puolesta ollut ainoa mahdollinen toimintamalli. Päiväkotityössä on muutaman vuoden ajan kokeiltu uudenlaista työmenetelmää, jossa suuren osan päivähoitopäivästä lapsiryhmästä vastaakin kaksi kasvattajaa. Tällä rakenteellisella muutoksella on voitu pienentää lapsiryhmänkokoa esimerkiksi yli kolmivuotiaiden lasten ryhmässä laskennallisesta kahdestakymmenestä yhdestä neljääntoista. Tämä tutkimus käsittelee uuden työmenetelmän, työparityöskentelyn, hyötyjä ja haasteita päiväkotityössä henkilökunnan kokemana. Tutkimuksella valotetaan myös työmenetelmän kehittämismahdollisuuksia tutkimusaineistosta esiin tulleilla ideoilla.

1.1 Tiimityön haasteet

Vaikka tiimityön etuja on paljonkin, myös haasteita siitä löytyy. Kristiina Heikkilä (2002, 313) muistuttaa, että ihmisten vuorovaikutus ei koskaan ole täysin ongelmaton. Polamo (2010b, 51) viittaa jopa lapsuudessa koettujen kolmiadraamojen vaikutukseen tiimityön haasteista puhuessaan. Tiimityössä vuorovaikutustaidot ovat keskeisellä sijalla. Yhteistyössä on tärkeää, että tiimin jokainen jäsen osallistuu keskusteluihin ja että jokainen saa kertoa omat näkökulmansa käsiteltäviin asioihin avoimesti ja rehellisesti. (Heikkilä 2002, 220–221.) Minna Janhonen (2010) on väitöskirjassaan tutkinut tiedon jakamisen suhdetta tiimityön toimintaan. Tutkimuksessa perehdyttiin tiimityöhön myös verkostotyön näkökulmasta. Tiimit ovat usein osa laajempaa organisaatioverkostoa ja siksi tiedon jakamisen merkitys on merkityksellinen laadukkaassa tiimityössä.

Mikkola ja Nivalainen (2009, 77) näkevät tiimityön uhkana mahdollisuuden niin sanottuun ”vapaa-
matkustajuuteen”. Tällä he tarkoittavat tilannetta, jossa joku tiimin jäsen ei sitoudu yhteisiin sopimuksiin tai tilanteen tullen luottaa siihen, että joku muu hoitaa tilanteen. Mielestäni heidän ehkä ajatusta herättävin ja työparityöskentelyä tukeva ajatus kuitenkin oli: ”Vedätkö köyttä yhtä lujaa, jos köydenvetojoukkueessa on kaksi tai kymmenen jäsentä?”

Alustavien kokemusten mukaan työparityöskentely voi tuoda positiivisia muutoksia päiväkotityöhön (Polamo 2010a). Työparityöskentely voi helpottaa lapsen yksilöllistä huomiointia ja lasten vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä. Vuorovaikutus vanhempien kanssa voi helpottaa, kun asioista voi kertoa tutulle työntekijälle. Työparit taas pystyvät kertomaan tarkemmin päivän tapahtumista, sillä tiedonkulku työparin välillä voi olla yksinkertaisempaa kuin silloin kun tieto pitäisi välittää useammalle työntekijälle. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 31) todetaankin, että lapsen hyvinvoinnin turvaamisessa vanhempien ja päivähoiton kasvattajien tiedot ovat keskeisessä osassa.

1.2 Tutkimuskontekstin kuvaus

Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalvelut. Työn aihe tuli esille tiedusteltuani asiaa Kuopion kaupungin varhaiskasvatuksen hallinnosta. Työparityöskentelymallia oli opinnäytetyöprosessini alkuvaiheissa kokeiltu kolmella kuopiolaisella päiväkodilla, joten laajasta kokeilusta ei vielä ollut kyse. Näistä kokeiluista kaivattiin mahdollisimman objektiivista tietoa. Innostuin aiheesta luettuani kirjan, jossa kuvattiin työparityöskentelyn ideaa päiväkodissa (ks. Polamo 2010b). Kirjassa esiteltiin monia työparityöskentelyn positiivisia puolia, joten tämä kannusti entistä enemmän perehtymään aiheeseen.

Kuopion päiväkodeissa on tällä hetkellä hoidossa noin 3 500 lasta, ja kunnallisia päiväkoteja kaupungissa on tällä hetkellä 49 (Nuotio 2014). Kuopion kaupungin päiväkotihoidon ja esiopetuksen palvelupäällikön mukaan työparitoimintakokeilut kuopiolaisissa päiväkodeissa oli otettu käyttöön päiväkodin kentän omasta halusta ja aloitteesta sen jälkeen, kun työtapaan oli käyty tutustumassa Jyväskylässä. (Nuotio 2013.) Tutkimuskohteina olevissa päiväkodeissa muutosprosessi oli eri vaiheissa. Yhdessä päiväkodissa työparityöskentelyä käytettiin jo kolmatta toimintavuotta, kun taas kahdessa päiväkodissa menossa oli vasta toinen kokeiluvuosi. Kaikki tutkimukseni kohteena olevat päiväkodit ovat suuria päiväkoteja, missä päivähoitoa järjestetään yli sadalle lapselle. Päiväkotien hoito- ja kasvatushenkilökuntaan kuuluu päiväkodin johtajien ja erityislastentarhanopettajien lisäksi, lastentarhanopettajia, lastenhoitajia ja avustajia. (Kuopion kaupungin www-sivut 2013.)

Opinnäytetyölläni tuotettiin tietoa työparitoimintamallin toimivuudesta päiväkodin arjessa sekä selvittää, millaisia kokemuksia päiväkodin työntekijöillä on uuden toimintamallin hyödyistä ja haasteista käytännön arjessa. Tässä tutkimuksessa kokemuksia selvitettiin teemahaastattelulla. Selvitystarvetta ja opinnäytetyöni tarpeellisuutta voidaan perustella sillä, että mallin käyttöönoton mahdollista laajentamista varten tarvitaan mahdollisimman objektiivista tietoa mallin hyödyistä. Ulkopuolisen tekemä selvitys voi tuottaa arvokasta tietoa päivähoiton toiminnan kehittämiseksi. Haastatteluista saadulla tiedolla voidaan parhaimmillaan tuottaa myös kehitysideoita työparimallin kehittämiseen. Kannustavat tulokset voivat toimia ponnahduslautana muillekin päiväkodeille työtapojen muuttamisen kokeilemiseen. Tutkimustietoa tarvitaan, jotta mahdolliseen muutosprosessiin motivoidutaan. Muutos voidaan nähdä haasteellisuudestaan huolimatta uutena mahdollisuutena, sillä se on oppimisen ja kehittymisen perusedellytys (Tikkamäki 2006, 337).

1.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymysten rajaaminen eteni vaiheittain aihetta koskevaan kirjallisuuteen ja tutkimustietoon perehtymällä sekä käytäntöön tutustumalla. Minulla oli mahdollisuus tehdä vierailukäynti yhteen tutkimuskohteena olevaan päiväkotiin. Rajaamisessa huomioin tiedonvaihdon toimeksiantajan yhteyshenkilön kanssa sekä opinnäytetyön ohjaajien kanssa käydyt keskustelut ja palautteet. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää päiväkotien henkilökunnan kokemuksia työparitoiminnasta työmenetelmänä. Haastateltavilta kysyttiin millaisia hyötyjä ja haasteita työntekijät näkivät työparityöskentelyssä. Toisessa tutkimuskysymyksessä valotetaan haastateltavien kokemuksia työn kehittämisen näkökulmasta. Vaiheittaisen työn tuloksena tutkimuskysymykset rajautuivat muotoon:

1. Millaisia ovat henkilökunnan kokemukset työparitoiminnasta?
 - Millaisia hyötyjä ja haasteita työparityöskentely työmenetelmänä on tuonut päiväkodin arkeen?
 - Millä tavoin kasvatuskumppanuus näyttäytyy haastateltavien vastauksissa?

2. Millaisia työparityöskentelymallin kehittämisideoita haastatteluista on löydettävissä?

Tutkimusraportissa kuvaan ensin tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen edeten tutkimusmenetelmistä, tutkimuksen toteuttamisesta sekä tutkimusaineiston kuvauksesta tutkimustuloksiin. Arvioin raportissa myös tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta. Lopuksi teen tutkimustuloksista yhteenvedon sekä esitän johtopäätökset.

2 TYÖPARITYÖSKENTELYN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Päiväkodissa työn tavoitteet eivät ole samalla tavalla määrällisesti mitattavissa ja määriteltävissä kuin esimerkiksi tehdas- tai toimistotyössä. Päiväkoti on yhteisönä vuorovaikutuskeskeinen. Vuorovaikutuksen laadulla ja määrällä on tärkeä merkitys varhaiskasvatuksen laadun määrittämisessä. (Mikkola & Nivalainen 2009, 19–23, 33.) Laadun määrittäminen ei kuitenkaan ole kovin yksinkertainen asia, sillä se on riippuvainen asiayhteydestä ja sen määrittäjästä. Laadun ei voida ajatella olevan pysyvä tila, vaan se määritellään yhä uudelleen toiminnan tavoitteita ja tarkoitusta vastaavaksi. (Virtanen 2001, Vatajan 2012, 53 mukaan.)

Työparityöskentelymallia on käytetty eri ammattialoilla jo jonkin aikaa. Esimerkiksi katukuvassa näkyvät poliisit työskentelevät usein pareittain. Työparityöskentelyyn voidaan katsoa kuuluvan myös esimerkiksi lääkärin ja sairaanhoitajan työskentely tai opettajan ja koulunkäyntiavustajan työskentely yhdessä. Sen sijaan päiväkotityössä työparityöskentely on uusi toimintamalli. Sitä on tämänhetkisen tietoni mukaan edelleenkin kokeiltu vain muutamassa Suomen päiväkodissa Jyväskylässä ja Kuopiossa.

Työparityöskentelyn teoreettisessa viitekehyksessä kuvaan varsinaisen lähdeaineiston niukkuudesta johtuen työparityöskentelyn näyttäytymistä päiväkodin lisäksi myös muilla ammattialoilla. Työparityöskentelyn hyötyjä ja haasteita selvittäessäni tutustuin esimerkiksi sosiaalityössä, lastensuojelutyössä sekä lääkäri-hoitaja-työparityöskentelyä koskevaan tutkimustietoon (ks. Heinonen 2010, Lintervo 2010, Penttinen 2013, Vaihia 2009). Työparityöskentelyä on kokeiltu myös erilaisissa kehittämishankkeissa. Esimerkkinä mainittakoon parityön kokeilujakso syksyllä 2010 Helsingin seudun sosiaalialan osaamiskeskuksen Soccan VIVA - hankkeessa (Liikanen & Maja 2011). Tarkennan näkökulmaa päiväkotiympäristöön aiemman tutkimuksen (Polamo 2010a), kirjallisuuden ja osittain myös haastatteluaineistoni pohjalta. Lopuksi valotan työparityöskentelyä työn kehittämisen näkökulmasta.

2.1 Työparityöskentely tutkimusten valossa eri ammattialoilla

Työparityöskentelyä koskevissa tutkimuksissa on todettu monia positiivisia vaikutuksia eri alojen työskentelyyn. Esimerkiksi lääkäri-hoitaja-työparityöskentelyä koskevassa tutkimuksessa todettiin työnjaon uudelleen järjestelyn tuoneen eri ammattiryhmien ammatillinen osaaminen tehokkaaseen käyttöön, työnkuvat olivat selkeytyneet ja yhteistyö muuttunut sujuvaksi. Lisäksi tutkimuksessa todettiin potilaiden luottamuksen lisääntyneen työparimalliin siirtymisen jälkeen. (Penttinen 2013.)

Lastensuojelutyössä työparityöskentely sosiaalityöntekijän ja toisen lastensuojelun ammattilaisen (sosionomi AMK) yhteistyönä osoitti tukevan asiakkaan äänen esille tuomista, työssä jaksamista ja työssä kehittymistä sekä lisäävän työturvallisuutta. Asiakkaan tilanteen hahmottaminen monipuolistui. Haasteena sen sijaan koettiin kahden eri työntekijän aikataulujen yhteen sovittaminen. (Lintervo 2010.) Samansuuntaiseen johtopäätökseen päädyttiin myös Anna Vaihian (2009) lastensuojelutyötä koskevassa kehittämishankkeessa. Työparityö näyttäytyi hankkeessa ennen kaikkea osaamisen ja työn jakamisena, oikeusturvan varmistajana sekä työssä jaksamisen edistäjänä. Tiukat aikataulut ai-

heuttivat haasteita myös tässä kehittämishankkeessa. Työyhteisön myönteisellä ilmapiirillä ja tiimin hyvällä yhteishengellä oli tärkeä rooli kehittämistyössä. Kehittämistyön työvälineenä käytettiin parityön arviointilomaketta asiakastilanteiden jälkeen. Tällä mahdollistettiin työn reflektoinnin ja työparin keskinäinen dialogi asiakastilanteiden jälkeen. Yhteisesti laadituilla sopimuksilla ja parityön periaatteilla oli tärkeä rooli kehittämistyössä. (Vaihia 2009.)

Seinä ja Helander (2007) pitävät työparityöskentelyn positiivisena puolena mahdollisuutta jatkuvaan henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen ja tätä kautta hallinnan tunteen luomiseen vuorovaikutuksessa. Tiimeissä vuorovaikutus sen sijaan on usein vaikeammin halittavaa, sillä juuri ryhmässä yksilö ei välttämättä tunne olevansa oma itsensä vaan enemmänkin osa joukkoa. Vuorovaikutuksen osuutta ei voi väheksyä tiimi- tai työparityöskentelyn työprosessissa. Seinä ja Helander pitävät sitä jopa yhtenä keskeisimpänä tekijänä onnistuneeseen työparityöhön. He kuvaavat työparisuhdetta viiden eri kehitysvaiheiden kautta: alkava, jäsentyvä, vakiintunut, selviytyvä ja kiinteytynyt työparisuhde. Työparisuhteella on alkunsa ja loppunsa. Työparityöhön peilautuvat työntekijöiden oma identiteetti, työyhteisöjen säännöt ja sisäiset normit, asenteet omaan työhön sekä valtasuhteet. Työparin kanssa työskenneltäessä tärkeää on selkeyttää työnjako asiakastilanteiden jälkireflektointia unohtamatta. Työparityöskentelyn haasteina he näkevät tunneilmapiirin hoitamisen sekä tavoitteellisen työtteen ylläpitämisen. (Seinä & Helander 2007, 27–31, 50.)

Susanna Heinonen (2010) on pro gradu tutkielmassaan selvittänyt sosiaalitoimen ja työhallinnon yhteistyötä moniammatillisena parityöskentelynä. Tutkimuksessa valotettiin varmennetun vuorovaikutuksen käsitettä sekä teoreettisesti että konkreettisesti kuvaamalla, miten se ilmeni asiakastyössä. Työparityö osoittautui tutkimuksen perusteella pitkälliseksi prosessiksi, ja se edellytti osallistujilta rohkeutta sekä innovatiivisuutta uusien työmuotojen kokeilemiseen. Työparityö oli haasteellisuudeltaan huolimatta tehokas työmenetelmä asiakastyössä. Työmenetelmänä se voi lisätä työssä jaksamista, työn tuottavuutta työparien henkilökemioiden ja yhteensopivuuden osuessa kohdalleen. Työparityöskentely osoitti vastuun jakamisen, keskinäisen vuorovaikutuksen sekä yhteisesti määriteltyjen tavoitteiden merkityksen yhteistyössä.

Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus Soccan VIVA-hankkeen loppuraportissa kuvattiin työparina työskennelleiden keskusteluista nousseita näkökulmia sekä käsityksiä siitä, miten työparityöskentely voi uudistaa sosiaalityötä. Hankkeen lähtökohtana oli työssä jaksamisen lisääminen sekä asiakkaan kuulluksi tuleminen. Osaamiskeskuksen sosiaalityöntekijät osallistuivat kehittämishankkeeseen liittyvään työparityöskentelykokeiluun syksyllä 2011 (Maja 2011). Keskusteluissa työparityön yhdeksi ihanteeksi nousi reflektiivinen, omaa työtä arvioiva työparityö. Loppuraportissa Liikanen (2011, 66–70) kuvaa yhden mallin mahdolliseksi työparityön arvioinnin työkaluksi. Tämä malli on voimavara- ja lähtöinen, ja siinä huomioidaan asiakas ja työntekijä sekä erilaisten suhteiden ja tilanteiden muodostama kokonaisuus. Kehittämishankkeen loppuraportissa todettiin, että esitetty tapa reflektiivisesti työparityöskentelystä on vielä alkutaipaleella ja se on esitetty raportissa enemmänkin ideaalina kuin osana arkista sosiaalityötä. Raportin mukaan työparityöskentely näyttäytyi mahdollisuutena yhteisvastuulliseen, suunnitelmalliseen ja voimavaraistavaan työskentelyyn kahden sosiaalityöntekijän kesken. Työskentelyn onnistumisen kannalta on merkityksellistä, että työpareilla on yhteneväinen

näkemyks työn tekemisestä ja että työparin välillä vallitsee keskinäinen luottamus. Työparityö nähtiin ennen kaikkea reflektiivisenä ja työtä avartavana työtapana. (Maja 2011.)

Yhteenvedona aikaisemmista tutkimuksista voitaneen sanoa, että työparityöskentely ammattialasta riippumatta tarjoaa parhaimmillaan mahdollisuuksia ammatissa kehittymiseen, työssä jaksamista edistävään ja asiakkaan tilannetta avartavaan työskentelyyn. Työskentelyn onnistumisen kannalta tärkeää on henkilökemioiden yhteen sopimisen lisäksi yhteisesti jaettu näkemys työn tekemisestä, perustehtävästä ja sen tavoitteista. Onnistunut työparityöskentely edellyttää työn jatkuvaa arviointia sekä yhdessä määriteltyjen sopimusten päivittämistä.

2.2 Työparityöskentely päiväkodissa

Tässä opinnäytetyössä työparityöskentelymallilla tarkoitetaan pitkälti päiväkodinjohtaja Sari Ikonen-Polamon Jyväskylässä vuonna 2006 omaan yksikköön kehittämää toimintamallia. Toimintamallissa kaksi kasvattajaa tekee tiiviisti töitä yhdessä kiinteän lapsiryhmän kanssa viikon jokaisena työpäivänä. Päiväkodissa työparina toimivat usein lastentarhanopettaja ja lastenhoitaja, mutta joissakin tilanteissa lastenhoitajatkin voivat keskenään muodostaa työparin. Jokainen työpari on lisäksi osa isompaa tiimiä, joten malli mahdollistaa myös tiimityön etujen hyödyntämisen. (vrt. Polamo 2010b, 6–8, 47.) On huomioitava, että tutkimuskohteina olevissa päiväkodeissa työparityöskentelymalli näyttäytyi jokaisessa päiväkodissa omanlaisena mallinaan. Yhdessä tutkimuskohteena olevassa päiväkodissa mallia oli kokeiltu jokaisessa päiväkodin ryhmässä, kun taas kahdessa päiväkodissa sitä oli kokeiltu vain esikoulu-ryhmissä. Yhteistä kaikissa näissä päiväkodeissa oli, että suuren osan hoitopäivästä lapsiryhmästä vastasi kolmen kasvattajan sijasta pääasiassa kaksi päivähoiton ammattilaista.

