

VARHAISKASVATUSTIIMIN TYÖLOSUHDETEKIJÖIDEN MERKITYS LAPSEN VARHAISEN TUEN TARPEEN TUNNISTAMISESSA

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Tutkinto-ohjelma Sosiaaliala, varhaisen tuen asiantuntija	
Työn tekijä(t) Seija Nenonen	
Työn nimi Varhaiskasvatustiimin työolosuhteiden merkitys lapsen varhaisen tuen tarpeen tunnistamisessa	
Päiväys 13.9.2024	Sivumäärä/Liitteet 53/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) VIKTOR Work-Life Metrics	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Varhainen tuki, sen tunnistaminen ja siihen puuttuminen ovat laadukkaan varhaiskasvatustyön ydintä. Varhaiskasvatustoiminnan tulee pohjautua toimivaan tiimityöhön, joka on lapsen varhaisen tuen toteutumisen edellytys varhaiskasvatuksessa.</p> <p>Tämän tutkimuksen tarkoitus oli tarkastella varhaiskasvatustiimissä olevien tiimityön toimivuuteen liittyvien työolosuhdetekijöiden merkitystä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen. Tavoite oli löytää tiimin työolosuhteista niitä tekijöitä, jotka vahvistavat tiimin työntekijöiden kykyä tunnistaa lapsen varhainen tuen tarve ja suunnata tarvittava tuki lapsen tarpeiden mukaisesti.</p> <p>Tutkimus tehtiin yhteistyössä VIKTOR Work-Life Metrics:n kanssa. Määrällisen tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella kahden suomalaisen kaupungin kunnallisten päiväkotien varhaiskasvatustiimeistä keväällä 2024. Aineisto analysoitiin tilastollisia menetelmiä käyttäen.</p> <p>Tämän aineiston pohjalta lapsen varhaisen tuen tunnistamista ja siihen puuttumista näyttäisi vahvistavan varhaiskasvatustiimin kasvun asenne. Aineisto antoi viitteitä, että kasvattamalla tiimin psykologista turvallisuutta, kasvaa tiimin kasvun asenne lähes samassa suhteessa. Psykologisen turvallisuuden vahvistumista näyttäisi tässä aineistossa selittävän päiväkodin johtajan valmentava johtamistyyli, varhaiskasvatustiimin jäsenten toisilleen antaman palautteen määrä sekä varhaiskasvatustiimin jäsenten työskentely samassa tiimissä pidemmän ajan.</p> <p>Tutkimuksen merkitys tulee esille niissä toteutuneissa konkreettisissa toimenpiteissä, miten tutkimuksen tuotama tieto vaikuttaa ja lisää kaikkien varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden ymmärrystä varhaiskasvatustiimissä olevien työolosuhdetekijöiden merkityksestä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen ja puuttumiseen.</p>	
Avainsanat Varhainen tuki, varhaiskasvatus, tiimityö, olosuhteet	

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Master's Degree Programme in Social Services	
Author(s) Seija Nenonen	
Title of Thesis Relevance of Early Childhood Education Team 's Working Conditions in Recognizing Child 's Need for Early Support	
Date September 13, 2024	Pages/Appendices 53/3
Client Organisation /Partners VIKTOR Work-Life Metrics	
<p>Abstract</p> <p>Early support, recognizing the need and addressing it are at the core of high-quality work in early childhood education. The work in early childhood education should be based on effective teamwork, which is a prerequisite for the realisation of early support for a child in early childhood education.</p> <p>The purpose of this study was to view the relevance of the factors in working conditions related to effective teamwork among the individuals in the early childhood education team, when recognizing a child's need for early support and addressing this need. The aim was to find those factors in the team's working conditions that strengthen the team employee's ability to recognize a child's need for early support and direct the necessary support according to the child's needs.</p> <p>The study was conducted in cooperation with VIKTOR Work-Life Metrics. The material for the quantitative study was collected with an electronic questionnaire in teams working in early childhood education in two Finnish cities' municipal day-care centers in the spring of 2024. The material was analysed using statistical methods.</p> <p>Based on this material, a growth attitude in the early childhood education team seems to strengthen the recognizing of a child's need for early support and addressing the child's need. The material indicates that by growing the team's psychological safety, the team's growth attitude will grow proportionately. In this material, the strengthening of psychological safety seems to be explained by the leadership style of the kindergarten manager, the amount of feedback members of the early childhood education team has given each other as well as the longer the team members have worked together in the same team.</p> <p>The relevance of the study becomes apparent in those completed concrete actions, how the information produced by the study influences and increases the understanding among everyone working in early childhood education, about the relevance of the factors in the working conditions in the early childhood education team, when recognizing the child's need for early support and addressing the issue.</p>	
Keywords Early Support, Early Childhood Education, Teamwork, Conditions	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	VARHAINEN TUKI VARHAISKASVATUKSESSA.....	7
2.1	Lapsen varhaisen tuen tunnistaminen	9
2.2	Varhaisen tuen vaikuttavuus ja merkitys.....	11
3	TOIMIVA VARHAISKASVATUSTIIMI.....	13
3.1	Varhaiskasvatustiimin henkilöstörakenne	13
3.2	Toimivan tiimityön edellytykset	14
4	VARHAISKASVATUSTIIMIN TOIMIVUUTTA VAHVISTAVAT TYÖOLOSUHDETEKIJÄT	16
4.1	Psykologinen turvallisuus tiimin vuorovaikutuksessa	16
4.2	Tiimin kehitymis- ja oppimismyönteinen kasvun asenne	18
4.3	Tiimin hyvinvointiin painottuva valmentava johtaminen	19
4.4	Palautekäytännöt ammatillisen kehittymisen tukena	22
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS	24
6	TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS	25
7	TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS	26
7.1	Mittareiden muodostaminen tutkimuksen muuttujista	26
7.1.1	Tutkimuksen selitettävä muuttuja	26
7.1.2	Tutkimuksen selittävät muuttujat.....	28
7.2	Tutkimusaineiston keruu	30
7.3	Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi	31
8	TULOSTEN TARKASTELU.....	33
8.1	Vastaajien taustatiedot.....	33
8.2	Tutkimuksen muuttujien keskinäiset riippuvuudet	34
8.3	Tiimin varhaisen tuen tunnistamista selittävät työolosuhdetekijät	36
8.4	Tiimin kasvun asennetta selittävät työolosuhdetekijät.....	37
8.5	Tiimin toisilleen antaman palautteen määrä	37
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	39
10	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI	41
11	POHDINTA.....	43
11.1	Jatkotutkimusaiheita	46
11.2	Oman ammatillisen kehittymisen arviointi	47