Työparityöskentelyn idea pohjautuu omahoitajatyöhön (Polamo 2010b, 35). Tässä työssä käytän omahoitaja nimen sijasta vastuukasvattaja nimitystä, sillä tutkimushaastattelussa tuotiin esille omahoitaja-käsitteen leimallisuus. Työparityöskentelyssä lapsille nimetään vastuukasvattaja, mutta työparit yhdessä vastaavat lapsiryhmän toiminnasta, ison tiimin yhteisvastuuta unohtamatta. Esikoulu-ryhmissä vastuukasvattajuus ei ole samanlaisessa roolissa kuin pienempien lasten kohdalla. Esikoulussa lastentarhanopettajan on tunnettava kaikki ryhmän lapset, sillä hän on toiminnasta pedagogisessa vastuussa ja käy ryhmän kaikkien lasten vanhempien kanssa varhaiskasvatussuunnitelmaa koskevat keskustelut. (ks. Kuopion esiopetuksen opetussuunnitelma 2011.) Vastuukasvattajalla voi laskennallisesti olla lapsia 4–7 lapsen iästä riippuen (ks. Asetus lasten päivähoitosta L 16.3.1973/239, 6§; Laki lasten päivähoitosta L 19.1.1973/36, 5§). Työparin laskennallinen ryhmäkoko on siis maksimissaan neljätoista lasta, joten yli kolmivuotiaiden toiminnallista ryhmäkoko voidaan mallin avulla tiputtaa laskennallisesta 21:stä 14:ään. Polamo (2010a, 34–36; 2010b, 47–50, 77, 84) kuvaakin toimintamallia lapsiläheiseksi, koska se mahdollistaa perinteistä tiimimallia paremmin lapsen yksilöllisemmän huomioimisen, kasvattajan ja lapsen välisen suhteen syventymisen sekä leikki- ja työrauhan.

Työparitoimintamallia sovelletaan päiväkodissa usein siten, että sitä käytetään vain osan päivästä. Polamon (2010b, 47–50) esimerkin mukaisesti aamulla molemmista työpareista vain toinen on pai-

kalla. Aamulla ja iltapäivällä lasten hoito järjestetään ison tiimin työntekijöiden kesken. Varsinainen työparitoiminta ajoittuu usein aamupäivään esimerkiksi kello 9:stä 12:een. Iltapäivällä lapset hoidetaan yhteisvastuullisesti taas suuressa ryhmässä. Tutkimuskohteina olevissa päiväkodeissa rajallisia tiloja oli saatu hyötykäyttöön pienryhmätoimintaa käyttämällä sekä toimintaa porrastamalla. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että esimerkiksi esikouluaika alkoi osalla ryhmistä puoli yhdeksältä ja osalla yhdeksältä. Samalla tavalla porrastettiin myös iltapäivän toimintaa. Toinen vaihtoehto toiminnan porrastamisessa oli se, että kun aamupiirin jälkeen osa ryhmästä lähti ulos, toinen puoli jäi tekemään sisälle esimerkiksi pajatehtäviä. Tiloja saatiin hyötykäyttöön aikatauluttamalla ja porrastamalla toiminta naapuriryhmien kanssa. Näin sisätoiminnan aikana oli aina kahden ryhmän tilat hyötykäytössä.

Työparityöskentelyn onnistumisen kannalta oleellista on aikuisten välinen vuorovaikutus niin työparin kuin isommankin tiimin sisällä. Tutkimushaastatteluihin pohjaten päiväkodin toiminnan päälinjat suunnitellaan yhdessä, mutta oman ryhmänsä suunnittelussa työparilla on vapaat kädet. Vastuun ja työtehtävien jakaminen työparin kesken on oltava selkeää. Työparit voivat esimerkiksi keskenään sopia työnjaosta, mikäli ryhmässä perheitä, joiden kanssa työskentely vaatii ajallisesti suurempaa paneutumista. Työparien on rakennettava yhdessä luottamusta toisiinsa, sillä keskeiset ratkaisut he tekevät yhdessä. Työparityöskentelyssä korostuvat avoin vuorovaikutus, luottamus, toisen tuntemus ja asioiden ja tunteiden jakaminen, sillä kumpikaan työparista ei voi "piiloutua ryhmän taakse" (Seinä & Helander 2007, 17, 21, 28–29.)

2.3 Tiimityöskentely päiväkodissa

Työparityöskentelyyn perehtyessäni huomasin, etten voi sivuuttaa tiimityön käsitettä. Päiväkotityössä tiimityöskentelyllä on pitkät perinteet. Päiväkodissa tiimityöllä tarkoitetaan usein kolmen kasvattajan muodostamaa tiimiä, joka yhdessä vastaa ryhmänsä toiminnasta. Lastentarhanopettaja toimii usein ryhmässä tiimin vetäjänä. (vrt. Polamo 2010a, 27–28.) Karila ja Nummenmaa (2006, 44) määrittelevät päiväkotityöstä kirjoittaessaan tiimiksi yhden lapsiryhmän kanssa työskentelevät aikuiset. Tämän määritelmän mukaan myös työpari voidaan nähdä tiiminä.

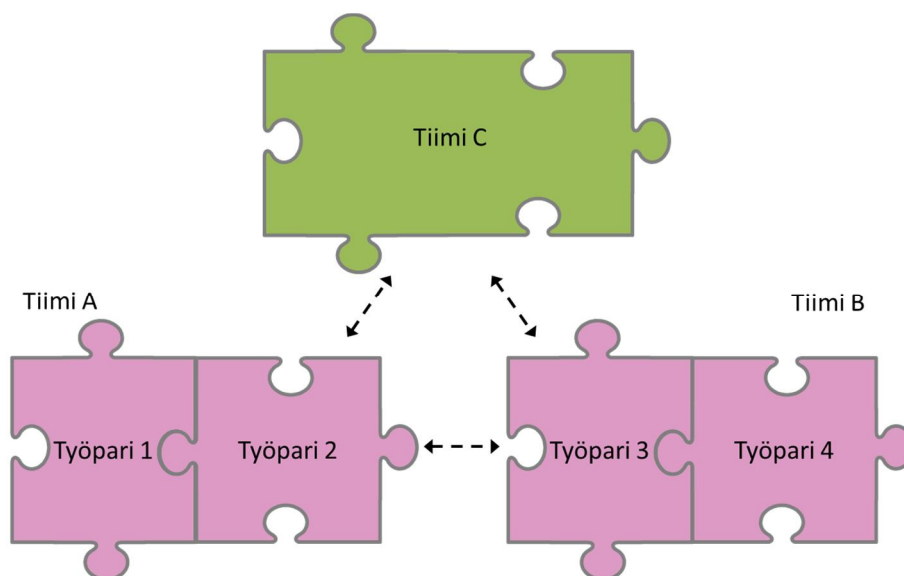
Myös tiimi- ja ryhmä-käsitteen erottaminen toisistaan vaihtelee kontekstista riippuen. Aiemmissa tutkimuksissa ja kirjallisuudessa tiimillä on usein tarkoitettu yksilöiden muodostamaa ryhmää, joilla yhteinen tehtävä, tavoite ja joiden työtehtävät riippuvat toisistaan. Tiimi on erillinen sosiaalinen ryhmä suuremman yksikön tai organisaation sisällä. (ks. Kozłowski & Bella 2003, 334–335, Janhonen 2010.) Laajasti määriteltynä tiimiorganisaatioon voidaan katsoa kuuluvan myös hierarkkisen organisaation tasoja, jolloin ylimmän portaalan tekemät päätökset heijastuvat myös seuraaviin portaisiin aina pienimpään tiimiin saakka (Opas 2013, 153). Nivala (2000, 38) muistuttaa, että päiväkotityössä tiimiytyminen pohjautuu yhteiseen kasvatusajatteluun. Yhteisen kasvatusajattelun luominen voi olla haastavaa, ja siksi hän korostaa johtajuuden merkitystä.

Työparityöskentelymenetelmässä tiimin määrittely osoittautui haastavaksi tehtäväksi. Tutkimuskohteina olevissa päiväkodeissa työparitoiminnasta oli kehitetty erilaisia malleja. Osassa työparitoimin-

taa toteutettiin vain esikouluryhmissä, kun taas yhdessä päiväkodissa se oli käytössä kaikissa päiväkodin ryhmissä. Yhteistä oli se, että tutkimuskohteina olevissa päiväkodeissa työparitoimintaa käytetään vain osan päivästä työaikasunnitteluun liittyvistä syistä johtuen.

Tässä tutkimuksessa tiimityöstä puhuttaessa tarkoitetaan joko päiväkodin perinteistä kolmen hengen tiimityömallia tai työparien muodostamaa ”isoa tiimiä”, joita päiväkodissa voi olla useita. Yksi iso tiimi koostuu muodostetuista työpareista esimerkiksi siten, että alle kolmivuotiaiden työparit ovat omana tiiminään ja yli kolmivuotiaiden ryhmät omanaan. Lisäksi päiväkodissa voi olla iso tiimi, johon kuuluvat esikouluryhmät sekä integroidut päiväkotiryhmät. Tarkkaa ison tiimin rakennetta ei voi määrittellä, sillä jokainen päiväkotiki on erilainen lapsien, työntekijöiden ja toimintaympäristön suhteen. Tiimit on muodostettava jokaisen päiväkodin tarpeiden mukaan. (vrt. Polamo 2010b, 7–8, 47, 66.) Työparille iso tiimi on se työparien muodostama kokonaisuus, joiden kanssa läheistä yhteistyötä arjessa tehdään. Tiimissä määritellään yhteiset pelisäännöt ja tehdään tiimisopimukset. Usein kahden työparin muodostama tiimi työskentelee tiiviisti keskenään ja muodostaa näin yhden tiimin. Lisäksi näiden kahden työparin muodostamat tiimit tekevät tiivistä yhteistyötä toistensa kanssa.

Kuviossa 1 olen havainnollistanut esimerkin muodossa tiimityöskentelyn näkymistä työparimenetelmässä. Yhteistyö kaikkien ryhmien välillä on tärkeää, sillä esimerkiksi toiminnan sujuva porrastaminen edellyttää tarkkoja sopimuksia ryhmien välillä. Tilat saadaan hyötykäyttöön esimerkiksi yhdistämällä ja aikatauluttamalla työpariryhmien toiminnot. Päiväkodeissa, joissa työparitoimintaa toteutetaan vain osassa ryhmistä, ison tiimin toimintaan voi oleellisesti vaikuttaa myös kolmannen, perinteistä tiimityömallia käyttävän ryhmän toiminta. Yhteistyötä esimerkiksi yllättävissä poissaoloissa voidaan tehdä kaikkien tiimien välillä. Tämän vuoksi kuvioon on merkitty eri värillä myös kolmas tiimi. Palapelin palat ovat auki joka suuntaan, sillä tiimiorganisaation toimintaan voivat vaikuttaa koko päiväkotioorganisaation tilanteet (vrt. Opas 2013, 153). Esimerkkikuviossa yhtä isoa tiimiä edustaa kahden työparin muodostama tiimi. On huomioitava, että kuvio ei kuvaa kaikkien tutkimuskohteina olevien päiväkotien ison tiimin rakennetta. Se on esimerkki yhdestä tavasta määrittellä iso tiimi.



KUVIO 1. Esimerkki tiimityöskentelystä työparimenetelmässä (Räsänen 2014)

Minna Janhonen on väitöskirjassaan (2010) perehtynyt tiedon jakamisen merkitykseen tiimin toiminnassa. Tutkimuksessa tarkasteltiin niin sanottuja ”puoliautonomisia” tiimejä, joissa työtehtävät olivat jokseenkin pysyviä ja joissa työtehtävät olivat toisistaan riippuvaisia. Tiimit yhteisvastuullisesti huolehtivat töiden tekemisestä. Tiimityössä vuorovaikutus ja sen toimivuus nousivat keskeiselle sijalle. Tiimin toimijalähtöisyys näkyi siinä, että tiimin jäsenillä oli mahdollisuus osallistua päätöksentekoon ja että he keskenään ovat voineet jossain määrin sopia tehtävien suorittamisesta. Tiedon jakamisella oli tärkeä merkitys tiimin toiminnan kannalta. Tutkimus osoitti, että tiimin sisäisellä ja ulkoisella sosiaalisella verkostorakenteella on yhteys tiimin laatuun ja suoriutumiseen. Tiimien toiminnassa näkyi esimiesvaltaisuus siten, ettei tiimityö ollut lisännyt yksittäisten työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia tiedon kulun verkostoja tarkasteltaessa. Toisaalta tiimityöhön nähtiin sisältyvän vahva työntekijöiden välinen demokraattisuus ja jossa työntekijöiden hiljaisella tiedolla sen siirtämisellä oli merkittävä osuus. Tässä tutkimuksessa selvitetään työntekijöiden kokemuksia työparityöstä, jossa tiimityöllä on myös kokonaisuuden kannalta merkittävä rooli. Teemahaastatteluihin on käsitelty muun muassa tiedonkulun toimivuutta työparitoiminnoissa. Tämä siksi, että näen tiedonkulun toimivuuden tärkeänä tekijänä vuorovaikutuskeskeisessä työssä.

2.4 Ehkäisevää työparityöskentelyä ja kasvatuskumppanuutta?

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 31) kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan ”vanhempien ja lasten tietoista sitoutumista toimimaan yhdessä lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen prosessien tukemiseksi”. Kasvatuskumppanuudessa ensisijainen kasvatusvastuu on lapsen vanhemmilla. Päivähoidon asiantuntijat ja kasvattajat ovat tukemassa tätä kasvatustehtävää ammatillisen koulutuksen ja työkokemuksen tuoman tiedon ja taidon avulla. Tavoitteena on yhdistää vanhempien asiantuntemus sekä henkilöstön ammatillinen osaaminen lapsen hyvinvointia tukevaksi ja luoda kodin ja päivähoidon dialoginen, vastavuoroisuuteen pohjautuva vuoropuhelu. Kasvatuskumppanuuden

toteutuminen edellyttää yhdessä määriteltyjä tavoitteita sekä yhteistä sopimusta siitä, mitä yhteistyöllä pyritään saavuttamaan. (Kekkonen 2012, 42, 44; Kaskela & Kekkonen 2006, 17.)

Jotta kasvatuskumppanuuden rakentaminen ja syventäminen mahdollistuisivat, ammattilaisten on luotava tätä yhteistyötä tukevat puitteet. Toimivan vuorovaikutuksen luomisessa osapuolten välinen tunteminen ja luottamuksellisen suhteen syntyminen ovat keskeisessä asemassa. Luottamus ei synny hetkessä, ja se edellyttää riittävää määrää yhteisiä kohtaamisia. Tässä päivähoiton arjen kohtaamisilla on suuri merkitys. (Karila 2006, 96–101.)

2.4.1 Lapsen kasvuympäristöt ja arjen kokonaisvaltaisuus

Vuorovaikutuksen toimivuus lapsen vanhempien ja päivähoiton kasvattajien välillä on yksi keskeinen tekijä lapsen kasvun ja kehityksen kannalta (Bronfenbrenner 1979). Kodin ja päivähoiton välinen toimiva vuorovaikutus tukee lapsen ehjän kasvuympäristön kehittymistä lapselle ja auttaa sekä vanhempia että päivähoiton ammattilaisia lapsen kasvun ja kehityksen tukemisessa (Karila 2006, 91). Yhtenä teoreettisena näkökulmana esittelen kontekstuaalisen kasvun mallin osana kasvatuskumppanuuden näyttäytymistä työparityöskentelyssä. Kontekstuaalisessa kasvun mallissa korostetaan lapsen kasvuympäristöjen vuorovaikutuksen tärkeyttä lapsen kasvun ja kehityksen tukemisessa (Hujala, Puroila, Parrila & Nivala 2007, 23–24). Bronfenbrenner (1979, 25) käytti termiä mesosysteemi kuvaamaan vuorovaikutusta lapsen kasvuympäristöjen välillä. Kasvatus on ennen kaikkea lapsen kasvuympäristöissä toimivien kasvattajien yhteistyöprosessi (Hujala ym. 2007, 23–24). Työparityöskentely pohjautuu omahoitaja-menetelmään, jolloin kasvattajalla on mahdollisuus tutustua yksittäiseen lapseen paremmin. Vaikka vastuukasvattajuus ei samalla tavalla ole läsnä esimerkiksi esikoululaisten päivähoiton arjessa, pienryhmätoiminnan mahdollistuminen ja sitä kautta lapsen ja perheen yksilöllistä huomioimista voidaan parantaa.

Päivähoitossa aikuisten toiminnalla rakennetaan lapsen kasvua tukevan yhteistyön edellytykset. Yhteistyön tavoitteena on saada vuorovaikutus toimiaan niin, että lapsella on hyvä olla. (Salminen & Tynninen 2011, 19–20.) Kaskela ja Kekkonen (2006, 34) muistuttavat, että kasvatuskumppanuutta ajatellen juuri päivähoitoon tuonti- ja hakutilanteet voivat olla avaimia kumppanuuden rakentamiselle, sillä näissä hetkissä luodaan ”yhteistä tarinaa”. Kirsti Karila on (2006, 101–102) tuonut kirjoituksissaan samansuuntaisen näkemyksen. Päivittäisissä arjen kohtaamisissa kasvatetaan molemminpuolista ymmärrystä lapsen arjesta.

Taina Kyrönlampi-Kylmänen (2010, 64) muistuttaa, että päivähoiton kasvattajien ja lapsen vanhempien välinen jaettu kasvatusvastuu ei tarkoita samanmielisyyttä kaikista asioista, vaan yhteisen näkemyksen luomista siihen, mikä tukee ja edistää lapsen kasvua ja kehitystä. Lapsen näkökulmasta oleellista on tilanteiden ja asioiden ennakoitavuus ja tuttuus, aikuisen läsnäolo, kiireettömyys ja lapsilähtöisen leikkimistilanteiden luominen (Kyrönlampi 2011, 36). Toiseksi ei ole syytä unohtaa lapsen arjen kokonaisvaltaisuutta. Tapahtumat kodissa ja päiväkotimaailmassa kulkevat mukana lapsen elämässä koko ajan. (Kyrönlampi-Kylmänen 2010, 149.)

2.4.2 Työmenetelmän mahdollisuudet varhaiseen tukeen

Varhaiskasvatuksen asiantuntijoita on aika ajoin puhututtanut lapsiryhmien liian suuri koko ja henkilökunnan riittävyys päivähoidon arjen käytäntöihin ja lasten tuen tarpeisiin vastaamiseen. Huolta ovat aiheuttaneet henkilökunnan mitoituksen ja yllättävien poissaolojen sijaisjärjestelyt riittävyys. (ks. STM 2002.) Näillä voidaan katsoa olevan epäedullisia vaikutuksia niin lapsien hyvinvointiin kuin henkilökunnan jaksamiseenkin (Viittala 2005, 19–20). Valtioneuvoston varhaiskasvatuksen valtakunnallisissa linjauksissa todetaan, että lapsen kasvua ja kehitystä tukee terveellinen, rauhallinen ja kehitystä ja oppimista tukeva kasvu ympäristö. Päivähoidossa kasvu ympäristöjen rakentamista voidaan edesauttaa huolellisella toiminnan suunnittelu- ja toteuttamistyöllä sekä vaikuttamalla lapsiryhmän rakenteellisiin tekijöihin. (STM 2002.) Näitä linjauksia ja huolenaiheita lukiessani mietin, voisiko työparityömenetelmänä tuoda avaimia näihin haasteisiin.

Varhainen tukeminen varhaiskasvatuksessa viittaa ongelmien ennaltaehkäisyyn ja tuen tarpeita havaittaessa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa käynnistettäviin tukitoimiin (THL 2014). Tässä tehtävässä päivähoiton kasvattajien ja lapsen vanhempien välisellä yhteistyöllä on suuri merkitys. Lapsen kasvun ja kehityksen tukemisen näkökulmasta asioiden ymmärtävä oppiminen edellyttää kasvatustajalta lapsen kasvun ja oppimisen tukemista lähtien lapsen yksilöllisistä tarpeista. Lapsen oppimisprosessi pitäisi pystyä integroimaan lapsen kokemusmaailmaan. Kasvattajalla täytyy olla kontekstuaalista tietoisuutta lapsen arkeen vaikuttavista tekijöistä eli lapsen kasvukontekstista. Tällä turvataan oppimisprosessien kytkeytyminen ja lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen osaksi lapsen merkitysmaailmaa. Tässä prosessissa arjen havainnointien ja arviointien toimivuus on keskeisessä osassa. (Heikka, Hujala, & Turja 2009, 47–48.) Päivähoidon kasvattajien näkökulmasta lapsen kasvukontekstin tunteminen edellyttää kodin ja päivähoiton välisen yhteistyön merkityksen korostumista sekä mahdollisuutta lapsen yksilölliseen huomioimiseen ja tuntemiseen. Hyvä vuorovaikutus kasvattajan ja lapsen välillä toimii kivijalkana pedagogiselle toiminnalle (Heinämäki 2004, 37).

Päivähoidossa lapsen kasvun ja kehityksen tukemisessa yksi osa-alue on yhteisöllisessä oppimisessa tarvittava osaaminen. Tämä oppiminen tapahtuu monimutkaisissa vuorovaikutussuhteissa, jossa vertaisryhmän vaikutusta ei voi väheksyä. Osaamista tukevat sopivan kokoiset päivähoitoryhmät ja tilat sekä ikätasoisien toiminnan ja leikin mahdollistaminen. Tavoitteena olisi arjen käytäntöjen lisääminen niin, että ne edistäisivät lapsen osallisuutta. (Rasku-Puttonen 2006, 123.) Yksilöllistä huomioimista lisäämällä näiden tavoitteiden saavuttamista voidaan ainakin jonkin verran helpottaa.

Vaikka ryhmäkoon pieneneneminen ei automaattisesti tarkoita laadukkaampaa varhaiskasvatusta, sen merkitystä ei voida väheksyä. Marjatta Kallialan (2009, 267–268) mukaan suurikin ryhmä voi toimia laadukkaasti, jos kasvattajat ovat ammattitaitoisia ja käyttävät kaiken taitonsa lasten parhaaksi. Suuri ryhmä muodostaa kuitenkin ongelman, joka rasittaa niin lapsia kuin aikuisia. Ryhmäkoko pienentämällä myös vuorovaikutussuhteiden viidakko selkiytyy: työparilla on 30 prosenttia vähemmän lapsia huomioitavana kuin perinteisellä tiimillä (Polamo 2010a, 36). Työparityömenetelmä luo päivähoidolle rakenteet, joilla ryhmäkoko voidaan oleellisesti pienentää perinteisestä kolmen hengen tiimityömallista. Pienessä ryhmässä lapsen yksilöllinen huomiointi helpottuu. Tämä taas

voi edesauttaa luottamuksellisen ja hyvä vuorovaikutussuhteen luomisessa lapseen sekä luoda puitteita myös lapsen ongelmien ennaltaehkäisylle ja varhaiselle tukemiselle. Kun päivittäisten vuorovaikutussuhteiden määrä vähenee, lapsen arki jäsentyy ennakoitavammaksi ja hallittavammaksi. Liisa Heinämäki (2004, 37) kirjoittaakin, että kun lapsi pystyy ennakoimaan tapahtumia, tukee se esimerkiksi lapsen käsitteiden ja kielen kehittymistä sekä helpottaa käyttäytymisen suuntaamista. Tämä edellyttää päivähoitolta suunnitelmallisuutta ja yhteisiä sopimuksia esimerkiksi toiminnan johdon mukaisuuteen ja tilojen käyttöön.

Kun lasten määrä ryhmässä vähenee, vähenee myös työssä huomioitavien perheiden lukumäärä. Tämä voi parhaimmillaan mahdollistaa syvemmän ja tiiviimmän vuorovaikutuksen lapsen vanhempien kanssa. Varhaisen tukemisen näkökulmasta tuen perustana on aina vanhempien ja päivähoiton henkilöstön kasvatuskumppanuus. Itse asiassa näissä tilanteissa kasvatuskumppanuuden merkitys korostuu entisestään. Kasvatuskumppanuudessa sekä lapsen vanhemmat että päivähoiton ammattilaiset ovat asiantuntijoita omalla tavallaan ja yhteistyössä pyritään löytämään lapsen kehityksen kannalta paras ratkaisu. Tämä edellyttää osapuolilta tiivistä yhteistyötä, mutta ennen kaikkea luottamuksellisen suhteen luomista päivähoiton ja kodin välille. (Heinämäki 2004, 29–30.) Luottamus ei synny itsestään, vaan se vaatii päivähoiton ammattilaiselta aikaa ja kohtaamisia niin lapsen kuin lapsen vanhempien kanssa.

2.5 Työparityöskentelymallin lähtökohdat ja tavoitteet

Uuteen toimintamalliin siirtyminen edellyttää päiväkodilta rakenteellisia muutoksia. Toiminnan järjestäminen edellyttää rakenteiden tarkkaa pohtimista ja näkyväksi tekemistä. (Polamo 2010b, 66–74.) Työparityöskentelyn lähtökohdista selvittäessäni pyysin haastateltavia kertomaan oman näkemyksensä perinteisen tiimityömallin haasteista ja työparityöskentelyn tavoitteista. Osa vastauksista tarkentui haastatteluiden kuluessa. Vastausten avulla sain muodostettua kuvan työmenetelmän käyttöönoton lähtökohdista. Kokosin tiimityön haasteet ja työparityöskentelyn tavoitteet puuanalyysin muotoon. Puuanalyysissa tutkimuksen kohteena olevalle ilmiölle nimetään pääongelma ja tälle pääongelmalle kolme mahdollista syytä, joista ongelma tai haaste voi johtua. Tavoitepuu on ongelmapuun peilikuva eli ongelma muutetaan tavoitteeksi. (Viita 2014.)

Ennen tutkimusaineiston keräämistä hahmottelin puua-analyysia aiempien tutkimusten, kirjallisuuden ja omien havaintojeni pohjalta. Haastattelujen jälkeen tarkensin ongelmapuuta aineistolähtöisesti. Kuviossa 2 kuvaan perinteisen tiimityömallin haasteita ongelmapuun muodossa. Yhteenvetona nimesin perinteisen tiimityömallin pääongelmaksi haasteet lapsiryhmän tarpeisiin vastaamisessa ja sen aiheuttaman riittämättömyyden tunteen. Haasteltavat nostivat merkittävimmiksi päivähoiton haasteiksi liian suuret ryhmäkoot sekä puutteellisen tiedonkulun. Kolmas haaste ei ollut yhtä selkeästi määriteltävissä. Osa työn tekemisen haasteista on löydettävissä myös työparitoiminnan haasteista. On myös huomioitava, etteivät kaikki kokeneet tiimityömallia samalla tavalla haasteelliseksi. Osalle tiimityömalli näyttäytyi edelleen toimivana työmuotona.

Haasteet lapsen/lapsiryhmän tarpeisiin vastaamisessa → riittämättömyys								
Ongelmia tiedonkulussa			Työn tekemisen haasteet			Liian suuret lapsiryhmät		
Ei riittävän yhtenäisiä viestintäkäytäntöjä (kuka, mitä, miten, kenelle, milloin), tiedonkulussa monta potentiaalista aukkoa	Asioista sopiminen viivästyy, jos kaikki tiimin jäsenet eivät ole paikalla	Ei tiedetä riittävästi lapsen päivän tapahtumista tuonti- ja hakutilanteissa	Epäselvyyttä työn- ja vastuun jaossa	Yhteistä suunnittelu- ja keskustelu-aikaa liian vähän	Toiminnan suunnittelu lapsen yksilöllisiä tarpeita vastaavaksi haastavaa	Melu ja rauhatonmuus	Aikuisen määrän lisääminen ei tuo työrauhaa lapsimäärän pysyessä suurena	Ei riittävästi aikaa lapsen yksilölliseen kohtaamiseen

KUVIO 2. Perinteisen tiimityömallin haasteet ongelmapuun muodossa (Räsänen 2014)

Työparityöskentelyn tavoitteita kuvaan tavoitepuun muodossa (kuvio 3). Tavoitepuussa esitän työparityöskentelyn tavoitteita osittain hypoteesien ja osittain haastatteluista nousseiden näkemysten kautta. Olen muuttanut aiemmin raportissa esittelemäni ongelmapuun ongelmat tavoitteiksi.

Työparityöskentelymallilla tavoitellaan pienempiä ryhmäkokoja sekä sen mukanaan tuomaa työ- ja leikkirauhaa, kiireettömyyttä. Työparityöskentelyssä lapsilla on hoitopäivän aikana vähemmän aikuiskontakteja, mikä voi selkiyttää niin lapsen kuin lapsen päivää. Työmenetelmällä voidaan selkeyttää myös työnjakoa. Kahdestaan työskennellessä myös tiedonkulku yksinkertaistuu. On huomioitava, että tavoitteiden asettaminen ei tarkoita samaa kuin tavoitteiden toteutuminen. Työparityöskentelyllä on omat haasteensa. Työmenetelmän haasteisiin palaan tutkimustuloksia raportoitaessa.

Tiedonkulku selkeämpää kaksin kuin kolmin	Päätöksenteko ja asioista sopiminen nopeutuu ja tehostuu	Tuonti- ja hakutilanteissa usein vastassa toinen työparista	Työ- ja vastuunjako selkiytyy perusteltavasti ajatellen	Päivittäiset tapahtumat voi helposti jakaa työparin kanssa päivittäin	Toiminnan suunnittelu ja toteutus yksilöllisiä tarpeita vastaavaksi helpottuu	Työ- ja leikkirauha, kiireettömyys	Vähemmän aikuiskontakteja lapsille, pienryhmätoiminnan hyödyntäminen helpompaa	Lapsen yksilöllinen huomiointi helpottuu
Tiedonkulku selkiytyy ja yksinkertaistuu			Työn tekeminen voi helpottua työn tehostumisen ja rauhoittumisen myötä			Pienempi lapsiryhmä parantaa lapsen yksilöllistä huomiointia ja selkiyttää arkea		
Työparityöskentelyllä voidaan tuoda helpotusta lasten yksilöllisten tarpeiden tunnistamiseen ja niihin vastaamiseen päivähoiton arjessa								

KUVIO 3. Työparityöskentelyn tavoitteet tavoitepuun muodossa (Räsänen 2014)

2.6 Työmenetelmän kehittäminen

Tämän päivän työtä luonnehtii jatkuva muutos. Tässä muutoksessa mukana pysyminen edellyttää kykyä työn jatkuvaan arviointiin. Työn prosessimaisella kehittämisellä voidaan edesauttaa kehittämistyön jatkuvuutta tavalla, jossa kehittämisestä tulisi luonnollinen osa työyhteisön arjen työtä ja toimintakulttuuria. Työn kehittämisessä oleellista on tunnistaa kehittämistarpeet ja konkreettiset kehittämistoimet yhteistoiminnallisesti niin, että kaikki työyhteisön jäsenet voivat allekirjoittaa yhteisesti jaetut kehittämiskohteet. Tämä ei ole mahdollista ilman arviointia, toimivaa palautteenantojärjestelmää ja jokaisen työntekijän osallisuutta tässä prosessissa. (Vataja 2012, 78–79, 97, 105–107.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään päiväkotien henkilökunnan kokemuksia uuden työmenetelmän toimivuudesta. Vaikka tämän tutkimuksen puitteissa ei voida toteuttaa Vatajan (2012) väitöskirjassaan esittelemää työyhteisölähtöistä kehittämisprosessia, näen kuitenkin mahdollisuuden tutkimuksellisen tiedon hyödyntämiseen osana päivähoitotyön kehittämisprosessia. Tutkimus valottaa millaisia kehittämisehdotuksia henkilökunta antaa. Mielestäni tällaisen tiedon tuottaminen voidaan nähdä toimijälähtöisenä työn kehittämisenä. Tutkijan tehtävänä on tuoda toimijoiden näkemykset esille mahdollista jatkotyöstämistä varten.

Työyhteisölähtöinen kehittämisen lähtökohtana ovat arjen kehittämistarpeet ja se perustuu käsitykseen työolojen ja työhyvinvoinnin yhteisöllisestä luonteesta. Prosessin työyhteisölähtöisyys edellyttää, että prosessiin osallistujat on työyhteisössä yhteisesti määritelty. Työparityömenetelmää käyttävissä päiväkodeissa työyhteisön määrittely on erityisen tärkeää, sillä yhteistyö eri ryhmien välillä on oltava saumatonta ja näin ollen työparin ja ison tiimin lisäksi yhteistyötä on tehtävä myös muiden tiimien kanssa. Se, mihin työyhteisöt mahdollisesti rajaavat prosessin, on tehtävä toimijälähtöisesti osallistujien kesken. Prosessikeskeisessä kehittämisessä kehittämistavoitteet ja -menetelmät määritellään työyhteisössä jatkuvan dialogin ja vuorovaikutuksellisen prosessin kautta. Työyhteisölähtöiselle kehittämisprosessille ominaista on kehittämistyön tiivis yhteys perustehtävään siten, että itse prosessi on integroitu käytäntöön eli arjen työhön. (Vataja 2012, 70–71, 75, 78.)

Michael Quinn Patton (2011, 36–38) näkee kehittävän arvioinnin työotteeksi, joka tukee sosiaalisten innovaatioiden kehittymistä. Kehittävän arvioinnin avulla voidaan tuoda näkyväksi toimintaympäristön monimutkaisia järjestelmiä ja sen kompleksisia suhteita. Arviointi tukee ja ohjaa epävarmassa ja muuttuvassa innovaatioympäristössä kehitettyä toimintaa esimerkiksi nopean palautejärjestelmän avulla eli mikä toimii ja mikä ei toimi. Pattonin mukaan kehittävässä arvioinnissa arvioitava kohde tai toiminta ei välttämättä koskaan tule valmiiksi, vaan se nähdään jatkuvana prosessina. Arvioinnin tavoitteena on suunnata ja kehittää organisaation toimintaa muuttuvia olosuhteita vastaavaksi. Katri Vataja (2012, 101) kirjoittaa, että kehittämisprosessin tuloksena voidaan parhaimmillaan tuottaa muutoksia ajatteluun, asenteisiin ja tunteisiin sekä työntekijöiden käyttäytymiseen. Aina muutokset eivät ole näkyviä, vaan niiden näkyväksi tekeminen edellyttää yhteistä keskustelua ja oman työn jatkuvaa arviointia. Tutkimuksella tuotettu tieto on osa tätä jatkuvaa kehittämisprosessia. Tiedolla voidaan luoda pohjaa esimerkiksi työyhteisössä käydyille keskusteluille ja työn kehittämiselle.

3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa kuvaan opinnäytetyöprosessin etenemistä, tutkimuksessa käytettyjä menetelmiä ja tutkimuksen toteuttamista. Aloitan tutkimuksen lähestymistavan kuvaamisesta edeten tutkimusaineiston keräämisen ja sen analyysimenetelmien kuvaamiseen. Luvun lopussa arvioin tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

Opinnäytetyöprosessini alkoi alkuvuodesta 2013 tutkimusaiheen etsimisellä. Tutkimusaihe löytyi tiedustelujeni pohjalta Kuopion kaupungin varhaiskasvatuksen hallinnosta. Toukokuussa 2013 otin ensimmäisen kerran yhteyttä yhteen tutkimuskohteena olevaan päiväkotiiin ja Kuopion kaupungin varhaiskasvatusjohtajaan. Tällöin alustavasti sovimme tutkimuksen toteuttamisesta. Kesällä 2013 perehdyin aihetta kokevaan tutkimustietoon ja kirjallisuuteen. Elokuussa 2013 tein tutustumiskäynnin päiväkotiiin, jossa käytetään työmenetelmänä työparityöskentelyä. Tutkimussuunnitelma valmistui syksyllä 2013 ja tutkimusluvan hain 4.11.2013 jätetyllä hakemuksella. Hakemuksen liitteenä oli jäljennös tutkimussuunnitelmasta. Virallinen tutkimuslupa myönnettiin 15.11.2013 tehdyllä päätöksellä: allekirjoittajana Kuopion kaupungin varhaiskasvatusjohtaja. Tutkimuslupapäätös meni tiedoksi Kuopion kaupungin varhaiskasvatuspalveluiden esimiehille, kasvun ja oppimisen alueen lautakunnalle sekä kaupungin hallitukselle. Päiväkotien anonymiteetin turvaamiseksi tutkimusraportin liitteeksi ei laitettu jäljennöstä tutkimuslupapäätöksestä.

3.1 Kvalitatiivisen tutkimuksen lähestymistapa

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen perusta on Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2010, 161) mukaan pyrkimyksessä "todellisen elämän" kuvaamiseen. Opinnäytetyöntekijälle jo pelkkä ajatus kuulosti melkoiselle haasteelle. Mieleeni nousi monenlaisia kysymyksiä: Kuinka todellisuus hahmotetaan? Kenen näkökulma on tärkeä ja millainen on oltava tutkijan esiymmärrys tutkittavasta todellisuudesta? Hirsjärvi ja Hurme (2011, 17–18) painottavat, ettei absoluuttista todellisuutta ole olemassakaan. Todellisuus on sosiaalisesti konstruotua, jonka rakentumisessa subjektiivisilla tulkinnoilla ja yhteisöllisesti opituilla asioilla on merkittävä osuus. Tutkimusta tehdessä on lisäksi muistettava, että myös tutkija on osa sosiaalista todellisuutta.

Opinnäytetyöprosessia aloittaessani päädyin aika nopeasti kvalitatiiviseen lähestymistapaan. Työparityöskentely päiväkodissa on sen verran uusi toimintamalli, ettei määrälliseen tutkimukseen ollut vielä mahdollisuuksia luotettavan analyysin tekemiseksi. Tässä tutkimuksessa tavoitteena ei ollut ennalta määrätyn teorian tai hypoteesin testaaminen, vaan olennaista olivat haastateltavien kokemukset (vrt. Hirsjärvi ym. 2010, 164).

Laadullisessa tutkimuksessa menetelmävalinnoissa suositaan usein metodeja, joissa tutkimuksen kohteena olevien ihmisten ääni pääsee esille. Tällaisia menetelmiä ovat muun muassa teemahaastattelu ja ryhmähaastattelu. (Hirsjärvi ym. 2010, 164.) Koska työni tavoitteena oli selvittää työntekijöiden kokemuksia työparitoiminnasta, päädyin aineistonkeruumenetelmävalinnassa juuri puolistrukturoituihin teemahaastatteluihin. Hirsjärven ja Hurmeen (2011, 48) mukaan teemahaastattelujen yk-

si etu on, että haastatteluja sitovat tutkimuksen teemat, mutta yksityiskohtaisten kysymysten mukaan ei edetä. Tämä edistää sitä, että tutkittavien oma ääni, kokemukset ja tulkinat tulevat paremmin esiin.

Tutkimuksen aineisto on kerätty tutkimusaiheen kannalta luonnollisessa ympäristössä eli päiväkotien tiloissa. Tämä mahdollisti myös opinnäytetyöntekijälle mahdollisuuden käytännön toimintaympäristön tutustumiseen. Tutkimussuunnitelma muokkautui pikkuhiljaa prosessin edetessä aikataulujen mukaan. Käytin aikaa ja voimavaroja suunnitelman perusteelliseen tekemiseen. (vrt. Hirsjärvi ym. 2010, 164.) Esiymmärrystä tutkittavasta aiheesta laajensin aiempien tutkimusten ja kirjallisuuden pohjalta sekä vierailemalla yhdessä tutkimuskohteena olevassa päiväkodissa.

3.2 Teemahaastattelut tutkimusaineistona

Teemahaastattelut toteutin helmikuussa 2014 kolmella kuopiolaisella päiväkodilla. Aineisto koostui kahdestatoista teemahaastattelusta ja niihin osallistui lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien lisäksi myös päiväkotien johtajia. Haastatteluista saadun aineiston avulla tarkastelin aihetta työmenetelmän hyötyjen ja haasteiden näkökulmasta sekä etsin vastauksista ideoita mahdollisiin kehittämistarpeisiin. Huolehdin, että jokaisessa kahdessatoista haastattelussa kävimme läpi kaikki etukäteen suunnitellut teemat.