LÄHTEET	49
LIITE 1: TUTKIMUSPROSESSI KUVANA	54
LIITE 2. SAATEKIRJE SUOMEKSI.....	55
LIITE 3. SAATEKIRJE RUOTSIKSI.....	56

1 JOHDANTO

Varhainen tuki, sen tunnistaminen ja siihen puuttuminen ovat laadukkaan varhaiskasvatustyön ydintä. Sekä kotimaiset että kansainväliset tutkimukset osoittavat, että varhaisessa vaiheessa lasten hyvinvointia uhkaavien tuen tarpeiden tunnistaminen, lapsuuteen investoiminen ja laadukkaan varhaiskasvatuksen varmistaminen ovat tehokkaimpia ja vaikuttavimpia sijoituksia lapsen tulevaisuuteen. Varhaiskasvatuksessa varhain annetulla tuella ennaltaehkäistään ja estetään mahdollisten lisäongelmien syntyminen. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 11.)

Elokuussa 2022 voimaan tullut varhaiskasvatustien säädäntömuutos vahvisti lapsen oikeutta saada viivytyksettä tarvitsemaansa tukea kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen varhaiskasvatuksessa (Varhaiskasvatustien 540/2018, 15 §; Heiskanen & Syrjämäki 2022, 17). Lainsäädäntömuutos ei itsessään takaa lapsen tuen toteutumista. Tuen toteutumisen ensisijaisena lähtökohtana on, että varhaiskasvatuksessa työskentelevät henkilöt havainnoivat ja tunnistavat lapsen tuen tarpeen. Kuitenkin varhaiskasvatuksessa tekemäni empiiriset havainnot tuovat esille, että työntekijöiden ja tiimien kyvyissä havainnoida ja tunnistaa lapsen tuen tarpeita sekä tiimien rohkeudessa ottaa tuen tarve puheeksi, on suuria eroja.

Perehdyttyäni varhaiseen tukeen ja toimivasta varhaiskasvatustiimistä tehtyihin kotimaisiin ja kansainvälisiin tutkimuksiin, totesin, ettei varhaiskasvatustiimin työolosuhdetekijöiden yhteyttä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen ja puuttumiseen ollut aikaisemmin tutkittu. Tutkimusaihe on erittäin ajankohtainen, koska ihan pientenkin lasten hyvinvointia ja tervettä kasvua uhkaavat tekijät ovat lisääntyneet. Istuvan hallituksen suunnittelemat perheitä ja lapsia koskevat leikkaukset eivät myöskään edistä asiaa. (Valtioneuvosto 2023; Pelastakaa Lapset 2024; Purra 2024.) Näkisin, että varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattilaisten rooli tulee kasvamaan entisestään lapsen tukeen liittyvissä asioissa.

Tämän tutkimuksen tarkoitus on tarkastella varhaiskasvatustiimissä olevien tiimityön toimivuuteen liittyvien työolosuhdetekijöiden merkitystä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen ja puuttumiseen. Tavoite on löytää tiimin työolosuhteista niitä tekijöitä, jotka vahvistavat tiimin työntekijöiden kykyä tunnistaa lapsen varhainen tuen tarve ja suunnata tarvittava tuki lapsen tarpeiden mukaisesti.

Tutkimus tehtiin yhteistyössä VIKTOR Work-Life Metrics:n kanssa, jonka toimiala on muu liikkeenjohdon konsultointi (Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä (YTJ)). Tutkimusaihe ja varhaiskasvatustiimin työolosuhteissa esiintyvät ilmiöt kiinnostivat sekä minua että VIKTOR Work-Life Metrics:a. VIKTOR Work-Life Metrics:ltä saatiin tutkimuksen mittaristo ja kysymyspatteristo, joka suunnattiin yhteistyössä varhaiskasvatustien kontekstiin. Määrällisen tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella kahden suomalaisen kaupungin kunnallisten päiväkotien varhaiskasvatustiimeistä keväällä 2024.

2 VARHAINEN TUKI VARHAISKASVATUKSESSA

Varhainen tuki liittyy Early Intervention – käsitteeseen, joka yleisesti suomennetaan termillä varhainen puuttuminen (Heinämäki 2016, 18). Varhaista tukea voidaan tarkastella yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasolla. Yksilötasolla varhainen tuki kohdistuu elämäntilanteesta nouseviin tekijöihin, yhteiskunnallisen tason painottuessa ennaltaehkäisevään työhön. (Turunen & Niskanen 2023.) Kaikilla tasoilla varhainen tuki tarkoittaa ongelmien ja haasteiden tunnistamista ja niihin ratkaisujen löytämistä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Varhainen tuki on vaikuttavinta, kun sitä annetaan oikea-aikaisesti, riittävästi ja oikein kohdennettuna. Varhain annetulla tuella voidaan säästää yhteiskunnan varoja ja ennaltaehkäistä ongelmien kasautumista ja sosiaalista eriarvoisuutta. (Heinämäki 2006,18; Karila 2016, 11.)

Varhaiskasvatusta pidetään yhtenä varhaisen tuen muotona Suomessa. Varhaiskasvatuksessa varhainen tuki on ennalta ehkäisevää lasten suojelua painopisteen ollessa lapsen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin vahvistamisessa. (Lastensuojelulaki 417/2007, 7 §.) Elokuun ensimmäisenä päivänä 2022 voimaan astunut varhaiskasvatuslain säädäntömuutos (2021/ 1183) yhtenäisti varhaiskasvatuksessa toteutettavia lapsen tuen rakenteita, vahvistaen lapsen oikeutta varhaiskasvatuksessa annettavaan tukeen. Säädäntömuutoksen myötä lapsella on oikeus saada viivytystä, heti tuen tarpeen ilmaannuttua, tarvitsemaansa tukea kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen (Varhaiskasvatuslaki 2018/540; Heiskanen & Syrjämäki 2022, 17). Tuen järjestämistä ohjaa lapsen vahvuudet sekä kasvuun, kehitykseen ja hyvinvointiin liittyvät tarpeet (Opetushallitus 2022, 58). Varhaiskasvatuksessa lapselle annettava tuki voi olla pedagogista, hoidollista tai rakenteellista (Varhaiskasvatuslaki 2018/540, 3§; Alila 2023).