Teemahaastatteluihin valmistauduin huolellisesti käyttämällä aikaa teemahaastattelurungon suunnitteluun, perehtymällä tutkittavaan aiheeseen, tutustumalla sanelukoneen käyttöön etukäteen sekä käymällä keskusteluja opinnäytetyöni ohjaajien kanssa. Teema-alueet määrittelin tutkimuskysymysten sekä teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Teemahaastattelurunkoon (liite 1) sisällytin Engeströmin (1987, 78) toimintajärjestelmän rakennemallin osatekijät eli työn kohteen, työvälineet, työnjaon, tekijät, säännöt, sopimukset ja yhteisön. Tämän tein tietoisesti, jotta aineiston analyysivaiheessa pystyisin jäsentämään tutkimusaineistoa toimintajärjestelmän rakennemallilla.

Aloitin haastattelut keskustelemalla haastateltavien kanssa työmenetelmän käyttöönoton lähtökohdista, tavoitteista ja käytännön soveltamisesta. Pyysin haastateltavia esimerkiksi pohtimaan tiimityömallin haasteita ja työmenetelmälle asetettuja tavoitteita ja kuvamaan esimerkkipäivän työparityöskentelystä. Toisessa teemassa keskityttiin henkilökunnan kokemuksiin työparityöskentelystä. Tällä teemalla sain vastauksia työmenetelmän hyötyihin ja haasteisiin. Kolmannessa teemassa käsiteltiin työparityöskentelyn yhteyttä kasvatuskumppanuuteen. Haastattelun lopuksi pyysin haastateltavia pohtimaan työmenetelmän kehittämistä. Tavoitteenani oli haastattelujen pohjalta ymmärtää työparityöskentelyn perusluonnetta tutkimuskohteena olevissa päiväkodeissa, saada haastateltavien ääni kuuluviin keskustelemalla heidän kokemuksistaan sekä selvittää, miten he kehittäisivät työparityöskentelymallia. Teemahaastattelut tarjosivat mahdollisuuden syventää ymmärtämystä esimerkiksi pyytämällä tutkittavia tarkentamaan näkemyksiään ja kokemuksiaan. (vrt. Hirsjärvi ja Hurme 2011, 66–67.)

Tein tutkimushaastattelut päiväkotien tiloissa niiden aukioloaikoina. Haastattelujen kesto vaihteli vaajaasta puolesta tunnista viiteenkymmeneenviiteen minuuttiin. Kokonaisuudessaan haastattelut onnistuivat hyvin ja koin, että aineiston saturaatio saavutettiin kahdellatoista haastattelulla. Saturaatio tarkoittaa tilannetta, jossa haastateltavien vastaukset alkavat toistua samankaltaisina eikä haastatteluista nouse enää tutkimuskysymysten kannalta uutta tietoa (Tuomi & Sarajarvi 2009, 87). Pysin litteroimaan haastattelut heti haastattelujen jälkeen. Osittain tässä onnistuinkin, mutta jonkin verran jouduin aikataulutuksessa joustamaan, sillä haastattelujen litterointi osoittautui työlääksi tehtäväksi. Yhteensä litteroituja A4-sivuja haastatteluista kertyi 117 fontin ollessa Calibri 11 ja rivivälin 1.

3.3 Aineiston analyysimenetelmät

Tutkimusaineiston analysointi ja sen raportointi ajoittui keväälle 2014. Tutkimuksen suunnittelua ja haastatteluilla saadun aineiston analysoimista ohjasi osittain Yrjö Engeströmin (1987) kehittävä työntutkimus. Kehittävä työntutkimus pohjautuu 1980-luvulla kehitettyyn suomalaiseen tarkastelutapaan työn ja työyhteisöjen tutkimiseen ja kehittämiseen. 1980-luvun alkuvaiheiden jälkeen metodologiaa on sovellettu ja kehitetty monissa käytännön tutkimus- ja kehittämishankkeissa. (Engeström & Virkkunen 2007, 67.) Alun perin sen pohja on Lev Semjonovitš Vygotskin (1978), Aleksei Nikolajevitš Leontjevin (1977; 1981), Aleksander Romanovitš Lurian (1979) sekä heidän työnsä jatkajien kehittämässä kulttuurihistoriallisessa toiminnan teoriassa (Engeström 1995, 11). Toimintajärjestelmän rakennemallia voidaan käyttää yksilön ja työyhteisön välisten vuorovaikutussuhteiden kuvaamiseen päiväkotityössä, jossa vuorovaikutus ja vuorovaikutussuhteet ovat erityisen keskeisellä sijalla. Tutkimuksella saadaan henkilökunnan ääni ja kokemukset näkyväksi mahdollisen myöhemmän kehittämistyön pohjaksi. (vrt. Engeström 1987; Engeström & Virkkunen 2007.)

Haastatteluaineiston pohjalta jäsenin työparitoiminnan järjestelmää kuvainnollisesti Yrjö Engeströmin (1987, 78) toimintajärjestelmän rakennemallilla. Kuvaan mallin avulla työparityön yhteisöllistä ja vuorovaikutuksellista kokonaisuutta, jossa on omat välineensä, työnjakonsa ja sääntönsä. Haastatteluja suunniteltaessa huomioin järjestelmän moniäänisyyden ottamalla haastatteluihin mukaan lastentarhanopettajien, lastenhoitajien ja johtajien näkökulman. Koska toimintajärjestelmän rakennemallilla ei voitu kuvata kaikkea tutkimukseni kannalta oleellista tietoa, käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysia luodakseni selkeän kuvan tutkittavasta asiasta.

Sisällönanalyysissä tutkittavasta asiasta pyritään rakentamaan sellaisia tutkittavaa ilmiötä kuvaavia malleja, joiden avulla asiaa voidaan käsitteellistä ja tiivistää. Sisällönanalyysissä tutkimuskysymykset ohjaavat tutkimuksen tekijää siihen, millaisia sisältöjä hän analysoi ja mitkä asiat jätetään analyysin ulkopuolelle. Aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin kuuluu kolme vaihetta: aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja abstrahointi eli käsitteellistäminen (Kyngäs & Vanhanen 1999.) Aineiston analyysiä ohjasivat tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.

Aloitin aineiston pelkistämisen haastattelujen litteroinnin jälkeen lukemalla litteroidun aineiston useaan kertaan alleviivaten samalla tutkimuskysymysten kannalta merkittäviä ilmaisuja. Tämän jälkeen kokosin kolme eri taulukkoa koskien työmenetelmän hyötyjä, haasteita ja kehittämisideoita. Nämä

merkitsin omiin taulukkoihin sanatarkasti haastateltavien ilmaisujen mukaan. Sarakkeen toiselle puolelle merkitsin ilmaisuja kuvaavat pelkistetyt ilmaisut kuitenkin siten, että niiden määrittelyssä noudatettiin mahdollisimman tarkkoja haastateltavien ilmaisuja (vrt. Kyngäs & Vanhanen 1999.)

Aineiston pelkistämisen jälkeen ryhmittelin aineiston tutkimuskysymysten mukaisiin luokkiin. Esimerkiksi haastateltavien vastauksista pelkistetyt ilmaisut ryhmittelin sen mukaan viittasiko ilmaisu työmenetelmän hyötyihin lapsen, työn tekemisen vai vanhempien kanssa tehtävän työn näkökulmaan. Tästä jatkoin aineiston abstrahointiin eli käsitteellistämiseen nimeämällä ryhmille niitä kuvaavia yläkäsitteitä. Näiden yläkäsitteiden pohjalta muodostin vielä ryhmiä yhdistävän kategorian. Raportin liitteistä löytyvät esimerkit sisällönanalyysin eri vaiheista (ks. liitteet 3, 4 ja 5). Sisällönanalyysi useine eri vaiheineen osoittautui melko työlääksi ja vaativaksi analysointitavaksi. Toisaalta, koska aineiston saturaatio saavutettiin, aineistosta oli melko helppo löytää asioita, jotka näyttivät liittyvän toisiinsa (vrt. Kyngäs & Vanhanen 1999).

3.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Jokaiseen tutkimukseen liittyy eettisiä pohdintoja. Ihmisten kokemuksia tutkittaessa eettiset näkökulmat on huomioitava erityisen tarkasti. Eettiset ratkaisut eivät liity vain tutkimuksen tiettyyn vaiheeseen, vaan koskevat tutkimuksen jokaista vaihetta: tutkimuksen aiheen valinnasta raportointiin. Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa on tärkeää asianmukaiseen informointiin perustuvan suostumuksen, luottamuksellisuuden, seurauksien pohtimisen ja yksityisyyden suojan huomioimista eettisissä ratkaisuisissa. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 19–20.) Tutkimukseni suunnittelussa ja toteuttamisessa olen erityisen tarkasti huomioinut nämä ohjeet ja suositukset.

Ennen haastattelujen toteuttamista lähetin tutkimuskohteina oleville päiväkodeille hyväksytyt tutkimussuunnitelmani teemahaastattelurunkoineen. Päiväkodeille lähetetyssä saate-kirjeessä kerroin haastattelujen nauhoittamisesta haastateltavan luvalla sekä vapaaehtoisuuden lähtökohdasta ja luottamuksellisuudesta (liite 2). Ennen jokaista haastattelua kerroin haastateltavalle vielä lyhyesti tutkimuksesta, annoin tutkittavalla mahdollisuuden esittää asiaan liittyviä kysymyksiä sekä pyysin luvan haastattelun nauhoittamiseen. Lisäksi muistutin jokaista haastateltavaa, että hänellä on mahdollisuus keskeyttää haastattelu milloin tahansa. Kaikki haastattelut olen tehnyt itse. (vrt. Kuula 2006, 106–107.) Aineiston litteroinnissa noudatin samaa linjaa alusta loppuun saakka. Olen litteroinut jokaisen haastattelun kokonaan ja sanatarkasti. Ainoastaan, jos haastattelun kulussa on poikettu hetkeksi tutkimusaiheesta, on pieni pätkä nauhoituksesta saatettu jättää litteroimatta. (vrt. Hirsjärvi & Hurme 2011, 185.)

Nauhoitettujen ja litteroidun haastatteluaineiston säilyttämisessä olen noudattanut erityistä huolellisuutta ja luottamuksellisuutta. Haastateltavien anonymiteetin varmistamiseksi en ole nauhoitettuun aineistoon enkä litteroituun aineistoon merkinnyt haastateltavien nimiä. Olen koodannut aineiston numeroimalla haastattelut. Nauhoitetut haastattelut tuhoan heti opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen. Tutkimusraportissa haastateltavien suorat lainaukset olen valinnut siten, että haastateltavien anonymiteetti säilyy tutkimustulosten merkittävyyttä vähentämättä. (vrt. Kuula 2006, 112–113.)

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä kappaleessa kuvaan tutkimuksen tuloksia tutkimuskysymysten pohjalta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää tutkimuskohteena olevien päiväkotien henkilökunnan kokemuksia työparityöskentelystä. Teemahaastatteluissa kysyin haastateltavilta millaisia hyötyjä ja haasteita työntekijät olivat kokeneet työmenetelmästä. Pyysin heitä myös kertomaan, miten työparityöskentelyä voisi kehittää. Tutkimuksessa haastateltiin kahtatoista päiväkodin työntekijää. Haastateltavien joukossa oli lastentarhanopettajia, lastenhoitajia ja johtajia.

Aloitan työmenetelmän hyödyistä ja kasvatuskumppanuuden näyttäytymisestä haastateltavien kokemuksissa edeten työmenetelmän haasteisiin. Jäsennän aineistoa Engeströmin (1987, 78) toimintajärjestelmän rakennemallin avulla. Lopuksi kokoan haastatteluista nousseet kehittämis ehdotukset mahdollista käytännön soveltamista varten.

4.1 Työmenetelmän hyödyt

Haastateltavien kokemukset työparityöskentelymenetelmästä olivat pääosin myönteisiä. Osa koki menetelmän loistavaksi ja työssä jaksamista tukevaksi menetelmäksi, kun taas osalle menetelmä näyttäytyi enemmän ristiriitaisena ja haasteellisena. Tutkimuksen perusteella on aivan selvää, että parhaimmillaan työparityöskentely tuo useita niin lasta, työntekijöitä kuin lasten vanhempiakin hyödyttäviä asioita. Monista hyödyistä huolimatta täysin ongelmaton se ei kuitenkaan ole.

Teemahaastattelujen toisessa ja kolmannessa teemassa keskityttiin haastateltavien kokemuksiin työparityöskentelystä. Osittain haastateltavat toivat kokemuksiaan esille jo työmenetelmän tavoitteita kuvatessaan. Henkilökunnan kokemukset työmenetelmän hyödyistä oli poimittavissa suhteellisen helposti teemojen mukaisista osioista. Luettuani litteroidut tekstit useaan kertaan, löysin vastauksista yhteneväisyyksiä. Aineiston pelkistämisen jälkeen ryhmittelin ne haastatteluista nousseiden näkökulmien mukaan. Useat haastateltavat arvioivat etenkin lapsen hyötävän tästä työmenetelmästä. Toiseksi työparityöskentely näyttäytyi joissakin haastatteluissa työtä helpottavana menetelmänä. Kolmannen haastatteluteeman mukaisesti vastauksista löytyi viittauksia myös vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Tämän pohjalta olen ryhmitellyt työmenetelmän hyödyt kolmeen ryhmään: hyödyt lapsen, työn tekemisen ja vanhempien kanssa tehtävän työn näkökulmasta. Kuvaan henkilökunnan kokemuksia edellä mainitussa järjestyksessä.

4.1.1 Lapsen näkökulma haastateltavien vastauksissa

Haastatteluaineistosta löytyi melko nopeasti yksi selvä vastauksia yhdistävä tekijä. Sitä, että työparityöskentely työmenetelmänä rakentaa jo itsessään lapsiryhmäkoon pienemmäksi, pidettiin merkittävänä työmenetelmän hyötynä. Tämä näkökulma nostettiin esille kaikissa haastatteluissa, tosin eriasteisena. Osalle ryhmäkoko näyttäytyi edelleen liian suurena. Työparityöskentelyssä sekä lapsen että aikuisen päivittäisten sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden määrä pienenee merkittävästi. Perinteisen kolmen aikuisen tiimin laskennallinen ryhmäkoko pienentyy työparityömenetelmällä yli kolmevuotiai-

den lasten ryhmässä laskennallisesta 21:stä laskennalliseen 14:ään. Vaikka ryhmäkoko on edelleen aika suuri, moni koki lapsimäärän vähenemisen merkittävänä tekijänä etenkin lapsen yksilöllisen huomioimisen kannalta. Eräs haastateltava kuvasi asiaa seuraavasti:

Se on ihan eri sfääreissä — joka päivä pystyt jokaisen lapsen kanssa häneltä kysymään päivän kuulumisia ja — huomioimaan ne heidän tarpeet

Pienryhmän koettiin rauhoittavan, jäsentävän ja tukevan lasta sekä tuovan leikki- ja työrauhaa. Pienempi ryhmä oli helpompi hallita, äänimaailma hiljensi ja ennen kaikkea lapsen tunteminen ja yksilöllinen huomioiminen helpottui. Lapsen oli helpompi ryhmäytyä pieneen kuin isoon ryhmään. Pienemmästä lapsiryhmästä koettiin tulevan suurta ryhmää tiiviimpi. Työparityöskentelyn nähtiin synnyttävän pienryhmätoimintaa tukevat puitteet eli pienryhmätoimintaa oli usean haastateltavan mukaan viety paljon eteenpäin. Tätä perusteltiin muun muassa tiiviillä yhteistyöllä naapuriryhmien kanssa, osaamisen jakamisella ja toiminnan porrastamisella. Pienessä ryhmässä pystyttiin laajentamaan myös toiminnan mahdollisuuksia. Koettiin, että esimerkiksi retkille oli helppo lähteä. Myös lasten vanhemmat olivat antaneet positiivista palautetta monipuolisesta toiminnasta.

Työparityöskentelyn koettiin helpottavan lapsen näkemistä ryhmässä yksilönä. Erityisesti arat lapset hyötyivät työmenetelmästä, sillä työparilla jäi enemmän aikaa lapsen yksilölliseen huomiointiin. Pienemmässä ryhmässä lapset opittiin tuntemaan paremmin, mikä omalta osaltaan helpotti esimerkiksi havainnointien tekemistä. Vastuukasvattajuus ja mahdollisuus vastuukasvattajuuden syventämiseen työparimenetelmän myötä koettiin tärkeäksi kasvua ja kehitystä tukevaksi menetelmäksi etenkin aivan pienimpien lasten kohdalla. Toisaalta työparitoiminnassa nähtiin uhka, että vastuukasvattajuus saattaa mennä liian pitkälle: joko sitä toteutetaan todella intensiivisesti tai sitä ei toteuteta lainkaan. Tutkimuskohteina olevissa päiväkodeissa työparitoimintaa käytettiin vain osan aikaa hoitopäivästä, ja siksi yhteisvastuullisuus ison tiimin sisällä oli merkityksellinen. Isompien lasten kohdalla vastuukasvattajuuden merkitys pieneni. Esimerkiksi esikoulussa lastentarhanopettaja pitää kaikki ryhmänsä varhaiskasvatussuunnitelmakeskustelut, joten hänen on tunnettava kaikki ryhmän lapset.

Myös toiminnan suunnittelu yksilöllisiä tarpeita vastaavaksi helpottui. Lasten havainnointi koettiin työparityöskentelyssä intensiivisemmäksi ja tehokkaammaksi kuin perinteisessä tiimityöskentelyssä. Ehkä huomiota herättävin työmenetelmän hyöty oli lapsen varhaisen tukemisen mahdollisuuksien paraneminen. Kun lapsiryhmä oli tuttu ja pieni, havainnot saatiin tehtyä tehokkaasti. Mahdolliset tukitoimet voitiin aloittaa nopeasti. Vastauksissa tämä näkyi muun muassa seuraavasti:

On se tukeminen ihan huipussaan, että ei mulla aikasemmin —oo ollu tämmöstä mahdollisuutta — et tässä pystyt ihan oikeesti keskittymään niihin lapsiin, jotka oikeesti tarttee sitä tukea.

Useassa vastauksessa korostettiin etenkin lapsen hyötyvän tästä työmenetelmästä. Lapsen näkökulmasta työparimenetelmä luo hyvät puitteet lapsen yksilölliseen kasvuun ja kehityksen tukemiseen

päivähoidon arjessa. Haastateltavien vastauksissa tämä näkyi yksilöllisen huomioimisen parantumisen, havainnointien tehostumisen ja pienryhmätoiminnan hyödyntämisen muodossa.

4.1.2 Työn tekemisen näkökulma

Toinen työparityöskentelyn hyöty oli vastausten perusteella yhdistettävissä työn tekemisen helpotumiseen. Työmenetelmän nähtiin tukevan työssä jaksamista edellyttäen, että työparien henkilökehiat ja tapa tehdä töitä kohtaavat. Parityöskentely on tiivis työtapana, jossa ollaan läheisessä vuorovaikutuksessa niin lasten kuin aikuistenkin kanssa. Toisen tunteminen vie oman aikansa ja siksi koettiin tärkeäksi, että saman työparin kanssa saisi työskennellä useamman vuoden. Omalta työparilta saatu tuki oli usein spontaania ja automaattista. Työpäivän asiat voitiin käydä työparin kanssa läpi päivittäin tai jopa useita kertoja päivässä. Osa haastateltavista koki, että asioiden läpikäyminen oman työparin kanssa oli riittävää. Kaikkia tilanteita ei koettu tarvittavan jakaa isolle tiimille. Työparityöskentelyllä voidaan haastattelujen perusteella nähdä olevan voimavaraistavia ja jopa työnohjauksellisia piirteitä. Eräs haastateltava kertoi löytäneensä työmenetelmällä työmotivaationsa takaisin.

Toimiva työparityöskentely edellyttää niin työparilta kuin koko tiimiltä saumatonta yhteistyötä. Parhaimmillaan työparityöskentely voi tukea myös ammatillista kehittymistä osaamisen jakamisen ja hyödyntämisen sekä työn jatkuvan arvioinnin ja kehittämisen myötä. Työssä jaksamisen näkökulmasta yhteistyön merkitys ja sen sujuvuus nostettiin esille useassa haastattelussa.

Haastattelujen perusteella työparityöskentely näyttäytyi työtä helpottavana ja tehostavana. Asioista sopiminen ja päätösten tekeminen koettiin helppona, nopeana ja joustavana. Merkittävin työtä selkeyttävä tekijä työparityöskentelyssä oli tiedonkulun helpottuminen ja parantuminen. Tämä oli tuonut työrauhaa ja eräänlaista "keskeytymättömyyden kulttuuria". Eräs haastateltava kuvasikin tätä osuvasti:

Ne välineet, millä — tavalla me tietoo toisille viedään, se toimii, ei tarvi miettiä onko se kolmas saanu tän tai neljäs saanu tietoo, et niitä tilanteita, ne on loppunu lähes täysin — aina kun tiimissä on enemmän ihmisiä niin sun pitää jakaa se vuorovaikutus — aina kysyttävä enemmältä ihmisiltä.

Työparityöskentely edellyttää toimivaa yhteistyötä koko päiväkotiyhteisöltä. Työn- ja vastuunjakaminen oli selkeää etenkin niissä tilanteissa, joissa toimintaa määrittivät pitkälti ammattiryhmien säätelemät ehdot. Toisaalta vaikka opettajalla onkin pedagoginen vastuu, työparityössä jokaisen osaaminen ja ammattitaito hyödynnettiin. Suunnittelutyötä tehtiin yhdessä työparin ja ison tiimin kanssa. Tämän koettiin sekä helpottavan että keventävän työtä. Toiseksi, koska työparina ei useinkaan ole kahta lastentarhanopettajaa, opettajien välille ei synny samalla tavalla kilpailua eikä kitkaa erilaista näkökulmista kuin perinteisessä tiimityömallissa. Osa haastateltavista koki saavansa riittävän kollegiaalisen tuen kollegojen välisistä keskusteluista sekä ammattiryhmien omista palavereista. Työparityöskentely näyttää luovan tehokkaat puitteet laadukkaaseen varhaiskasvatustyöhön työn tehosta-

misen, työhön sitoutumisen, työssä jaksamisen lisäämisen ja ammatillisen kehittymisen kautta. Työhön sitoutuminen korostui erään haastateltavan vastauksessa seuraavasti:

Kun meitä on kaks niin myö niinku molemmat tehään kaikkemme, että siitä tulee semmonen joustava ja sopiva tiimi.

4.1.3 Kasvatuskumppanuus työparityöskentelyssä

Haastattelujen kolmannessa teemassa keskusteltiin kasvatuskumppanuuden näkymisestä työparityöskentelyssä. Työparityöskentelyn yhteys kasvatuskumppanuuteen näyttäytyi haastateltavien vastauksissa hieman ristiriitaisena. Osa haastateltavista koki työparimetelmän selvästi tukevan kasvatuskumppanuutta ja vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä. Osalle taas työparimetelmä ei ollut tuonut muutoksia tähän näkökulmaan. Näkemystään he perustelivat muun muassa sillä, että yhteistyötä vanhempien kanssa on tehty laadukkaasti ennenkin ja itse työmenetelmä ei ollut tuonut siihen mitään uutta:

Se on asiakkuussuhde ja jokainen luo omanlaisen asiakkuussuhteen sen perheen kanssa, mut että siinä on pienempi määrä, se ei minun mielestä vaikuta siihen laatuun ja siihen, koska ihan yhtä lailla kohdataan joka ikinen vanhempi.

Haastateltavista he, jotka kokivat työmenetelmän hyödyttävän yhteistyötä, kertoivat perheiden tulevan läheisemmiksi. Myös välit vanhempiin olivat muuttuneet avoimemmiksi. Tämä helpotti lapsen arjen laaja-alaista tuntemista. Ryhmäkoon pieneminen vähensi aikuiskontaktien ja vuorovaikutussuhteiden kokonaismäärää. Tämän koettiin helpottavan yhteistyötä, sillä työntekijällä oli nyt enemmän voimavaroja ja aikaa yksittäiselle perheelle ja yhteistyön rakentamiseen. Työntekijät pystyivät huomioimaan paremmin jokaisen lapsen. Myös vanhemmille oli päivästä enemmän annettavaa. Haastateltavat kuvasivat asiaa ilmaisuin:

Ihan niinku et muistaa melkein et mitä ne puhuu keskenään -- kyllähän sitä on vanhemmalle paljon enemmän annettavaa siitä hetkestä.

Työparityömenetelmän nähtiin hyödyttävän myös vanhempien arkea. Esimerkiksi vanhempainillat koettiin mukaviksi pienemmän ryhmän kanssa. Työparityössä vanhemmat saavat kaksi työntekijää yhdellä kertaa:

Kun ei tarvitse kuin siihen kahteen ihmiseen, että sun ei tartte varmistaa monelta ihmiseltä.

Kun perheitä on vähemmän, työntekijällä on enemmän annettavaa myös vanhemmalle. Tiedonkulku vanhemmille helpottuu, sillä usein lasta haettaessa tai vastaanottaessa toinen työparista on paikalla. Työparin välinen tiedonkulku takaa sen, että työntekijä pystyy kertomaan tarkemmin yksittäisen lapsen päivästä. Tässä on huomioitava, ettei työntekijöiden työaikaa voi mitenkään venyttää siten, että

esimerkiksi aikaisin aamuun tulevia tai myöhään iltaan olevia lapsia olisi aina vastaanottamassa jompikumpi työparista. Äärivuorot tehdään työaikakierron puitteissa, joten joskus vastaanottamassa tai luovuttamassa voi olla kuka tahansa päiväkodin kasvattajista.

4.2 Työmenetelmän haasteet

Aivan kuten työmenetelmän hyötyjenkin kohdalla, työparityöskentelyn haasteisiin sain vastauksia haastatteluiden toisesta teemasta, jossa käsiteltiin henkilökunnan kokemuksia. Kokosin litteroidusta tekstistä pelkistetyt ilmaukset taulukkoon, josta ne oli helpompi ryhmitellä omiin kategorioihinsa. Haastateltavat kuvasivat työmenetelmän haasteita pääosin käytännön esimerkein ja kokemuksin. Jonkin verran haasteita kuvattiin myös hypoteettisina, kuviteltuina tilanteina. Tällainen kuvaustapa ilmeni etenkin tilanteissa, joissa työparitoiminta koettiin jo nyt erittäin toimivana työmenetelmänä.

Aineiston ryhmittelyssä jaoin haastateltavien vastaukset aluksi viiteen ryhmään: työparin henkilöke-miaan ja erilaisiin työtapoihin, työn tekemisen, työparitoiminnan määrittelemisen, ryhmien yhteis-työhön liittyviin sekä toimintaympäristön asettamiin haasteisiin. Jatkojn ryhmittelyä siten, että yhdis-tin ryhmät kahdeksi ryhmäksi (liite 4). Esittelen tutkimuksen tulokset haasteiden osalta kahdessa osassa aloittaen työn tekemisen haasteista edeten työparitoiminnan määrittelemisen ja arvioinnin asettamiin haasteisiin.

4.2.1 Työn tekemisen haasteet työparityöskentelyssä

Työmenetelmän olennaisin haaste liittyi haastateltavien kokemusten mukaan työmenetelmän haavoittuvuuteen esimerkiksi yllättävissä poissaolotilanteissa. Etenkin lyhyissä poissaoloissa haaste oli, että jos naapuriryhmästä tuli työntekijä auttamaan, oli huomioitava, ettei se kaatanut auttavan ryhmän toimintaa. Vaikka keskinäinen avunantojärjestelmä ja yhteistyö toimivatkin hyvin, osa haastateltavista olisi pitänyt helpottavana tietona, että poissaolotilanteissa olisi joku henkilö paikkaamassa poissaolijaa. Toisaalta esimerkiksi lyhyissä poissaolotilanteissa saatettiin jopa kokea, ettei vierasta si-jaista haluta, vaan että tilanne hoidetaan mieluummin omalla porukalla yhteistyötä tehden. Näissä tilanteissa työn- ja vastuunjaon merkitys korostui. Osa toivoi vielä tarkempia tiimisopimuksia, vas-tuun määrittelyä sekä mahdollisuutta palautteenantoon ja työn arviointiin.

Yllättävien poissaolojen lisäksi työn haavoittuvuus näkyi myös iltapäivätyöskentelyssä, sillä työpari-työskentely ei tuonut helpotusta iltapäivään. Iltapäivällä, etenkin isompien lasten ryhmissä, työnteki-jät saattoivat olla joitakin aikoja ryhmänsä kanssa yksin yhteisvastuullisuudesta huolimatta. Ison tiimin toimivuus ja yhteisten pelisääntöjen määrittelemisen näyttelivät suurta roolia työn haasteelli-suudeksi kokemisessa. Vaikka tiedonkulku toimi työparin välillä, ison tiimin kesken se ei aina toimi-nut. Yhteisten pelisääntöjen noudattaminen iltapäivällä on erityisen tärkeää, koska iltapäivällä lapsi-ryhmää hoidetaan yhteisvastuullisesti.

Työn tekemisen haasteena nähtiin myös työmenetelmän intensiivisyys ja sen mukanaan tuoma las-tentarhanopettajan suunnitteluajan miettiminen ja toteuttaminen. Tämä koettiin hieman ristiriitai-

seksi, sillä työparityöskentelyssä esimerkiksi aikatauluista sopiminen on tehtävä tarkalla tasolla, mikä taas edellyttää huolellista etukäteissuunnittelua. Myös työvuorosuunnittelu edellyttää tarkkoja sopimuksia. Työmenetelmän myötä työn tauottaminen saattoi jäädä pois. Osa toivoikin selkiyttämistä työvuorosuunnitteluun. Haastatellut kokivat helpottavaksi, esimerkiksi suunnittelutyön toteuttamisen kannalta, jos työvuoro ei jatkuvasti muuttuisi. Haasteita työaikasuunnitteluun aiheutti myös osaikatyöntekijöiden työn järjestäminen työparitoimintaa tukevalla tavalla.

Työparityöskentelyssä ollaan tiiviissä vuorovaikutuksessa etenkin työparin ja lasten kanssa. Työn sujumisen kannalta työparin yhteensopivuus koettiin tärkeäksi tekijäksi. Työparien valinnassa johtajalla arveltiin olevan suuret haasteet. Toimiva työparisuhde edellyttää henkilökemioiden lisäksi yhteistä näkemystä tavasta tehdä töitä. Jos yhteinen näkemys puuttuu, työparilta ei välttämättä koeta saatavan riittävää tukea. Myös osaamisen jakaminen ja toimiva työnjako edellyttävät yhteistä työn tekemisen tapaa. Jos sitä ei löydy, työntekijälle saattaa syntyä epävarma olo. Jos työnjako ei ole toimivaa, toiselle saattaa kasaantua työtä paljon. Näiden tilanteiden purkamisen arveltiin olevan haastavaa. Haastatellut kokivat tärkeäksi, että työparit oppivat puhumaan samaa kieltä toistensa kanssa. Työparisuhteen syventymisen koettiin vievän aikaa ja siksi toivottiin, että saman työparin kanssa pitäisi saada tehdä töitä useamman vuoden.

4.2.2 Työparitoiminnan määrittämisen haasteet

Työparityöskentelyyn päiväkodissa ei ole täysin valmista, suoraan käyttöön otettavaa mallia. Tämä tarkoittaa sitä, että jokainen päiväkotitoiminta muokkaa mallia omia tarpeitaan vastaavaksi. Tutkimuskohdeina olevissa päiväkodeissa toteutettiin jokaisessa erilaista työparitoimintaa. Yhteneväisyyksiä oli löydettävissä, mutta myös eroavaisuuksia. Tämä asetti työmenetelmän vertailemiselle jonkin verran haasteita, sillä työparityöskentely pienten ryhmässä näyttäytyi erilaisena kuin melko omatoimisten esikoululaisten kanssa. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi vastuukasvattajuuden merkitystä alle kolmivuotiaiden ryhmässä ja isompien lasten ryhmässä. Vastuukasvattajuus näkyi pienten puolella yhteisvastuullisuudesta huolimatta koko työssäoloajan. Isompien lasten puolella vastuukasvattajuuden käsite muuttui häilyvämmäksi ja työparityöskentelyssä korostui enemmän työparin yhteisvastuullisuus koko ryhmästä. Suurimmat erot koskivat arkisia käytännön toteuttamisen tapoja ihan jo tilahaasteista johtuen.

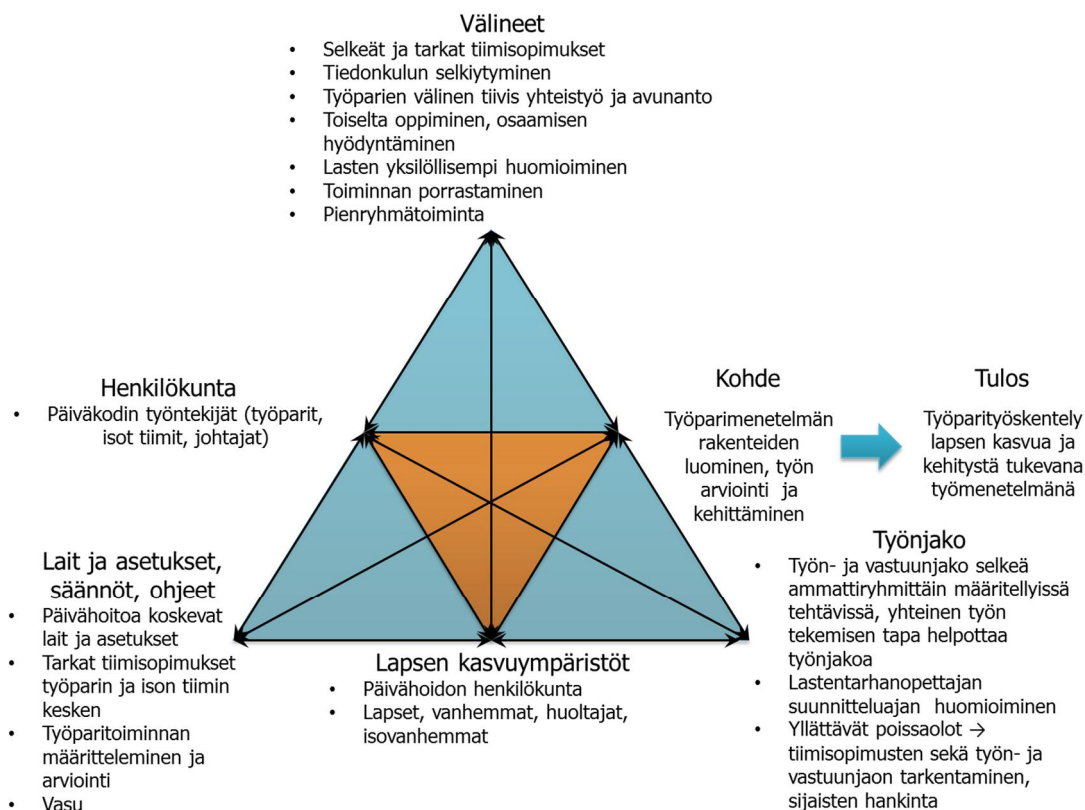
Osa haastateltavista koki haasteelliseksi juuri työparitoiminnan määrittämisen ja arvioinnin. Koettiin, että työparimalli antaa työparille jopa liikaa vapauksia. Esimerkiksi vastuu nähtiin ainakin joissakin tilanteissa vaikeasti määriteltäväksi. Mikäli työparitoimintaa ei määritellä riittävän tarkasti, se saattaa johtaa jopa tietynasteiseen eristäytymiseen muusta työyhteisöstä.

Yhteisvastuullisuuden merkitystä korostettiin useassa haastattelussa. Työparitoiminnan toteuttamisessa toivottiin kultaisen keskitien löytämistä yhteisten pelisääntöjen kirjaamisen ja työn jatkuvan arvioinnin avulla. Yhteisiä sopimuksia kaivattiin niin työparitoiminnan toteuttamiseen kuin myös tiimin merkityksen selkiyttämiseen. Toimivassa työparimallissa yhteistyön ryhmien välillä on oltava sujuvaa.

Työparisysteemin luominen on haasteellinen palapeli, ja siksi osa toivoi vielä enemmän yhteistä palaveri- ja keskusteluaikaa. Esimerkiksi päiväkotien tilahaasteet asettivat toiminnalle omanlaiset haasteensa. Tutkimuskohteena olevat päiväkodit olivat ratkaisseet tilahaasteita luovasti ja toimintaa porrastamalla. Myös käytävät voitiin ottaa hyötykäyttöön toimintaa suunniteltaessa. Uuden työmenetelmän kokeilu ja sen kehittäminen päiväkodin tarpeita vastaavaksi vie aikaa. Siksi toiminnan säännöllinen arviointi sekä yhteisten sopimusten ja pelisääntöjen määrittäminen koettiin tärkeäksi toiminnan kehittämisen kannalta.

4.3 Työparityöskentelyn toimintajärjestelmän rakennemalli

Jäsensin tutkimusaineistoa Yrjö Engeströmin (1987, 78) toimintajärjestelmän rakennemallilla. Tämä vaihe sujui kohtuullisen vaivattomasti, sillä teemahaastattelussa oli huomioitu Engeströmin toimintajärjestelmän rakennemallin osatekijät. Litteroiduista vastauksista oli poimittavissa mallia kuvaavat ilmaukset. Haasteita rakennemallin luomiseen toi työparityöskentelyn työvälineiden määrittäminen. Esimerkiksi pienten alle kolmivuotiaiden ryhmässä vastuukasvattajuus näyttäytyi selkeänä työvälineenä, kun taas isompien ryhmässä sen merkitys pieneni. Kuviossa 4 jäsenen aineistoa toimintajärjestelmän rakennemallin avulla.



KUVIO 4. Työparityöskentelyn toimintajärjestelmän rakennemalli (Engeström 1987, 78 mukailten)

Haastateltavien vastauksista työparitoiminnan työvälineiksi nousivat selkeät ja tarkat tiimisopimukset, työparien välinen tiivis yhteistyö, pienryhmätoiminnan hyödyntäminen, osaamisen jakaminen,

lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen sekä toiminnan porrastaminen. Päiväkotityöskentelyä raamittavat päivähoitoa koskevat lait ja asetukset. Keskeisiksi työparitoimintaa ohjaaviksi säännöiksi nousivat yhteisesti määritellyt tiimisopimukset ja pelisäännöt niin työparin kuin ison tiiminkin kesken, sekä lapsen kasvua ja kehitystä tukevat varhaiskasvatussuunnitelmat. Toimintajärjestelmän yhteisön muodostavat lapsen kasvuympäristöön kuuluvat henkilöt eli päivähoiton henkilökunta, vastuuhoidajat, johtajat sekä lapset ja lasten vanhemmat. Työparityömenetelmänä on kuitenkin päiväkodin sisäinen järjestely, joten tekijöiksi olen määritellyt päiväkodin henkilökunnan eli työparit, ison tiimin jäsenet ja johtajat.