Varhaiskasvatuksessa päiväkodin johtaja vastaa viime kädessä siitä, että varhaiskasvatustiimeissä lapselle annettava tuki on laadukasta ja sen toteuttamisesta vastaavilla työntekijöillä on ajantasaista osaamista vastata lapsen tuen tarpeisiin. Johtajan tehtävänä on myös pitää huolta, että tiimin työntekijät ovat huomioineet lapsen tuen toteuttamisen lapsen varhaiskasvatussuunnitelmassa ja ryhmän toiminnassa sekä arvioivat toteutunutta tukea lapsen tuen tarpeiden muuttuessa, kuitenkin vähintään kerran vuodessa. (Opetushallitus 2022, 59)

Varhaiskasvatuksessa lapsen tuen järjestämistä ohjaava lainsäädäntö muodostuu varhaiskasvatusta säätelevän varhaiskasvatuslain (2018/ 540, 3§a) ja valtioneuvoston varhaiskasvatuksen järjestämiseksi annetun asetuksen (2018/753) lisäksi koulutuslainsäädännöstä, sosiaali- ja terveystoimen lainsäädännöstä ja kaikkia toimialoja koskevasta yleistä lainsäädäntöä määrittelevistä laeista. Näitä ovat muun muassa Suomen perustuslaki, YK:n lasten oikeuksien sopimus, lastensuojelulaki, yhdenvertaisuuslaki, hallintolaki, julkisuuslaki, tietosuojalaki, kuntalaki, laki kunnan valtion osuudesta, sosiaalihuoltolaki, laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä, terveyden huoltolaki ja laki hyvinvointialueista. (Varhaiskasvatuslaki 2018/ 540, 7§; Alila 2022, 26–27; Opetus- ja kulttuuriministeriö, julkaisu-aika tuntematon.)

Sosiaalihuoltolaki, laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä, terveyden huoltolaki ja laki hyvinvointialueista ohjaavat muun muassa varhaiskasvatuslain ja lastensuojelulain ohella varhaisen tuen järjestämistä varhaiskasvatuksessa (Pehkonen 2023).

Varhaiskasvatuksessa varhainen tuki rakentuu lapsen tuen tarpeen tunnistamisesta, huoleen reagoimisesta, lapsen osallisuuden vahvistamisesta, vanhemmuuden tukemisesta, moniammatillisesta yhteistyöstä ja lapsen ja hänen perheensä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja elämänlaadun edistämisestä (Turunen & Niskanen 20203). Kuvassa 1. kuvataan varhaisen tuen sisältöjä, jotka toteutuvat myös varhaiskasvatuksen kontekstissa.

Kuva 1. Varhaisen tuen sisällöt varhaiskasvatuksessa



Mitä varhainen tuki pitää sisällään? (Turunen & Niskanen 2023.)

Tarkasteltaessa lapsen osallisuuden vahvistamista varhaisena tukena, varhaiskasvatuslaki (2018, 540, 20 §) ja varhaiskasvatussuunnitelmien perusteet (2022, 16.) velvoittavat varhaiskasvatuksen työntekijöitä vahvistamaan ja tukemaan jokaisen lapsen mahdollisuuksia osallistua tasavertaisena ryhmän jäsenenä lapsiryhmän toimintaan. Lapsen osallisuuden näkökulmasta henkilöstön ja lapsen välinen lämmin vuorovaikutussuhde on keskeinen osa lapselle annettavaa varhaista tukea. Lapsen osallisuuden vahvistamisessa aikuisten malli toisten huomioimisesta ja kohtaamisesta ovat peilinä lapselle hänen harjoitellessa uusia taitoja ja opetellessa olemaan yhteisön jäsen. (Syrjämäki & Ahonen 2022, 200–201.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022, 29) sanotaan, että jokaisella lapsella on oikeus kasvaa omaksi itsekseen omista lähtökohdistaan käsin. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtävänä on luoda edellytykset, että jokaiselle lapselle syntyy kokemus siitä, että hän on tullut kuulluksi ja nähdyksi ja että hänet on kohdattu arvostavasti, riippumatta siitä, millaista tukea lapsi tarvitsee.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022, 58) todetaan huoltajien ja varhaiskasvatuksen henkilöstön jakaman tiedon lapsesta ja lapsen tarpeista olevan lähtökohta varhaisen, oikea-aikaisen ja riittävän tuen antamiselle lapselle. Kaikessa varhaiskasvatuksessa tehtävässä yhteistyössä painopiste on lapsen ja hänen perheensä tilanteen kokonaisvaltaisessa hahmottamisessa. Perheen lähtökohtia tarkasteltaessa huomio tulee ensisijaisesti kiinnittää lapsen edun ja oikeuksien toteutumiseen. (Lastsuojelulaki 417/2007, 7 §; Heinonen, Iivonen, Korhonen, Lahtinen, Muuronen, Semi, & Siimes 2016, 185.)

Vanhempien kanssa tehtävän kasvatusyhteistyön ja vanhemmuutta tukevien keskustelujen tavoitteena on tukea huoltajia heidän kasvatustehtävässään. Varhaisessa vaiheessa perheelle tarjotun avun ja palveluohjauksen avulla halutaan turvata vanhempien jaksamisen ja hyvinvoinnin ohella lapsen turvallinen kasvu. Varhain annetun tuen tavoitteena on ennaltaehkäistä ja estää mahdollisten lisäongelmien kasautuminen. (Terävä & Böök 2022, 87–88.) Lastensuojelulaki (2010/88, 3a§) velvoittaa kuntaa järjestämään lapsille ja perheille ennalta ehkäisevää lasten suojelua ilman, että lapsella on lastensuojelun asiakkuus. Varhaiskasvatuslaki (2018/ 540, 7§) puolestaan velvoittaa kuntaa luomaan rakenteet moniammatilliselle ja -alaiselle yhteistyölle neuvola- ja sosiaalipalveluiden, lastensuojelun ja terveydenhuollon ynnä muiden tahojen kesken, jotta lapselle ja hänen perheelleen voidaan turvata riittävä tuki mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

2.1 Lapsen varhaisen tuen tunnistaminen

Varhaislapsuus on kiihkeää kehityksen ja oppimisen aikaa ihmiselämässä. Sillä, mitä lasten elämässä tuolloin tapahtuu, on merkitystä heidän elämänlaadulle ja hyvinvoinnille siinä hetkessä, kuin myös tulevaisuudessa (Jussila 2023.) Itsessään laadukkaalla varhaiskasvatuksella, kuin myös varhaiskasvatuksessa työskentelevillä henkilöillä on merkittävä rooli, jotta lapsen kehitykseen, kasvuun ja oppimiseen liittyvät tuen tarpeet tulevat havaituiksi mahdollisimman varhain. Saman näkemyksen tuovat esille myös useat kansainväliset tutkimukset (edempänä tekstissä esim. Senarathan 2019; Hamdan ym. 2021) Varhaiskasvatuksen ollessa elinikäisen oppimisen ensimmäinen porras, on lapsen tukea vahvistavan varhaiskasvatusjärjestelmän kehittäminen sijoittamista tulevaisuuteen (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 11).

Varhaiskasvatuksen henkilöstön tärkeä ja olennainen osa perustehtävää on havainnointi. Lähtökohta tuen tarvetta havainnoidessa on tietää perusasiat lapsen normaalista kehityksestä ja kasvusta. Havainnoinnin avulla kasvattaja oppii tuntemaan ja ymmärtämään paremmin yksittäistä lasta, lapsen käytöstä ja kehitystä. Havainnoinnin tarkoituksena on kerätä tietoa lapsesta, lapsen toiminnasta ja kehityksestä. Havainnointi mahdollistaa henkilöstölle huomion kiinnittämisen yksityiskohtiin. Kerätyn tiedon kautta yksittäiselle kasvattajalle alkaa muodostua kokonaiskuva, minkä avulla hänen on mahdollista tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarve. Tunnistamisen myötä on mahdollisuus tarkastella niitä konkreettisia tilanteita, mitä tulee havainnoida, jotta mahdollinen tuki osataan kohdentaa oikein. (Keski-Panula & Kuoppala 2019, 11.)

Varhaiskasvatuksessa olevan lapsen tuen tarve voi tulla esille vanhempien esille tuomana, päiväkodissa henkilökunnan tekemien havaintojen perusteella tai lastenneuvolakäynnin yhteydessä. Lapsen tuen tarve voi ilmentyä esimerkiksi käyttäytymisen, kaverisuhteiden, tunteiden ilmaisun, leikkimisen, pukemisen, siirtymätilanteiden, kielen kehityksen tai muuna vastaavana toiminnan haasteena (Heiskanen, Pyökkimies & Syrjämäki 2022, 38). Tässä tutkimuksessa varhaisen tuen tarve määriteltiin seuraavasti: Lapsen käytös muuttuu levottomaksi, vetäytyväksi, huomionhakuiseksi, aggressiiviseksi tai apaattiseksi, lapsi puhuu epäilyttävistä aiheista, lapsi valittaa kipua, lapsi muuttuu itkuseksi, lapsi taantuu oppimisessaan tai taidoissaan, lapsi lihoo tai laihtuu yllättäen, lapsi lopettaa leikkimisen tai leikkii ikätasoon nähden epätavallisia leikkejä tai lapsi tulee päiväkotiiin likaisena (Raitolampi & Nenonen & 2023).

Pienten lasten kehityksen edetessä yksilöllisesti, tuen tarpeen tunnistaminen voi olla haastavaa, etenkin niissä tapauksissa, joissa lapsen käytöstä ja toimintaa on vaikea erottaa ikätasoisesta, lapselle tavanomaisesta kehitykseen kuuluvasta käytöksestä (Salminen & Salonen 2022, 220). Tässä tutkimuksessa varhaisen tuen tarpeen tunnistamisella tarkoitettiin varhaiskasvatustiimin tai yksittäisen kasvattajan tekemää havaintoa lapsen poikkeavasta toiminnasta tai käytöksestä tai lapsen yleisessä hyvinvoinnissa verrattuna lapsen tavanomaiseen tai kehitysvaiheen mukaiseen käytökseen, toimintaan tai olemukseen (Raitolampi & Nenonen 2023).

Varhaiseen tukeen liittyy olennaisesti myös työntekijöiden tieto lapsen hyvinvointia tukevista asioista sekä ymmärrys varhaisessa vaiheessa annetun tuen merkityksestä. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 11). Tukeakseen lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista kasvattajalla täytyy olla myös herkkyyttä tunnistaa ja tarttua lapsen tuottamiin eleisiin, aloitteisiin ja viesteihin siten, että ne tukevat lapsen kehitystä. Kasvattajan pedagoginen herkkyyks ilmenee kykyä huomioda lapsi yksilönä, havaiten lapsen hienovaraiset aloitteet ja pienimmätkin reaktiot. Kasvattajan ja lapsen välisen suhteen rakentamisessa on olennaisen tärkeää kasvattajan halu aidosti ymmärtää lasta. Ymmärtämistä tukee aktiivinen läsnäolo, lapsen kuunteleminen, tilannetaju ja vastavuoroisuus vuorovaikutustilanteissa. Tärkeitä kasvattajien pedagogista herkkyyttä lisääviä ja tukevia tekijöitä ovat myös kiireettömyys, avoimuus ja lapsen yksilöllinen kohtaaminen. (Ranta 2021, 69.) Kasvattajan asenteen ja suhtautumisen tulee myös olla myönteisen utelias ja joustava, mikä mahdollistaa tehtyjen havaintojen ja tulkintojen tarkastelun eri näkökulmista (Viinikka & Viljanen 2023, 7).