Työnjako työparitoiminnassa osoittautui sitä selkeämmäksi, mitä selvemmin työtehtävät määrittyivät ammattiryhmien mukaisesti. Osaamisen jakaminen ja hyödyntäminen näyttäytyivät tärkeänä työnjaon ohjaajana. Työntekijöiden ammattitaitoa ja erityisosaamista hyödynnettiin tehokkaasti esimerkiksi erilaisissa toimintapajoissa ja toiminnan laadukkaassa suunnittelussa. Toisaalta osa haastateltavista toi esille työnjaon haastavuuden tilanteissa, joissa työntekijöillä oli erilainen työskentelytapa tai joi-ssa vastuu oli vaikeammin määriteltävissä. Työn intensiivisyys ja sitoutuminen näkyi myös siinä, että osa koki hankalaksi lähteä ryhmästä muualle suunnittelemaan työtä, koska tiesi, että työpari on tällöin yksin ryhmänsä kanssa. Tämä johti usein tilanteisiin, että suunnittelutyötä tehtiin paljon lapsiryhmässä ja työ keskeytyi useasti. Työn suunnittelua tehtiin paljon työparin kanssa yhdessä, mikä taas helpotti ja kevensi työtaakkaa.

Toimintajärjestelmän rakennemallissa työn kohde on merkittävimmällä sijalla. Toiminnan arviointi nähtiin tärkeässä roolissa arjen kehittämistyössä. Toimintaa on joka tapauksessa suunniteltava lasten yksilöllisistä tarpeista käsin ja esimerkiksi lasten vuosittainen vaihtuvuus edellyttää toiminnan uudelleen arviointia. Työparityöskentelyssä työn kohteeksi osoittautui työparityömenetelmän määrittäminen, toimivien rakenteiden luominen sekä työn jatkuva kehittäminen ja arviointi. Kehittämistyötä ei voi tehdä yksin, vaan se edellyttää koko työyhteisön osallistumista kehittämistyöhön. Palasten osuessa kohdalleen tuloksena on työparityöskentely lapsen kasvua ja kehitystä tukevana työmenetelmänä.

4.4 Työparityöskentelyn kehittämisehdotukset

Koska työparitoimintamallin kokeiluissa on kyse päivähoiton kehittämistyöstä, huomasin aika pian, että työn ja toiminnan arviointi nousivat haastateltavien vastauksissa keskeiselle sijalle. Varsinaisia suoria kehittämisehdotuksia ei tullut runsaasti. Osasyyn tähän lienee se, että monet haastateltavat kokivat työparitoimintamallin jo nyt hyvin toimivaksi työmenetelmäksi. Toisaalta on muistettava, että jokaisesta työstä löytyy kehittämisen paikkoja. Siksi työn ja toiminnan arviointi on aina perusteltua.

Teemahaastatteluiden neljäntenä teemana oli mahdollisten kehittämiseideiden läpikäynti. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheiden mukaan ryhmittelin pelkistetyt ilmaukset aluksi neljään ryhmään: työn haavoittuvuuden paikkaamiseen, työn tekemisen kehittämiseen, työparitoiminnan arvioimisen kehittämiseen ja keskustelu- ja koulutustilaisuuksiin. Yhdistäväksi kategoriaksi määrittelin

työparitoiminnan rakenteiden luomisen työn arviointiin ja työn haavoittuvuuteen (liite 5). Olen koonnut haastatteluista nousseet kehittämissideat taulukkoon 1. Taulukko löytyy tämän luvun lopusta.

4.4.1 Työn haavoittuvuuden paikkaaminen ja työn tekemisen kehittäminen

Työparitoiminnan ehkä suurimpaan haasteeseen, työmenetelmän haavoittuvuuteen yllättävissä poissaolutilanteissa, haastateltavat toivoivat jonkinlaisten rakenteiden luomista. Esimerkkinä ehdotettiin kaupungin palkkaamaa kiertävää sijaista. Kun sijainen on jollain tavalla tuttu niin lapsille kuin aikuisille, ei työntekijän perehdyttämiseen tarvitse käyttää niin paljon resursseja ja aikaa. Tilanne olisi kaikin puolin mukavampi myös lapsille. Toiseksi työntekijän taakkaa voi helpottaa jo tieto siitä, että apua on varmasti saatavilla. Eräs haastateltava kuvasi tilannetta osuvasti:

Minun työtäni selkeyttäisi jos se tilanne ois jos joku on poissa, niin —jos mä tietäisin, et mulla on joku kaveri sitten, joku, et sitä ei tarvis niinku mieltää, se helpottais.

Kaupungin palkkaamaa kiertävää sijaista oli haastateltavien mukaan kokeiltu hyvillä tuloksilla jo aiemmin. Toimivan menetelmän arveltiin kuitenkin tulevan kaupungille liian kalliiksi tiukassa taloudellisessa tilanteessa. Kiertävä sijainen voisi parantaa työntekijöiden taakkaa yllättävissä poissaoloissa, mutta se ei taas tuo helpotusta työparityöskentelyyn iltapäivien osalta. Päiväkodeissa iltapäivien haaste oli ratkaistu tarkoilla tiimisopimuksilla, yhteisillä pelisäännöillä ja saumattomalla yhteistyöllä. Myös tiedonkulun merkitys ison tiimin ja koko työyhteisön kesken oli keskeistä. Osa koki tämän hyvinkin toimivaksi systeemiksi, kun taas osa kaipasi sopimusten tekemistä vielä tarkemmalla tasolla. Toisaalta muistutettiin, että työparitoiminta ei poista tiimityöskentelyä. Eräs haastateltava kuvasi työparityöskentelyn kokonaisuutta seuraavasti:

Kuitenkin ollaan tiimi, iso tiimi — ni ollaan kuitenkin kokonaisuus ja sitten sitä kokonaisuudesta lähtee pieniä palasia — sitten yhdessä tiiminä sovitaan, että mitä tapahtuu ja mitä tehdään.

Työn kehittämisen näkökulmasta haastateltavat toivoivat yhteisten pelisääntöjen ja tiimisopimusten kirjaamista tarkemmalla tasolla. Työparityöskentelyssä jokaisen työpanos ja työhön sitouminen on tärkeää toiminnan sujumisen kannalta. Jokaiselle on oltava selvää mitä tehdään, milloin, miksi ja miten tehdään. Työparimallissa toiminnan suunnittelu on ensisijaisen tärkeää, ja siksi myös lastentarhanopettajan suunnitteluajan toteuttamiseen toivottiin selkeitä ratkaisuja.

Työn tekemistä voisi kehittää myös hyödyntämällä osaamisen jakamista esimerkiksi mentoroinnin muodossa. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa työpariksi valitaan pitkän työhistorian omaava ja työuraansa aloitteleva päivähoidon ammattilainen. Työparimallilla osaamista voitaisiin jakaa ja kehittää toimivassa yhteistyössä. Toimiva työparityöskentely edellyttää yhteistä työn tekemisen tapaa, joten toivottiin, että työparisuhdetta saisi syventää työskentelemällä saman työparin kanssa useamman vuoden. Kun toisen oppii tuntemaan paremmin, myös yhteistyön kehittäminen on

helpompaa ja tehokkaampaa kuin uuden työparisuhteen alussa. Osa haastateltavista ehdotti sopivaksi työparin vaihtamisväliksi kolmea tai neljää vuotta.

4.4.2 Kehittämisehdotuksia työparitoiminnan määrittelemiseen ja työn arviointiin

Ennen työparitoiminnan käyttöönottoa osa henkilökunnasta oli saanut uudesta työmenetelmästä informaatiota pienimuotoisen koulutuksen muodossa. Osa suhtautui muutokseen skeptisesti, mutta suurin osa otti muutoksen vastaan avoimin ja luottavaisin mielin. Jollekin työparitoiminta näyttäytyi jo alusta lähtien hyväksi koettuna pienryhmätoimintana.

Haastatteluista nousi esiin toive keskustelun herättelemisestä sekä kiinnostus muiden kokemusten kuulemiseen. Osa koki tarpeelliseksi työparitoiminnan analysoimisen ja arvioimisen esimerkiksi koulutuksilla tai keskustelutilaisuuksilla. Tällä voitaisiin luoda uudenlaista keskustelukulttuuria sekä mahdollisuuksia kokemusten vaihtoon. Toivottiin myös keskustelun herättelijää tai toiminnan kyseenalaistajaa. Toiminnan kyseenalaistamisessa pidettiin tärkeänä, että työpareja vaihdettaisiin tietyn väliajoin, ei kuitenkaan liian usein. Tällä mahdollistettaisiin nykytilan arviointi ja uusien ajatusten vaihto. Eräs haastateltava kuvasi asiaa seuraavasti:

Et pitäis vaan olla joku joka herättää niitä ajatuksia, et nythän kaikki vaan tekee ja on sitten tyytyväisiä tai ei oo tyytyväisiä, mutta mikään ei muutu jos niitä ei niinku tavaltaan kukaan herätä niitä kysymyksiä.

Työparitoiminnan määrittelemiseen ehdotettiin myös luovaa keinoa. Esimerkiksi näyttelemällä erilaisia työparitoimintaan liittyviä case-tilanteita työyhteisö voisi käydä läpi erilaisia toimintavaihtoehtoja tilanteille. Työparityöskentelyn toiminnan taakse toivottiin jonkinlaista yhteistä ideologiaa sekä työparityöskentelyn pelisääntöjä. Tämä takaisi tasalaatuisen työtavan työntekijöille. Koulutusten tai keskustelutilaisuuksien kautta mahdollistettaisiin myös oman työn reflektointi. Pelkkien tiimipalaverien ei koettu olevan ainoa avainsana tulokselliseen työn arviointiin ja kehittämiseen. Jotkut kokivat tärkeäksi juuri asenteiden selvittämisen ja niiden tiedostamisen niin työparityöskentelyä kuin tiimityöskentelyäkin kohtaan. Työparitoiminnan arvioinnin ja määrittelemisen tärkeys ilmaistiin muun muassa seuraavasti:

Työparityöskentelyyn täytyy aika paljon paneutua juuri siihen, et mitä se käytännössä on ja sitten tällastekin opinnäytetöittenkii avulla tuua sitten niihin yksiköihin, joihin sitä viedään.

Huomionarvoinen havainto vastauksissa oli se, että mitä tarkemmin ja säännöllisemmin toimintaa arvioitiin esimerkiksi tiimipalaverien ja keskustelujen muodossa, useimmiten sitä tyytyväisempiä työmenetelmän toimivuuteen oltiin. Päädyin tähän lopputulokseen lukemalla tarkasti läpi haastateltavien vastaukset työparitoiminnan käytännön arjesta. Vaikka haastattelinkin useita saman päiväkodin työntekijöitä, pyysin jokaista työntekijää kertomaan omin sanoin kuvauksen työparitoiminnan arjen toiminnasta. Saman päiväkodin haastateltavien vastauksia vertaamalla sain luotettavan kuvan

esimerkiksi arvioinnin toteuttamistavoista kussakin päiväkodissa. Tämän jälkeen vertasin vastauksia haastateltavien kokemuksiin ja yhteneväisyyksiä näytti löytyvän. On kuitenkin huomioitava, että samoista käytännöistä huolimatta kokemukset ovat subjektiivisia.

Työparitoiminnan arviointiin ehdotettiin myös eräänlaista palautelaatikkaa, johon työntekijät voisivat jättää palautteensa anonyymisti. Palautteet voitaisiin käsitellä esimerkiksi kerran kuussa pidettävissä yhteisissä henkilökunnan palaverissa. Toisaalta, jos palaute koskisi vain pientä joukkoa ihmisiä, voitaisiin palaute käsitellä pienemmässäkin porukassa, esimerkiksi omissa tiimeissä. Tällöin olisi toivottavaa, että esimerkiksi johtaja tai jopa joku ulkopuolinen asiantuntija olisi mukana. Näin saataisiin monipuolisempaa näkemystä käsiteltävään asiaan.

Olen koonnut taulukkoon 1 haastatteluista nousseet kehittämissuositukset. Työn arviointi-kohtaan olen lisännyt oman ehdotukseni työparitoiminnan arviointilomakkeen luomisesta. Anna Vaihan (2009) työparityötä koskevassa lastensuojelun kehittämishankkeessa kehittämistyön työvälineenä käytettiin työparityön arviointilomaketta. Mikään ei estä vastaavanlaisen arviointilomakkeen kehittämistä myös työparityöskentelyyn päiväkodissa.

TAULUKKO 1. Haastatteluista nousseet kehittämissuositukset (Räsänen 2014)

Kehittämissuositukset:	
1. Rakenteiden luominen yllättäviin poissaoloihin ja osa-aikatyöhön	<ul style="list-style-type: none"> • Kaupungin palkkaama kiertävä sijainen • Työaikasuunnittelun selkeyttäminen
2. Työn tekemisen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteisten pelisääntöjen määrittäminen • Tiimisopimusten tarkentaminen • Suunnitteluajan miettiminen • Työparityöskentelyn syventäminen → useampi vuosi saman työparin kanssa • Mentorointi työparityössä → osaamisen jakaminen
3. Työparitoiminnan arviointi	<ul style="list-style-type: none"> • Työparitoiminnan määrittäminen tarkemmalla tasolla → esimerkiksi opinnäytetöiden hyödyntäminen • Palautelaatikko → mahdollisuus anonyymiyteen palautteenannossa • Luovat kanavat → työparitilanteiden läpikäynti ja analysointi esimerkiksi case - tilanteita näyttämällä • Työn jatkuva arviointi → rakenteiden luominen itsearviointia varten (parityön arviointilomakkeen luominen?) • Nykytilan kyseenalaistaminen → työparin vaihtaminen muutaman vuoden välein
4. Työparityöskentelyä koskevat koulutus- ja keskustelutilaisuudet	<ul style="list-style-type: none"> • Keskustelutilaisuudet → uudenlaisen keskustelukulttuurin luominen • Koulutustilaisuudet → mahdollisuus kokemusten vaihtoon

5 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksella selvitettiin päiväkodin työntekijöiden kokemuksia uudesta työmenetelmästä. Työmenetelmä oli koettu pääosin myönteisenä, joskin haasteitakin työmenetelmästä löytyi. Olen tiivistänyt tähän lukuun tutkimuksen tärkeimmät tulokset tutkimuskysymysten mukaan. Peilaan tuloksia tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen.

Luvun lopussa arvioin tutkimusprosessia ja tutkimuksen luotettavuutta. Arvioin luotettavuutta tutkimuskirjallisuuden ja omien havaintojeni pohjalta. Pohdin myös tutkimuksen tulosten sovellettavuutta päivähoitotyön kehittämiseen sekä esitän mahdolliset jatkotutkimusaiheet. Lopuksi kokoan tutkimusta koskevat johtopäätökset.

5.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että työparityöskentelystä johtuva ryhmäkoon pieneminen paransi lapsen yksilöllistä huomiointia merkittävästi. Kun lapsen tunteminen syvenee, lisääntyy myös kasvatajan tietoisuus lapsen kasvukontekstista, lapsen kokonaisvaltaisesta arjesta (vrt. Hujala ym. 2007, 23–24). Tämä voi edesauttaa toiminnan pedagogista suunnittelua lapsen yksilöllisiä tarpeita vastaavaksi ja helpottaa oppimisprosessien integroimista lapsen kokemusmaailmaan. (vrt. Heikka ym. 2009, 47.) Työparityöskentely voidaan tutkimusaineiston perusteella nähdä pienryhmätyöskentelymuotona parhaimmillaan. Tätä näkemystä tukivat usean haastateltavan näkemykset.

Työparityöskentelyllä voidaan parhaimmillaan luoda tehokkaat puitteet ennaltaehkäisevään varhaiskasvatustyöhön havainnointia tehostamalla. Haastateltavat kokivat työmenetelmän nopeuttavan havainnointien tekemistä ja mahdollisten tukitoimien aloittamista. Tutkimus tukee Polamon (2010a) pro gradu -tutkielman tuloksia työparityöskentelyn ”lapsiläheisyydestä”.

Työn tekemisen näkökulmasta työparityöskentelyllä koettiin olevan voimavaraistavia elementtejä edellyttäen, että työparin työtavat ja henkilökemiat kohtaavat (ks. Heinonen 2010; Maja 2010; Seinä & Helander 2007). Seinä ja Helander (2007) korostivat vuorovaikutuksen merkitystä onnistuneessa työparityöskentelyssä. Väite sai tukea myös tämän tutkimuksen perusteella. Työparityössä tiedonkulku helpottui ja yksinkertaistui. Työparit oppivat tuntemaan niin toisensa kuin ryhmän lapsetkin paremmin kuin isommassa ryhmässä. Tämän koettiin helpottavan ja tehostavan työtä. Kun päivittäin hallittavien vuorovaikutussuhteiden määrä vähenee, myös vuorovaikutus koetaan helpommin hallittavana. Toimivassa työparisuhteessa päivän tapahtumat oli helppo käydä läpi päivittäin, joskus jopa useita kertoja päivässä. Jos vuorovaikutus toimii, työparilta voi saada tukea haastaviin tilanteisiin.

Tehokkaalla ja selkeällä työnjaolla oli saatu ammatillinen osaaminen koko työyhteisöä hyödyttävään käyttöön osaamista jakamalla ja hyödyntämällä. Nämä tulokset ovat samansuuntaisia aiempien työparityöskentelyä koskevien tutkimusten kanssa. (vrt. Heinonen 2010; Lintervo 2010; Vaihia 2009.) Osaamisen hyödyntämisellä työntekijöiden erilainen osaaminen voidaan saattaa niin työparin kuin muiden tiimin jäsenten käytettäväksi. Tällä tavoin päiväkodissa voidaan tuottaa tasalaatuista ja pe-

dagogisesti yhtenäistä varhaiskasvatusta. (vrt. Opas 2013, 153.) Tutkimuskohteina olevissa päiväkodeissa ryhmät olivat esimerkiksi organisoineet pajapäiviä, joissa työntekijöiden erikoisosaamisesta hyötyivät useiden ryhmien lapset. Ryhmät tekivät yhteistyötä muun muassa siten, että yksi työntekijä suunnitteli ja ohjasi esimerkiksi jumppahetken naapuriryhmällekkin. Toinen työntekijä vastaavasti käytti osaamistaan toisessa asiassa. Työparitoiminta edellyttää tarkkojen sopimusten ja aikataulutus-ten tekemistä ryhmien välillä. Työmenetelmänä sen voidaan parhaimmillaan katsoa tehostavan yhteistyötä, sillä saumaton yhteistyö eri ryhmien välillä on toiminnan sujuvan organisoimisen edellytys.

Tutkimuksen alkuvaiheessa oletin, että työparityömenetelmänä tukisi oleellisesti kasvatuskumppanuuden rakentamista. Haastattelujen perusteella tämä oletamus sai vain jonkin verran vahvistusta. Ainakaan se ei ollut heikentänyt tai vähentänyt vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä. Osa koki selvääkin parannusta luottamuksellisen suhteen rakentamisessa. Kun lapset opittiin tuntemaan paremmin, myös perheet koettiin läheisemmiksi. Se, että työntekijällä oli aikaa huomioida jokainen lapsi, auttoi riittämättömyyden tunteiden vähenemisessä ja työssä jaksamisessa. Osa koki, että työmenetelmän myötä jäi enemmän voimavaroja vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Näin ollen myös vanhemmille oli enemmän annettavaa. Kasvatuskumppanuudessa toimivan vuorovaikutussuhteen luomisessa osapuolten välinen tunteminen ja arkiset kohtaamiset ovat tärkeässä osassa. (vrt. Karila 2006, 94, 96–97, Kaskela & Kekkonen 2006, 34.) Huomionarvoista kuitenkin oli, ettei moni haastateltava kokenut työmenetelmän tuoneen selkeää muutosta kasvatuskumppanuuteen. Kasvatuskumppanuuden rakentamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota aiemminkin, ja itse työmenetelmä ei ole tuonut suuria muutosta yhteistyöhön. Laadukasta yhteistyötä vanhempien kanssa on tehty ennen ja tehdään edelleenkin. Työparityöskentelyn hyödyistä puhuttaessa korostettiin lapsen näkökulmaa. Kasvatuskumppanuuden yhteyttä itse työmenetelmään ei välttämättä nähty yhtä selkeänä. (ks. Kuopion kaupunki www-sivut 2013; Kuopion Varhaiskasvatussuunnitelma 2011.)

Työparityöskentelyn suurin haaste näytti liittyvän työn haavoittuvuuteen yllättävissä poissaoloissa. Vaikka yhteistyö ja avunantojärjestelmä naapuriryhmien välillä toimisivat sujuvasti, poissaolot aiheuttivat työntekijöille haasteita työn tekemiseen ja järjestämiseen. Koettiin, että olisi tärkeää luoda toimivat rakenteet poissaolojen varalta siten, että lyhyissäkin poissaoloissa järjestely toimii. Ratkaisuna ehdotettiin muun muassa kaupungin palkkaamaa kiertävää sijaista.

Toimiva työparityöskentely edellyttää hyvin tiivistä, saumatonta yhteistyötä ja avointa keskusteluyhteyttä niin työparin, ison tiimin kuin koko työyhteisön välillä. On tärkeää muistaa, että työparityöskentely ei poista tiimityöskentelyä. Erityisen tärkeäksi koettiin työparityöskentelymallin määrittäminen sekä tiimisopimusten ja yhteisten pelisääntöjen kirjaaminen tarkalla tasolla. On selvää, että päivähoitoon arjessa tiimipalaveriin ja yhteisiin keskusteluhetkiin varattu aika on rajallinen. Siksi yhteisiä keskusteluja käydään paljon ihan käytännön arjessa. Työmenetelmä tavallaan elää jatkuvasti arkeen integroituna. Työparimenetelmän toimivuuden kannalta on kuitenkin merkityksellistä, etteivät keskustelut jää pelkästään ”ovensuu keskusteluiksi”.

Yhtenä ratkaisuna haasteeseen ehdotettiin yhteisiä koulutus- ja keskustelutilaisuuksia, asioiden kirjaamista mahdollisimman tarkalla tasolla sekä mahdollisuutta työn jatkuvaan arviointiin. Arviointi-

väylänä ideoitiin myös mahdollisuus palautteenantamiseen anonyymisti. Keskustelut ja kokemusten jakaminen muiden työparitoimintaa kokeilleiden työyhteisöjen kanssa voisivat toimia ideapankkina myös muille työyhteisöille. Tässä yhteydessä nostettiin esiin myös opinnäytetöiden merkitys ja niiden hyödyntäminen toiminnan määrittelyssä. Itse näen yhtenä mahdollisuutena Katri Vatajan (2012) työyhteisölähtöisen prosessikehittämisen ottamisen osaksi päivähoiton arjen työtä. Malli edellyttää arvioivaa työotetta, arkeen integroitua kehittämisprosessia, toimivaa palautteenantojärjestelmää sekä toimijalähtöisyyttä eli jokaisen työntekijän osallisuutta kehittämisprosessissa. Toimivaa systeemiä ei kannata muuttaa, mutta nykytilan arviointia voi ja pitää siitäkin huolimatta tehdä.

Työparityöskentely voi olla avain perinteisen tiimityön haasteisiin. Tutkimus osoitti, että myös työparityöskentelyssä on omat haasteensa. Työmenetelmänä parityöskentely on tiivis ja intensiivinen. Se edellyttää jokaiselta työntekijältä työhön sitoutumista. ”Vapaamatkustajia” ei tässä työmenetelmässä ole. Mikkola ja Nivalainen (2009, 77) herättelivät kirjassaan pohtimaan työhön sitoutumista ja vastuunottoa köydenvetovertauksella. Haastatteluaineistosta on tulkittavissa, että parhaimmillaan työparityöskentelyssä köyttä vedetään lujempaa kaksin kuin jos tiimissä on useampi jäsen. Toisaalta täysin aukoton ei tämäkään työmenetelmä ole. On muistettava, että työparin on vedettävä köyttä yhdessä myös isomman tiimin kanssa, sillä menetelmä ei toimi ilman sujuvaa vuorovaikutusta ja tiimityötä.

5.2 Tutkimuksen arviointi ja pohdinta

Opinnäytetyöprosessi on ollut tiivistä opiskelutahdistista johtuen haastava. Erityisen haastavaksi koin laajan opinnäytetyön tekemisen yksin. Useasti prosessin aikana olisin kaivannut työparia vierelleni näkökulmia avaamaan sekä tukea ja palautetta antamaan. Koen, että olen monta kertaa ylittänyt itseni. On ollut mahtavaa huomata, mihin kaikkeen omat voimavarat riittävät. Prosessi on opettanut asioiden priorisointia, päämäärätietoisuutta, organisointikykyä, suunnitelmallisuutta sekä pitkäjänteisyyttä. Parasta ja antoisinta prosessissa on ollut ihmisten kohtaaminen: niin ohjaajien, opettajien, muiden opiskelijoiden kuin tutkimusprosessiin osallistuneiden henkilöiden kanssa. He ovat avartaneet maailmaani taas askeleen verran.

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän ja tutkimusasetelman pätevyyttä mitata sitä, mitä oli tarkoituskin mitata (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Mielestäni tutkimuksessa käytetyllä tutkimusmenetelmällä saatiin haastateltavien ääni hyvin kuuluviin. Kohderyhmällä oli asiantuntemusta ja käytännön kokemusta työparityöskentelystä. Haastatteluilla saatiin vastaus tutkimuksen kysymyksen asetteluun. Tutkimustulosten luotettavuuden näkökulmasta opinnäytetyön haasteeksi osoitautuivat työparityöskentelyn tuoreus ja työmenetelmän kokeilujen vähyyys päiväkodeissa. Tutkimuskohteiksi päiväkodit valikoituivat yksinkertaisesti sillä perusteella, että nämä olivat opinnäytetyöni alkuvaiheissa ainoat tiedossa olevat työparityöskentelyä kokeilleet päiväkodit Kuopiossa. Mikäli työmenetelmää olisi kokeiltu jo laajemmin, olisi tulosten vertailtavuuden kannalta ollut järkevää valita päiväkoteja, joissa mallia sovellettaisiin joko kaikissa tai vain tietyissä päiväkotien ryhmissä. Tässä tutkimuksessa haastateltavien anonymiteettisuoja ja työparimallin erilaisen soveltamisen takia osa haastatteluaineistosta ei ollut vertailtavissa.

Haaste voidaan nähdä myös vahvuutena. Tutkimuksen aihe on työn kehittämisen näkökulmasta ajankohtainen ja tarpeellinen. Ilman luotettavaa ja objektiivista tietoa uudesta työmenetelmästä muutosprosessiin voi olla vaikea motivoitua. Tutkimuksella tuotetaan tietoa, jota voidaan hyödyntää päiväkotityön kehittämisessä. (vrt. Tuomi & Sarajarvi 2009, 140–141.) Tutkimuksen aihe osoittautui työntekijöitä motivoivaksi, sillä vapaaehtoisia haastateltavia löytyi runsaasti. Jouduin karsimaan tehtävien haastattelujen määrää, koska työmäärä olisi yhdelle opinnäytetyöntekijälle kasvanut liian suureksi. Suurella haastattelujen määrällä voidaan kyllä lisätä tutkimuksen luotettavuutta tutkittavasta asiasta, mutta on muistettava, että aineiston koko ei takaa hyvää tulosta. Aineiston kokoa merkittävämpää on tulkintojen kestävyys ja syvyys ja se että haastateltavat tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon. (Eskola & Suoranta 2000, 18, 60–61.) Mielestäni kerätty aineisto on riittävä ja tutkittavan asian kannalta edustava. Haastattelun kulkua helpotti aiheen läheisyys haastateltaville sekä aiheen yhteys heidän arkikokemuksiinsa. Jokainen haastateltava oli tutkittavan aiheen kannalta asiantuntija omalla alallaan.

Teoriapohjaa rajasin pikkuhiljaa tiedon ja kokemusten karttuessa. Kun ymmärrystä aiheeseen tuli lisää, osa alkuperäisestä teoriapohjasta jäi kokonaan pois, osa taas tuli takaisin hieman muokkautuneena. Suurin haaste teoreettisen viitekehyksen luomisessa oli työmenetelmän tuoreus ja aikaisempien tutkimustulosten vähyys. Tämä asetti raameja myös tutkimusaineiston vertailtavuudelle. Tutkimuskohteina olevissa päiväkodeissa muutosprosessi oli eri vaiheissa. Osalla kokemusta oli jo usealta vuodelta, kun taas osalla menossa oli vasta toinen kokeiluvuosi. Muutama haastateltava koki, että osaan kysymyksistä olisi ollut helpompi vastata, jos kokeilun aloittamisesta olisi ollut vähemmän aikaa. Työn kehittämisen näkökulmasta tämän tutkimuksen tulosten hyödyntäminen käytännön arjessa voi osoittautua merkitykselliseksi. Työn kehittämiseen tarvitaan luotettavaa tietoa työmenetelmän hyödyistä ja haasteista. Tutkimuksella voidaan luoda pohjaa työmenetelmän kokeilujen laajentamiselle sekä sen kehittämiseksi vieläkin toimivammaksi. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida puhua lasten näkökulmasta kuin aikuisten havaintojen ja kokemusten pohjalta. Täytyisi kysyä lapsilta itseltään kokemuksia työparityöskentelyn näyttäytymisestä lapsille. Jatkotutkimuksena voitaisiinkin selvittää lasten kokemuksia työparityöskentelystä tai toistaa tutkimus päiväkodeissa, joissa työparityöskentelyä käytetään samassa laajuudessa.

Tässä tutkimuksessa tutkijan roolina oli kerätä asiantuntijoiden eli haastateltavien kokemukset raportoitavaan muotoon. Itselläni ei ollut työmenetelmästä omakohtaisia kokemuksia. Työparitoiminnan arkikokemukset pohjautuvat haastateltavien määritelmiin ja tulkintoihin. Rakensin esiymmärrystä tutkittavasta aiheesta aiempien tutkimusten, kirjallisuuden ja tutustumiskäynnin perusteella. Jälkeenpäin arvioituna olisi ollut perusteltua tutustua käytännön työparitoimintaan esimerkiksi useampien tutustumiskäyntien muodossa.

Teemahaastatteluissa lähdin liikkeelle pyytämällä haastateltavia kuvaamaan työparityöskentelyn arkea heidän päiväkodissaan. Tällä pystyin varmistumaan siitä, että puhumme työparityöskentelystä samaa kieltä. Varmistin myös, että tarkoitamme perinteisellä tiimityömallilla samaa asiaa. Näin olen saanut tarkemman kuvan juuri tämän tietyn päiväkodin tavasta toteuttaa työparityöskentelyä. Lisäksi minulla on ollut mahdollisuus tutustua jokaiseen tutkimuskohteena olevan päiväkodin tiloihin.

Tutkimuksen raportoinnissa tulokset pohjautuvat tutkijan tekemiin määritelmiin haastateltavien kokemuksista. Haastattelijan omien arkikokemusten puute voi toisaalta heikentää tulosten luotettavuutta. Toisaalta opinnäytetyöntekijä saattaa ulkopuolisena pystyä analysoimaan aineistoa objektiivisemmin kuin jos hän tutkisi tuttua työyhteisöä. Ulkopuoliselle voi mahdollisesti olla helpompi kertoa kokemuksistaan realistisesti, asioita kaunistelematta tai liioittelematta. (vrt. Hirsjärvi & Hurme 2011, 187–188.) Tutkimuksen luotettavuuden kannalta merkitystä on myös sillä, kuinka asioita kysytään. Haastatteluissa vältin tietoisesti johdattelevia kysymyksiä. Jos haastattelun aikana huomasin, että kysymys oli yhtään johdatteleva, jätin vastauksen pois analysoinnista.

Työparityöskentely työmenetelmänä on haasteellinen palapeli, jossa jokaisen työntekijän työpanos ja työhön sitoutuminen on tärkeää. Yhteistyön työparien ja tiimien välillä on oltava saumatonta ja sujuvaa. Palapeli ei toimi, elleivät kaikki palaset osu kohdalleen. Työn kehittämisen näkökulmasta työyhteisölähtöisellä, jatkuvalla itsearviointilla voidaan luoda puitteet sen rakentamiselle. Kun palaset löytävät paikkansa, työparityöskentely voi olla ratkaisu moniin päivähoiton haasteisiin.

LÄHTEET

- ASETUS LASTEN PÄIVÄHOIDOSTA L 16.3.1973/239. Finlex. Lainsäädäntö. [viitattu 2014-03-04] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>
- BRONFENBRENNER, Urie. 1979. *The Ecology of Human Development. Experiments by Nature and Design*. Cambridge: Harvard University press.
- ENGESTRÖM, Yrjö. 1987. *Learning by Expanding*. Helsinki: Orienta konsultit Oy.
- ENGESTRÖM, Yrjö. 1995. *Kehittävä työntutkimus – perusteita, tuloksia ja haasteita*. Hallinnon kehittämiskeskus. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus.
- ENGESTRÖM, Yrjö & VIRKKUNEN, Jaakko. 2007. *Muutoslaboratorio – kehittävän työntutkimuksen uusi vaihe*. [verkkojulkaisu] Teoksessa RAMSTAD, Elise. & ALASOINI, Tuomo. (toim.) *Työelämän tutkimusavusteinen kehittäminen Suomessa. Lähestymistapoja, menetelmiä, kokemuksia, tulevaisuuden haasteita*. Helsinki: Työministeriö. Työelämän kehittämissuunnitelman (Tykes) raportteja. [viitattu 2014-03-04] Saatavissa: <http://www.tekes.fi/Julkaisut/r53-teksti-jjj-korjattu-final.pdf>
- ESKOLA, Jari. & SUORANTA, Juha. 2000. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 5. painos. Tampere: Vastapaino.
- HEIKKA, Johanna., HUJALA, Eeva. & TURJA, Leena. 2009. *Arvioinnista opiksi. Havainnointi, arviointi ja suunnittelu varhaispedagogiikassa*. Helsinki: Printel Oy.
- HEIKKILÄ, Kristiina. 2002. *Tiimit – avain uuden luomiseen*. Helsinki: Kauppakaari.
- HEINONEN, Susanna. 2010. *Hallinnolliset rajat ylittävä parityö työvoiman palvelukeskuksessa*. Tampereen yliopisto. Sosiaaliryönnön tutkimuksen laitos. Pro gradu -tutkielma. [viitattu 2014-04-03] Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81585/gradu04305.pdf?sequence=1>
- HEINÄMÄKI, Liisa. 2004. *Eriytynen tuki varhaiskasvatuksessa. Eriyispäivähoito – lapsen mahdollisuus*. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 58. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy.
- HIRSJÄRVI, Sirkka. & HURME, Helena. 2011. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko & SAJAVAARA, Paula. 2010. *Tutki ja kirjoita*. 15.–16. painos. Helsinki: Tammi.
- HUJALA, Eeva, PUROILA, Anna-Maija, PARRILA, Sanna ja NIVALA, Veijo. 2007. *Päivähoidosta varhaiskasvatukseen*. Hyvinkää: Edufin.
- JANHONEN, Minna. 2010. *Tiedon jakaminen tiimityössä*. Väitöskirja. Työ- ja ihminen. Tutkimusraportti 39. Helsinki: Työterveyslaitos. [viitattu 2014-04-29] Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/21824/tiedonja.pdf?sequence=2>
- KALLIALA, Marjatta. 2009. *Kato mua! Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa?* Tampere: Gaudeamus.
- KARILA, Kirsti. 2006. *Kasvatuskumppanuus vuorovaikutussuhteena*. Teoksessa KARILA, Kirsti, ALASUUTARI, Maarit, HÄNNIKÄINEN, Maritta, NUMMENMAA, Anna Raija & RASKU-PUTTONEN, Helena. (toim.) *Kasvatusvuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 91–108.
- KARILA, Kirsti & NUMMENMAA, Anna Raija. 2006. *Kasvatusvuorovaikutus ja yhteisöllinen työkuulturi*. Teoksessa KARILA, Kirsti, ALASUUTARI, Maarit, HÄNNIKÄINEN, Maritta, NUMMENMAA, Anna Raija & RASKU-PUTTONEN, Helena. (toim.) *Kasvatusvuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 34–47.
- KASKELA, Marja & KEKKONEN, Marjatta. 2006. *Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen*. Oppaita 63. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes.

- KEKKONEN, Marjatta. 2012. Kasvatuskumppanuus puheena. Varhaiskasvattajat, vanhemmat ja lapset päivähoiton diskursiivisilla näyttämöillä. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopiston kasvatustieteiden yksikkö. Acta Universitatis Tamperensis 1700.
- KELTIKANGAS-JÄRVINEN, Liisa. 2012. Pienen lapsen sosiaalisuus. Helsinki: WSOY.
- KOZLOWSKI, Steve W.J. & BELL, Bradford.S. 2003. Work groups and teams in organizations. Kirjassa BORMAN, Walter.C., ILGEN, Daniel.R. & KLIMOVSKI, Richard.J. (toim.). Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, vol. 12, 333-375. London: Wiley.
- KUOPION ESIOPETUKSEN SUUNNITELMA. 2011. [verkkodokumentti] Kuopion kaupunki. [viitattu 2014-03-03] Saatavissa: <http://www.kuopio.fi/documents/12147/62bc94df-4b67-4791-bdcf-ac447e300698>
- KUOPION KAUPUNGIN WWW-SIVUT. [viitattu 2014-03-03] Saatavissa: <http://www.kuopio.fi/>
- KUOPION VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA. 2011. Kasvattajan käsikirja. [verkkodokumentti] Kuopion kaupunki. Kasvun ja oppimisen palvelualue. Varhaiskasvatus. [viitattu 2014-04-20]. Saatavissa: http://www.kuopio.fi/c/document_library/get_file?uuid=37e9416e-ebc2-4d43-b053-f9878cbce9ba&groupId=12147
- KUULA, Arja. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- KYNGÄS, Helvi. & VANHANEN, Liisa. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede. Sairaanhoidtajien koulutussäätiö. Helsinki: Hoitotieteiden tutkimusseura. 11 (1999):1, 3-12.
- KYRÖNLAMPI-KYLMÄNEN, Taina. 2010. Lapsen hyvä arki. Hämeenlinna: Kirjapaja.
- KYRÖNLAMPI, Taina. 2011. Päiväkodin arki lapsen kokemana. Teoksessa Alila, Kirsi. ja Parrila, Sanna. (toim.) Lapsen arki ja vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa. Katsaus varhaiskasvatuksen väitöskirjoihin vuosilta 2006–2010. Oulu: Ediva.
- LAKI LASTEN PÄIVÄHOIDOSTA L 19.1.1973/36. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 2014-03-30]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>
- LEONTJEV, Aleksei Nikolajevitš. 1977. Toiminta, tietoisuus, persoonallisuus. Helsinki: Kansankulttuuri.
- LEONTJEV, Aleksei Nikolajevitš. 1981. Problems of the development of the mind. Moscow: Progress.
- LIIKANEN, Hanna. 2010. Suhdetyötä ja dialogia. [verkkopublication] Ote julkaisusta JOUTTIMÄKI, Päivi, KANGAS, Saija & SAURAMA, Erja. (toim.) Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. Visio vahvasta aikuissosiaalityöstä – hankkeen loppuraportti. Soccan työpapereita 2011:1. [viitattu 2014-03-03] Saatavissa: http://www.socca.fi/files/1676/Uudistuva_ja_voimaannuttava_aikuissosiaalityo_-_Visio_vahvasta_aikuissosiaalityosta_-hankkeen_loppuraportti.pdf
- LIIKANEN, Hanna & MAJA, Kaisa. 2011. Reflektiivistä työparityötä. [verkkopublication] Ote julkaisusta JOUTTIMÄKI, Päivi, KANGAS, Saija & SAURAMA, Eerja. (toim.) Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. Visio vahvasta aikuissosiaalityöstä – hankkeen loppuraportti. Soccan työpapereita 2011:1. [viitattu 2014-03-03] Saatavissa: http://www.socca.fi/files/1676/Uudistuva_ja_voimaannuttava_aikuissosiaalityo_-_Visio_vahvasta_aikuissosiaalityosta_-hankkeen_loppuraportti.pdf
- LINTERVO, Tiina. 2010. Lastensuojelutarpeen selvitys työparityöskentelynä Raision perhepalveluissa. Opinnäytetyö. Turku: Turun ammattikorkeakoulu Sosiaalialan koulutusohjelma. [viitattu 2014-04-20] Saatavissa: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16486/Lintervo_Tiina.pdf?sequence=1
- LURIA, Aleksander Romanovitš. 1979. The making of mind: A personal account of Soviet psychology. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