Nislinin, Sajaniemen, Suhosen, Simsin, Hotulaisen, Hyttisen & Hirvosen artikkeli (2015, 53 & 61) korostaa toimivan varhaiskasvatustiimin ja tiimin työntekijöiden keskinäisen luottamuksen suoraa vaikutusta lapsen tuen laatuun. On ensisijaisen tärkeää, että lapsen varhaiskasvatustiimin jokainen jäsen on osallisena ja sitoutunut lapsen tuen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Jokaisen tiimissä olevan työntekijän osallistumista tarvitaan, jo siksikin, koska jokaisella heistä on erilaista ammatillista osaamista lapsen tuen tarpeen tunnistamiseen, tuen suunnitteluun ja toteutetun tuen arviointiin. Osallistuminen myös sitouttaa kaikki tiimiläiset, mikä puolestaan on jatkumo yhteisten toimintatapojen sopimiselle lapsen arjessa ja käytännön tasolla. (Ranta & Heiskanen 2021, 147.)

Myös opettajien työkokemuksella varhaisen tuen havaitsemiseksi ja tunnistamiseksi on Samudra Senarathan Sri Lankassa (2019, 92) tekemän tutkimuksen mukaan eroa. Erityisen merkittävä ero oli niiden opettajien kesken, joilla oli alle 5-vuoden työkokemus verrattuna heihin, joilla työkokemusta oli kertynyt 5–10 vuotta. Headley ja Campbell (2023, 49) ovat tutkineet Australiassa opettajien merkitystä erityisesti lasten mielenterveyteen ja käyttäytymiseen liittyvien tuen tarpeiden havainnoinnissa ja tunnistamisessa. Tutkimustuloksissa tuli selkeästi esille, että kouluilla ja erityisesti opettajilla on ainutlaatuinen asema varhaisen tuen näkökulmasta.

Raihana Hamdan, Kusdiyati, Nurul Khasanahin ja Damayanti Djamhoerin Indonesiassa tekemä tutkimus ja tutkimuksen tuloksista kertova artikkeli (2021, 54 & 63.) *Early Detection of Children with Special Needs by Educators* tuo myös vahvasti esille varhaiskasvatus- ja ala-asteikäisten lasten opettajien ratkaisevaa asemaa lapsen tuen tarpeiden varhaiselle tunnistamiselle. Tutkimusnäytön perusteella voi todeta: Jos lapsen tuen tarvetta ei tunnisteta, sen antaminen viivästyy tai tuki kohdentuu väärin, lapsen tuen tarve ja ongelmat kasvavat.

2.2 Varhaisen tuen vaikuttavuus ja merkitys

Lapsen kehityksessä on herkkyyksiksi kutsuttuja ajanjaksoja, jotka ovat merkityksellisiä erilaisten taitojen oppimisen kannalta. Talouden nobelisti, professori James J. Heckmanin laskelman mukaan sijoittamalla lapsen oppimista ja kehitystä edistäviin järjestelmiin sekä tukemalla heikommassa asemassa olevia lapsia, sijoitetun pääoman tuotto prosentti on 13 prosenttia. Tuotto prosentti kasvaa sitä suuremmaksi, mitä varhaisemmassa vaiheessa lasta tuetaan. (Heckman 2008; Jussila 2022.) Toisin sanoen, ennaltaehkäisevien toimenpiteiden vaikuttavuus on sitä merkittävämpää, mitä pienempiin lapsiin ne kohdistetaan (Heinonen, ym. 2016, 181). Alla oleva kuva 2. havainnollistaa ennen syntymää ja ihmisen eri ikäkausina annetun varhaisen tuen sijoituksen tuoton.

Kuva 2. Varhaisen tuen sijoituksen tuotto



Mukaillen Heckmannin yhtälöä (Jussila 2023) suomentanut Wille Raitolampi 2023.

Oikea-aikaisen tuen tarpeen tunnistaminen, suunnitelmallisen, toimivan tuen järjestäminen ja tuen vaikuttavuuden arvioiminen edellyttävät varhaiskasvatuksessa työskenteleviä henkilöitä sitoutumaan pitkäjänteiseen työskentelyyn lapsen edun toteutumiseksi (Karhu, Savolainen, Närhi & Aro 2022, 98). Anne Nikkasen ja Anu Riihisen pro-gradu tutkielman (2023, 35 & 38) johtopäätösten mukaan, varhaiskasvatustiimissä arvioitaessa lapsen tuen vaikuttavuutta, onnistunut arviointi edellyttää henkilöstön sitoutumista ja yhteistä keskustelua aiheesta. Arvioinnin onnistumiseen vaikuttaa myös havainnointiin käytetty aika, tiimin toimintakulttuuri ja työntekijöiden riittävä ammatillinen osaaminen. Sekä Headleyn ja Campbellin (2013, 61) että useat muut kansainväliset ja kotimaiset tutkimukset esim. Salminen ja Salonen (2022, 220) tuovat esille, että pienten lasten tukitoimiin ja niiden järjestämiseen liittyvät puutteet johtuvat pääosin henkilöstön puutteellisesta osaamisesta ja tietämyksestä.

Aikaisempi tutkimusnäyttö osoittaa, että varhaiskasvatuksessa annetulla varhaisella tuella voidaan tasata lasten kehityksen ja oppimisen lähtökohtia, joilla on vaikutusta lapsen ja myöhemmässä vaiheessa nuoren kokemaan yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon. Lapsuudessa annettu varhainen tuki voi myöhemmin lapsen kasvaessa ehkäistä syrjäytymistä, mielenterveysongelmia, päihteiden käyttöä ja

rikollisuutta (Mikkonen, Nikander & Voutilainen 2015; Karila 2016, 11; Heinonen ym. 2016, 181; Korkeamäki 2021; Pekkala, Urrio & Rainó 2021).

Eskelisen ja Hjeltin (2017, 78) tekemän valtakunnallisen selvityksen mukaan syitä puutteelliseen tunnistamiseen ovat henkilöstön vaihtuvuus, resurssipula sekä puutteet varhaiskasvatusta ja esiopetusta ohjaavissa toimintakäytännöissä. Eskelinen ja Hjelt toteavat, että työntekijöiden varhaisen tuen tunnistamista vahvistavien työolosuhteiden lisäksi tarvitaan myös lisäkoulutusta. Lapsen tuen organisointi vaatii toimivaa yhteistyötä kaikkien niiden ammattilaisten kesken, jotka ovat tekemisissä lapsen kanssa (Ranta & Heiskanen 2021, 147). Myös lapsen tuesta päättävät henkilöt tarvitsevat lisää tietoa ja ymmärrystä, miten varhaisella puuttumisella voidaan vahvistaa lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia (Nenonen & Sjelvgren 2023, 106).