- MAJA, Kaisa. 2010. Parityöskentely aikuissosiaalityössä. [verkkojulkaisu] Ote julkaisusta JOUTTIMÄKI, Päivi, KANGAS, Saija & SAURAMA, Erja. (toim.) Uudistuva ja voimaannuttava aikuissosiaalityö. Visio vahvasta aikuissosiaalityöstä – hankkeen loppuraportti. Soccan työpapereita 2011:1. [viitattu 2014-03-03] Saatavissa: http://www.socca.fi/files/1676/Uudistuva_ja_voimaannuttava_aikuissosiaalityo_-_Visio_vahvasta_aikuissosiaalityosta_-hankkeen_loppuraportti.pdf
- MIKKOLA, Petteri & NIVALAINEN, Kirsi. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään – näkökulmia 2010 luvun varhaiskasvatukseen. Saarijärvi: Pedatieto.
- NIVALA, Veijo. 2000. Johtajuus ja tiimiorganisaatio päivähoitossa. Oulu: Oulun yliopisto, Varhaiskasvatuskeskus.
- NUOTIO, Tuula. 2013. Kuopion kaupunki, varhaiskasvatuspalvelut. Palvelupäällikkö. [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Maarit Räsänen. Lähetetty 2013-07-29. [viitattu 2014-04-20]
- NUOTIO, Tuula. 2014. Kuopion kaupunki, varhaiskasvatuspalvelut. Palvelupäällikkö. [sähköpostiviesti]. Vastaanottaja Maarit Räsänen. Lähetetty 2014-04-14. [viitattu 2014-04-18]
- OPAS, Maritta. 2013. Yhteisöllinen kasvattajatiimi. Teoksessa MARJANEN, Päivi, MARTTILA, Marjaana & VARSA, Marjo. (toim.) Pienten piirissä. Yhteisöllisyyden merkitys lasten hyvinvoinnille. Juva: PS-kustannus.
- PATTON, Michael Quinn. 2011. Developmental Evaluation. Applying Complexity Concepts to Enhance Innovation and Use. New York: The Guilford Press.
- PENTTINEN, Katri. 2013. Lääkäri-hoitaja työparityöskentely Naantalın terveystieteiden keskuksessa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Terveystieteiden keskus. Opinnäytetyö. [viitattu 2014-04-20] Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57357/Penttinen_Katri.pdf?sequence=1
- POLAMO, Kim. 2010a. Lapsen emotionaalisten tarpeiden kohtaaminen päiväkodin työpari- ja tiimityössä. Varhaiskasvatustieteen pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. [viitattu 2014-04-20] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/26613/URN:NBN:fi:jyu-201103011833.pdf?sequence=1>
- POLAMO, Kim. 2010b. Työparityö päiväkodissa. Kirja päiväkodin kehittämisen tueksi. Helsinki: Picaset Oy.
- RASKU-PUTTONEN, Helena. 2006. Oppijoiden yhteisö, osallisuus ja kasvattajan merkitys. Teoksessa KARILA, Kirsti, ALASUUTARI, Maarit, HÄNNIKÄINEN, Maritta, NUMMENMAA, Anna Raija & RASKU-PUTTONEN, Helena. (toim.) Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 111–125.
- SALMININEN, Eija & TYNNINEN, Kirsi. 2011. Omahoitajana päiväkodissa – omahoitajuus pedagogisena työmenetelmänä. Saarijärvi: Pedatieto.
- SEINÄ, Seppo & HELANDER, Jaakko. 2007. Tiimeistä työpareiksi. Toiselta oppiminen ja ammatillinen kehittyminen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisu 3/2007.
- STM 2002. Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. [verkkodokumentti] STM:n julkaisu 2002:29. [viitattu 2014-03-13] Saatavissa: <http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/varhais2/julkaisu0209.htm>
- THL 2014. Kasvun kumppanit. Lapsen hyvinvointia vahvistamassa. Tuki varhaiskasvatuksessa. [verkkosivu] [viitattu 2014-03-13] Saatavissa: http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/lapsen/tuki_varhaiskasvatuksessa
- TIKKAMÄKI, Kati. 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Tampere: Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja.

- TUOMI, Jouni. & SARAJARVI, Anneli. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- VAIHIA, Anna. 2009. Kohtaamisen paikka: työparityön kehittäminen lastensuojelussa. Diakonia-Ammattikorkeakoulu. Helsinki: Terveyden edistämisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [viitattu 2014-04-20] Saatavissa: http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/7428/Vaihia_Anna.pdf?sequence=1
- VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAN PERUSTEET. 2005. Oppaita 56. [verkkajulkaisu] Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes. [viitattu 2014-04-20] Saatavissa: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/7eef5448-e8a3-4887-ab97-19719ea74066>
- VATAJA, Katri. 2012. Kehittyvä työyhteisö. Itsearviointin hyödyntäminen työyhteisön kehittämisessä kunnallisessa sosiaalitoimessa. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Tutkimuksia 86/2012. Helsinki: Vaasan yliopisto, Filosofinen tiedekunta. Väitöskirja.
- VIITA, Markku. 2014. Yliopettaja. Työn ja työyhteisön kehittämisen kurssi. [haastattelu 2014-02-07]. Iisalmi. Savonia-ammattikorkeakoulu.
- VIITTALA, Kaisu. 2005. Lapsuus ja erityinen tuki päivähoitossa. Teoksessa KONTU, Elina & SUHONEN, Elina. (toim.) 2005. Erityispedagogiikka ja varhaislapsuus. Helsinki: Yliopistopaino.
- VIRTANEN, Petri. 2001. Laatumatka. Helsinki: Net Effect ja Art Print Oy.
- VYGOTSKI, Lev Semjonovitš. 1978. Mind in Society: The psychology of higher mental functions. Cambridge: Harvard University Press.

LIITE 1. TEEMAHAASTATTELURUNKO

Teemahaastattelurunko/ Työparityöskentely päiväkodissa

1. Työparityöskentely työmenetelmänä päiväkodissa
 - Mihin uudella työmenetelmällä haettiin muutosta? Tiimityömallin haasteet?
 - Millaisia tavoitteita uudelle työmenetelmälle asetettiin?
 - Kuvaile esimerkkipäivä tällä työmenetelmällä.
 - konkreettiset muutokset työskentelyyn perinteiseen tiimityömalliin verrattuna

2. Kokemukset työparityöskentelystä
 - Hyödyt ja haasteet arjen työskentelyssä
 - työn- ja vastuunjaon selkeys, työn tavoitteet
 - toiminnan pedagoginen suunnittelu, toteutus ja arviointi
 - lasten yksilöllinen huomiointi ja tunteminen (omahoitajuus työparitoiminnassa)
 - yhteiset sopimukset ja säännöt (esim. aamu- ja iltapäivät, työpariaika)
 - tiedon kulku
 - konkreettisia esimerkkejä menetelmän toimivuudesta/ ongelmatilanteista
 - Millaisia muutoksia olet havainnut lasten käyttäytymisessä/ henkilöstön vuorovaikutuksessa työmenetelmään siirtymisen jälkeen?
 - Toimiko joku asia paremmin/ huonommin perinteiseen tiimityöskentelyyn verrattuna?

3. Kasvatuskumppanuus
 - Muutokset yhteistyössä vanhempien kanssa (jos havaittavia muutoksia, millaisia ne ovat?)
 - Vuorovaikutus ja tiedonkulku
 - lapsen ja omahoitajan/työparin välillä
 - lasten välinen vuorovaikutus
 - lapsen kasvuympäristöjen välillä (koti ja päivähoito)
 - vanhemmilta saatu palaute
 - varhainen tukeminen

4. Kehittämideoita työparitoimintaan päiväkodissa
 - Kehittämisehdotuksia (mikä arjessa toimii hyvin? mitä arkeen voisi tuoda lisää? mitä voisi vähentää?)
 - Jatka seuraavia lauseita:
 - Minun työtäni / meidän työtämme selkeyttäisi, jos...
 - Lapsen arkea päiväkodissa selkeyttäisi, jos...
 - Vanhempien arkea päiväkodin asiakkaina selkeyttäisi, jos...

LIITE 2. ESIMERKKI SAATE-KIRJEESTÄ PÄIVÄKODEILLE

Esimerkki

PYYNTÖ

x.x.xxxx

Hyvä päiväkodinjohtaja,

Pyydän Teitä sekä päiväkotinne henkilökuntaa osallistumaan haastattelututkimukseen, jossa selvitetään työparityöskentelymenetelmän hyötyjä ja haasteita päiväkodin arjessa. Olen Savonia-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija ja teen opinnäytetyötäni työparityöskentelystä päiväkodissa. Olen toukokuussa ottanut Teihin sähköpostitse yhteyttä ja käynyt elokuussa tutustumassa päiväkotinne. Tällöin alustavasti sovimme tutkimushaastattelujen tekemisestä. Lupasin ottaa Teihin yhteyttä myöhemmin haastattelujen käytännön järjestelyjä varten. Tutkimuslupa tutkimukseni tekemiselle on virallisesti myönnetty 15.11.2013.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tuottaa tietoa työparitoimintamallin toimivuudesta päiväkodin arjessa sekä selvittää millaisia kokemuksia päiväkodin työntekijöillä on uuden työmenetelmän hyödyistä ja haasteista käytännön arjessa. Selvitystarvetta ja opinnäytetyöni tarpeellisuutta voidaan mielestäni perustella sillä, että mallin käyttöönoton mahdollista laajentamista varten tarvitaan mahdollisimman objektiivista tietoa mallin hyödyistä ja tässä ulkopuolisen tekemä selvitys voi tuottaa arvokasta tietoa päivähoidon toiminnan kehittämiseksi. Haastattelujen kautta saadun tiedon avulla voidaan parhaimmillaan tuottaa myös kehitysideoita työparimallin käytön soveltamiseen. Kannustavat tulokset voivat toimia ponnahduslautana muillekin päiväkodeille työtapojen muuttamisen kokeilemiseen.

Tutkimusaineisto on tarkoitus kerätä haastattelemalla päiväkotien henkilökuntaa ja johtajia. Tutkimusmenetelmäksi olen valinnut teemahaastattelut ja ne on tarkoitus toteuttaa helmi- maaliskuun 2014 aikana tutkimuskohteina olevissa päiväkodeissa. Arvion mukaan yksi haastattelu kestää noin puolesta tunnista yhteen tuntiin. Haastattelussa ei ole läsnä minun ja haastateltavan lisäksi muita ja kaikki tutkimusta varten annetut tiedot ovat täysin luottamuksellisia. Haastattelut perustuvat vapaaehtoisuuteen ja jos jostain syystä haastateltava haluaa jättää haastattelun kesken, hän voi tehdä niin. Nauhoitan haastattelut, mikäli haastateltavalla ei ole mitään sitä vastaan. Nauhat tuhoan heti opinnäytetyöni valmistumiseni jälkeen. Haastateltavien henkilöllisyys ei tule esiin tutkimusraportissa. Tutkimuksen teossa otan tarkasti huomioon tutkimuseettiset näkökulmat.

Toivon teidän suhtautuvan myönteisesti tähän tutkimuspyyntöön. Kirjeen liitteenä on kopio tutkimussuunnitelmasta sekä alustava teemahaastattelurunko. Otan Teihin puhelimitse yhteyttä haastatteluajkojen sopimista varten viikolla X tai X. Toivoisin, että jokainen haastatteluun osallistuva ehtisi tutustua teemahaastattelurunkoon ennen haastatteluajankohtaa.

Ystävällisesti,

Maarit Räsänen

Savonia-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelija

LIITE 3. ESIMERKKI AINEISTON RYHMITTELYSTÄ JA ABSTRAHOINNISTA (HYÖDYT)

Työparityömenetelmän hyödyt henkilökunnan kokemana (lapsen näkökulma)

Alakategoria	Yläkategoria	Yhdistävä kategoria
<ul style="list-style-type: none"> • lapsen tunteminen syvenee • pienryhmätoiminta auttaa lapsen kuulluksi tulemista • lapsen yksilöllinen huomiointi helpottuu • pystyt huomioimaan jokaisen lapsen tarpeet • kykenee vastaamaan lapsen yksilöllisiin tarpeisiin paremmin • pienemmässä ryhmässä aratkin lapset pystytään huomioimaan paremmin • pystyy ennakoimaan toimintaa yksilöllisiä tarpeita vastaavaksi 	Lapsen yksilöllinen huomiointi paranee	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> Lapsen yksilöllisen kasvun ja kehityksen tukeminen helpottuu </div>
<ul style="list-style-type: none"> • toimivassa työparisuhteessa lapsen varhainen tukeminen helpottuu • havainnointi intensiivisempää • saadaan tarkat havainnot nopeasti • tukitoimet voidaan aloittaa nopeasti • toiminnan suunnittelu lapsen yksilöllisiä tarpeita vastaavaksi helpottuu • varhainen tukeminen tehostuu • varhaisen tukemisen mahdollisuus paranee • ehtii havainnoida tehokkaammin • helpompi huomata ja auttaa tukea tarvitsevia 	Havainnointi helpottuu ja mahdollistaa varhaisen tukemisen	
<ul style="list-style-type: none"> • pienryhmä jäsentää lapsia • rauhoittaa lapsiryhmää • äänimaailma pienenee • monipuolisemmat toiminnan mahdollisuudet • pienryhmätoiminta nyt uudella tasolla • pienemmässä ryhmässä lapsenkin on helpompi toimia • lapset ryhmäytyy pieneen ryhmään paremmin • pieni ryhmä tukee lasta • työparitoiminta selkeyttää lapsen arkea • lapsiryhmästä tulee tiivis • lisää työ- ja leikkirauhaa • vähentänyt melua ja kiirettä 	Pienryhmän hyödyt	

LIITE 4. ESIMERKKI AINEISTON RYHMITTELYSTÄ JA ABSTRAHOINNISTA (HAASTEET)

Alakategoria (esimerkkejä)	Yläkategoria	Yhdistävä kategoria
<p>Työparin erilaiset työtavat ja henkilökemia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • henkilökemia näyttelee suurta osa-aluetta • kun ollaan tosi läheisessä vuorovaikutuksessa, pitää osata tehdä töitä yhdessä • työparin yhteensopivuus tärkeää työn sujumisen kannalta • myös osaamisen jakaminen edellyttää yhteistä näkemystä työn tekemisestä • työnjako haastavaa jos erilainen tapa tehdä töitä • työparisuhteen syventyminen vie aikaa <p>Työn haavoittuvuus haasteena:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yllättävät poissaolot haastavia (8 mainintaa) • joutuu olemaan joitakin aikoja yksin ryhmän kanssa • suunnitteluajan riittämättömyys (8 mainintaa) • ei tuo helpotusta iltapäivään • vastuullisuuden haaste • työmenetelmän intensiivisyys haastavaa • omien voimavarojen säätelyminen <p>Yhteiset sopimukset ja yhteisvastuullisuuden haasteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tiimisopimusten oltava tarkkoja • pitäisi olla enemmän palaveriaikaa ja sopimista • yhteisvastuullisuuden säilyttäminen • yhteisten pelisääntöjen sopiminen ja kirjaaminen tarkemmin • tiimityömallin häviäminen haasteena • tiedonkulku ison tiimin kesken ei aina toimi • yhteistyön ryhmien välillä oltava saumatonta • opettajan työajan miettiminen <p>Toimintaympäristön haasteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tilahaasteet nykypäiväkodeissa (7 mainintaa) 	Työn tekemisen haasteet	<div data-bbox="1289 678 1546 1487" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p>Haasteena toimivien rakenteiden luominen työparityöskentelyyn ja sen arviointiin</p> </div>
<p>Työparitoiminnan määrittelemisen haasteet</p> <ul style="list-style-type: none"> • omahoitajuus ei saa mennä liian pitkälle • vastuu työparimenetelmässä hankalasti määriteltävä • työparitoiminta mahdollistaa työparin eristäytymisen muusta työyhteisöstä • työparitoiminnan toteuttamisesta puuttuu kultainen keskite • työparityöskentelyn määrittelemisen tarkemmin • työparityömalli antaa liikaa vapauksia • tiimin merkityksen selkiyttäminen • pitäisi olla enemmän työn arviointia • toiminnan kehittäminen ilman arviointia ja kyseenalaistamista vaikeaa • tuen saaminen työparilta ei itsestään selvyyttä • työparisysteemin luominen haasteellinen pala-peli 	Työparitoiminnan määrittelemisen haasteet	

LIITE 5. ESIMERKKI AINEISTON RYHMITTELYSTÄ JA ABSTRAHOINNISTA
(KEHITTÄMISEHDOTUKSET)

Alakategoria (esimerkkejä)	Yläkategoria	Yhdistävä kategoria
<ul style="list-style-type: none"> • yhteinen kaupungin palkkaama kiertävä sijainen paikkaamaan yllättäviä poissaoloja • sijaistarpeeseen vastaaminen • kiertävä sijainen paikkaamaan yllättäviä poissaoloja 	Työn haavoittuvuuden paikkaaminen	<div data-bbox="1256 539 1511 1485" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p>Työparitoiminnan rakenteiden luominen työn arviointiin ja työn haavoittuvuuteen</p> </div>
<ul style="list-style-type: none"> • työparitoiminnan analysointi ja arviointi → kultaisen keskitien löytyminen • työparitoiminnan analysoiminen koulutuksen tai keskustelutilaisuuksien muodossa • työparitoiminta ei poista tiimityöskentelyä → tiimityöskentelyyn ja työparityöskentelyyn liittyvien asenteiden selvittäminen ja tiedostaminen • työparityöskentelyn analysoiminen luovalla tavalla esimerkiksi näyttämällä erilaisia case-tilanteita • työparien vaihtaminen tietyin väliajoin • palautelaatikko, johon palautteen voi jättää anonyymisti • työn jatkuva kehittäminen ja arviointi 	Työparitoiminnan arviointi	
<ul style="list-style-type: none"> • mahdollisuus kokemusten vaihtoon • keskustelun ja työn arvioimisen lisääminen työparityöskentelystä • lasten kokemusten selvittäminen • arvokeskusteluilta vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä lujittamaan • koulutuspäivä ja mahdollisuus sen jatkamiseen esimerkiksi pariin tunniksi keskustelujen jatkamiseksi • koulutusta työparityöskentelyyn 	Keskustelu- ja koulutustilaisuudet	
<ul style="list-style-type: none"> • työparityöskentelyn pelisääntöjen ja tiimisopimusten kirjaaminen tarkemmalla tasolla • enemmän yhteistä aikaa yhteisten sopimusten ja käytäntöjen sopimiseen • työn tauottamisen huomiointi • mahdollisuus työpariin tutustuminen jo etukäteen • mentorointi työparityöskentelyssä • pienryhmätoiminnan eteenpäin vieminen ryhmä- ja yksikohtaisia tarpeita miettimällä • kun toiset oppii tuntemaan paremmin, yhteistyön kehittäminen on helpompaa ja tehokkaampaa • vanhempien arkea selkeyttäisi tutut aikuiset ja mahdollisuus tutustua lapsen arkeen • työaikojen selkeyttäminen helpottaisi opettajan suunnitteluajan toteutumista • suunnitteluajan miettiminen 	Työn tekemisen kehittäminen	