3 TOIMIVA VARHAISKASVATUSTIIMI

Laadukkaan varhaiskasvatustoiminnan tulee pohjautua toimivaan tiimityöhön ja moniammatilliseen yhteistyöhön, jotka ovat lapsen tuen toteutumisen edellytykset varhaiskasvatuksessa (Ranta & Heiskanen 2022, 138). Varhaiskasvatustyön keskiössä on lapsen kokonaisvaltainen hyvinvointi. Lapsuuden merkityksen ymmärtäminen sekä tietämys lasten kasvusta, kehityksestä, terveydestä ja oppimisesta ovat pedagogisen toiminnan perustaa ja osa varhaiskasvatukselle asetetuista tavoitteista. Lasten kehittyessä omaan tahtiinsa, varhaiskasvatustiimissä työskentelevien työntekijöiden tulee tuntee lapset, jotta he osaavat huomioida lasten yksilölliset tuen tarpeet ja edistää lapsen elinikäistä oppimisenpolkua, lapsiryhmän tasavertaisena jäsenenä. Varhaiskasvatustiimissä työskentelevien aikuisten tehtävä on vastata lapsen lakisääteiseen oikeuteen, saada kasvaa, kehittyä ja oppia, oppimista edistävässä, turvallisessa ja toimivassa ympäristössä, jonka perusta rakentuu varhaiskasvatustiimin toimivasta vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä. (Varhaiskasvatustilaki 540/2016, 3§; Opetushallitus 2022, 22; Mikkola 2024.)

3.1 Varhaiskasvatustiimin henkilöstörakenne

Suomen perustuslaki, varhaiskasvatustilaki ja varhaiskasvatuksesta annetut valtioneuvoston asetukset ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sekä muusta lainsäädännöstä tulevat velvoitteet ja kansainväliset sopimukset, joihin Suomi on sitoutunut ohjaavat varhaiskasvatuksen järjestämistä. (Opetushallitus 2022, 7). Varhaiskasvatuksen toteutuessa päiväkodissa, tiimityö on keskeisessä osassa varhaiskasvatuksen henkilöstön toimintaa.

Varhaiskasvatuksen tiimissä työskentelee eri koulutustaustoista, erilaisilla tiedoilla, taidoilla, vastuilla ja osaamisella olevia henkilöitä (Ranta & Heiskanen 2022, 137). Varhaiskasvatustilaki (540/2018, luvut 6 & 7) ja valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta (2018/ 753) määrittävät, että varhaiskasvatustiimissä on oltava riittävä määrä kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöstöä suhteessa lasten ikään, lasten varhaiskasvatuksessa päivittäin viettämään aikaan ja lasten tuen tarpeeseen nähden. Tiimin työntekijöiden ja lasten suhdeluvuista säädetään, että yli kolme vuotiaiden lasten ryhmässä yhtä aikuista kohden voi olla seitsemän lasta ja vastaavasti alle kolme vuotiaiden ryhmässä suhdeluku on neljä lasta yhtä aikuista kohden. Tyypillisesti varhaiskasvatustiimissä työskentelee kolme aikuista. Suhdeluku muuttuu, jos lapsiryhmässä on vammaisia tai muuten tukea tarvitsevia lapsia. Lapsella olevan avustajan vaikuttamatta ryhmän kasvattajien lukumäärään. (Varhaiskasvatustilaki 540/2018, 35§.)

Vuoteen 2030 mennessä vähintään kolmanneksella tiimissä työskentelevistä on oltava varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus tehtävään. Vuoden 2030 alusta vähintään kahdella kolmasosalla tiimin kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivilla henkilöillä tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus. Kuitenkin niin, että vähintään toisen tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden täyttävä henkilö. Muilla tiimissä työskentelevillä tulee vähintään olla varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. Näiden lisäksi tiimiin voi kuulua lapsen tuen lastenhoitaja tai varhaiskasvatuksen erityisopettaja tai muulla työnkuvalla työskenteleviä henkilöitä. Työtehtävät ja vastuut jakaantuvat ammattinimikkeiden mukaisesti. (Karila , Kosonen & Järvenkallas 2017, 87; Varhaiskasvatustilaki 540/2018.)

Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatustiimillä tarkoitettiin samassa lapsiryhmässä eri ammattinimikkeillä työskenteleviä työntekijöitä, jotka jakoivat vastuun kyseisen lapsiryhmän lasten hyvinvoinnista, kasvusta ja oppimisesta (Raitolampi & Nenonen 2023).

3.2 Toimivan tiimityön edellytykset

Varhaiskasvatustiimin jäsenillä tulee olla yhteinen käsitys siitä, mitä varten tiimi on olemassa ja mikä on sen perustehtävä (Mikkola 2024). Psykologisen turvallisuuden käsitteen luoneen Amy Edmondsonin (2009) tutkimusten mukaan toimivan tiimin jäsenillä on tunneälyä ja keskimääräistä korkeampaa sosiaalista herkkyyttä havainnoida muiden mielipiteitä heidän äänensävyänsä, ilmaisujensa ja muiden ei-sanallisten vihjeiden perusteella. Tiimin toimivuutta edistää, kun sen jäsenillä on samanlainen tapa ajatella ja he jakavat yhteisen ymmärryksen asioista (Ranta & Heiskanen 2022, 137).

Toimivassa tiimissä työntekijät arvostavat tosiaan. Tiimillä on yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat, selkeät tavoitteet, työnkuvat ja tehtävät, tiimiläisten asiantuntemus ja osaaminen täydentävät toisiaan ja jokainen tietää oman roolinsa olevan tärkeä kokonaisuuden kannalta. Työntekijät luottavat toisiinsa ja tekemänsä työn laatuun. Työssä onnistuminen on tärkeää ja tiimin jäsenet uskovat tekemällään työllä olevan merkitystä. (Rozovsky 2015; Ranta 2021, 36–37; Ahonen 2023, 173; Ranta 2023, 55.)

Toimivassa tiimissä työntekijöiden ammatillisuuden rajat ovat selkeitä. Työntekijän persoona ja ammattirooli ovat erillisiä. Työntekijät kantavat vastuun omista teoistaan, tekoja ei selitellä persoonan piirteillä, horoskoopeilla tai kemioilla. (Mattila 2024.) Työntekijöiden ammatillisuus tulee esille riittävästi koulutuksena, tiimin työntekijöiden empaattisena ja kaikkia kunnioittavana käytöksenä, joustavuutena ja tiimin kykynä arvioida omaa toimintaansa (Moisio & Mustalahti 2020, 29).

Toimivan tiimin työntekijät ovat sitoutuneita kehittämään ammatillista osaamistaan itsenäisesti, että myös tiiminä yhteisten tavoitteiden pohjalta (Ranta & Heiskanen 2022, 137; Ahonen 2023, 173). Samuli Rannan ja Satu Uusiauttin (2022, 83) näkemyksen mukaan tiimityötä ja työntekijöiden pedagogisen osaamisen kehittymistä tukee työntekijöiden väliset keskustelut, yhteiset pohdinnat, toinen toistaan kannusta työskentelykulttuuri, yhdessä tehty toiminnan suunnittelu sekä yhteisesti jaettu visio pedagogiikkaa ohjaavista arvoista ja tavoitteista.

Toimivassa tiimissä työntekijät antavat ja saavat toisiltaan säännöllisesti palautetta. Tiimi myös arvioi yhdessä tekemäänsä työtä ja sen laatua säännöllisin väliajoin pidetyissä tiimipalaverissa. (Ranta 2021, 36.) Anitta Melasalmi (2018, 8) tuo esille päiväkodissa vallitsevan hyvän työskentelykulttuurin myönteisiä vaikutuksia varhaiskasvatustiimien toiminnalle työntekijän ammatillisen identiteetin vahvistuessa työstä saadun palautteen, ammatillisten työtehtävien, vastuun ja toimijuuden myötä. Tiimin tietoisuus, halu ja sitoutuminen mahdollisiin muutoksiin ja uuden oppimiseen tukevat tiimin kehittymistä vahvistaen työntekijöiden ammatillista osaamista.

Hennariina Moisio ja Laura Mustalahden pro gradu-tutkielma (2020, 28–29) tuo esille tiimin jäsenten välisen yhteistyön merkitystä. Toimiva yhteistyö näkyy työhön ja yhteisesti sovittuihin asioihin ja sopimukseen sitoutumisena sekä sujuvana tiedonkulkuna. Kirsi Forsellin (2016, 33) tutkimuksen mukaan työntekijöiden hyvä vuorovaikutusosaaminen, yhteinen arvopohja ja jaettu toimintakulttuuri näkyvät toimivan tiimin arjessa. Jaetun toimintakulttuurin ja ammatillisen dialogin myötä työntekijät pystyvät

hyödyntämään vahvuuksiaan osallistumalla yhteiseen toiminnan suunnitteluun ja arviointiin. Tiimin jäsenten keskinäinen luottamus ja arvostus mahdollistavat avoimen ja kaikkia osallistavan keskustelukulttuurin syntymisen tiimiin. Keskusteluissa jokaisella on tasapuolisesti puheaikaa ja työntekijöiden on helppo ottaa ja antaa palautetta sekä näyttää haavoittuvuuttaan. Tiimin suhtautuminen asioihin ja toisiin ihmisiin on inhimillistä ja myönteistä. Työntekijöiden keskinäinen huumori edistää ja tukee tiimin jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta helpottaen vaikeistakin asioista keskustelemisen. (Edmondson 1999; Forsell 2016, 24.)

Myös Samuli Ranta ja Noora Heiskanen (2021, 143) toteavat varhaiskasvatustiimin toimivan ja onnistuneen yhteistyön perustan olevan tiimin jäsenten hyvissä keskustelutaidoissa ja pyrkimyksessä löytää ratkaisu erilaisista tilanteista nouseviin haasteisiin. Ranta ja Heiskanen yhdessä Jenni Laukkasen (2023, 58–59) ja Liisa Ahosen (2023, 74) kanssa tuovat esille keskusteleavan toimintatavan käyttämisen vaativan kuitenkin uskallusta, totuttelua sekä tiimin jäsenten välistä luottamusta.

Krista Laitilan (2020, 57–59) tutkimustulokset tiimin toimivuutta vahvistavista tekijöistä mukailevat Moision ja Mustalahden sekä Rannan ja Heiskanen tutkimustuloksia. Laitilankin tuloksissa nousevat esiin sitoutuminen, luottamus ja kommunikaatio. Näiden lisäksi Laitila tuo esille tiimin muodostumiseen liittyvän prosessin ja osallistumisen (ks. Forsell aiemmin). Laitilan mukaan tiimin toiminnassa sitoutuminen näkyy yhteisinä tavoitteina ja toimimisena yhteisten tavoitteiden eteen sekä ymmärryksenä oman roolin merkityksestä tavoitteisiin nähden. Osallistumisen tullessa esille kaikkien osallistumisena yhteisen toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen ammattitaitonsa ja kykynsä mukaan omasta roolistaan käsin. Luottamuksen rakentumiseen vaikuttaa keskinäinen arvostus, toisten kannustaminen ja auttaminen. Kommunikaation muodostuessa yhteisestä ajasta, kielitaidosta, tiimin jäsenten toisilleen antamasta palautteesta, tiimin jäsenten aitoudesta ja hyvästä ilmapiiristä. Työntekijöiden pysyvyyden vaikuttaessa tiimin muotoutumiseen.

Kaikissa edellä mainituissa tutkimuksissa tuodaan esille toimivan tiimin rakennusaineiksi tarvittavan myös aikaa ja työtä. Tiimin muotoutumiseen ja toimivuuteen vaikuttaa tiimin jäsenten pysyvyys. Toimiva tiimityö tarvitsee myös rakenteet, jotka varmistavat aikaa tiimin yhteiselle keskustelulle ja yhdessä sovittaville toimintaperiaatteille. (Laitila 2020, 19; Ranta 2021, 36–37; Ranta & Uusiautti 2022, 83.) Nikkasen ja Riihisen tutkimuksessa (2023,36) tiimin yhdessä työskentelemä aika ja sujuva yhteistyö nousevat tärkeimmiksi tekijöiksi toimivassa tiimissä.

Varhaiskasvatustiimiä tulee myös johtaa. Tiimissä toimintaa johtaa tiimijohtaja, jota varhaiskasvatuksen kentällä kutsutaan myös tiimivastaavaksi. Useissa kunnissa tiimivastaavana toimii tiimissä työskentelevä varhaiskasvatuksen opettaja, jonka työtehtäviin kuuluu vastata lapsiryhmän varhaiskasvatukselle asetettujen tavoitteiden mukaisesta pedagogisesta toiminnan suunnittelusta, arvioinnista ja kehittämisestä (Ranta 2023, 109 & 111,). Tiimivastaavan tehtävänä on huomioida tiimityön toimivuuteen vaikuttavia tekijöitä ja huolehtia työntekijöiden sitoutumisesta yhdessä sovittuihin toimintatapoihin. Tiimivastaavan tehtävänä on myös varmistaa, että tiimin jäsenillä on selkeä kuva tiimin tehtävästä, jokaiselle kuuluvista työtehtävistä, toiminnan päämäärästä ja tavoitteista sekä tiimiin kohdistuvista odotuksista. (Ranta 2023, 112, 192.) Tiimivastaavan ja päiväkodin johtajan vastuulla on toimivien tiimipalaveri- ja palautekäytäntöjen kehittäminen (Ranta 2023, 144).

4 VARHAISKASVATUSTIIMIN TOIMIVUUTTA VAHVISTAVAT TYÖOLOSUHDETEKIJÄT

Varhaiskasvatuksessa tiimityöhön ja sen onnistumiseen vaikuttaa monet eri tekijät (Ranta 2023, 21). Varhaiskasvatuksessa fyysiset työolosuhdetekijät muodostuvat toimintaa ohjaavista asiakirjoista, työn rakenteista ja toiminnalle asetetuista yhteiskunnallisista vaatimuksista ja tavoitteista. Työn psykososiaaliset työolosuhdetekijät liittyvät työn henkiseen ja sosiaaliseen toimivuuteen. Ne ovat osittain näkymättömiä, mutta niillä on suuri merkitys työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin. Psykososiaaliset työolosuhteet voivat liittyä työn järjestelyihin, työn sisältöön tai työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen. Psykososiaaliset työolosuhteet muodostuvat johtamisesta, vuorovaikutuksesta, työn organisoinnista, yhteistyöstä, viestinnästä sekä tiimin jäsenten yksilöllisestä käyttäytymisestä. Psykososiaalisiin työolosuhteisiin vaikuttavat sosiaalisista kontakteista, työyhteisön kulttuurista, työilmapiiristä, arvoista ja normeista, vastuun jaosta sekä työn sisällöistä tulevat tekijät. (Työturvallisuuskeskus, julkaisuaika tuntematon; Ranta 2023, 68.)

Moision ja Mustalahden tutkimuksessa (2020, 27–28) myönteisesti psykososiaaliseen työympäristöön vaikuttavia tekijöitä ovat avoin ja keskusteleva ilmapiiri, toisten arvostava kohtelevinen, riittävät henkilöstö- ja materiaaliresurssit, lapsilähtöisyys, oikeudenmukainen ja tasapuolinen johtajuus ja työn organisointi.

Tutkimukset osoittavat, että varhaiskasvatustiimin toimivuutta vahvistamalla vahvistetaan samalla tiimin mahdollisuuksia tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarpeita (Ranta & Heiskanen 2022, 138). Tässä tutkimuksessa työolosuhteiden tarkastelu kohdistettiin ja rajattiin aiemmasta tutkimustiedosta syntyneeseen esiymmärrykseen varhaiskasvatustiimin toimivuutta vahvistavista työolosuhdetekijöistä, joita kuvataan tarkemmin seuraavissa kappaleissa. Työntekijöiden yksilöllistä käyttäytymistä, koulutusta, työkokemusta ja edellä mainittujen seikkojen merkitystä ei tarkastella tässä tutkimuksessa.

4.1 Psykologinen turvallisuus tiimin vuorovaikutuksessa

Tiimin työntekijöiden vertaillen tekemiään havaintoja toisten kanssa, voi tulla esille, että työntekijät ovat havainneet lapsen tilanteen tai tuen tarpeen eri tavoin. Tällöin on ensisijaisen tärkeää, että varhaiskasvatustiimissä on turvallinen vuorovaikutusilmapiiri, jossa vallitsee kunnioitus ja avoimuus erilaisia näkemyksiä kohtaan ja erilaisista havainnoista voidaan keskustella rakentavasti ja ammatillisesti lapsen parhaaksi ja lapsen edun mukaisesti. (Ranta & Heiskanen 2021, 143.)

Psykologinen turvallisuus käsitteenä nousi ihmisten tietoisuuteen vuosien 2012–2014 aikana Google yhtiössä toteutetun tutkimuksen, koodinimeltään ”Project Aristotles”, tulosten julkaisemisen myötä. Tutkimustulokset toivat esille ominaisuuksia, jotka yhdistävät menestyviä tiimejä. Tutkimus toi esille myös sen, ettei menestyvissä tiimeissä työskentelevien jäsenten yksilölliset ominaisuudet olleet ratkaisevia vaan enemmänkin se, mitä tiimi oli yhdessä. Kaikkein suurin vaikutus menestymiseen oli tiimin kokemuksella tiimin psykologisesta turvallisuudesta. Muita esille nousseita tekijöitä olivat luottamukseen, konfliktien käsittelyyn, vastuun ottamiseen ja sitoutumiseen liittyvät ominaisuudet. (Rozovsky 2015.)

Psykologinen turvallisuus tarkoittaa tiimin työntekijöiden jakamaa uskomusta siitä, että jokainen voi olla oma itsensä ja ottaa sosiaalisia riskejä tuntematta oloaan epävarmaksi. Työntekijä tuntee olevansa hyväksytty ja turvassa. Psykologisesti turvallisessa tiimissä, tiimin jäsenet kommunikoivat keskenään avoimesti. Osallistumiskynnyksen ollessa matala keskusteluihin, kaikki voivat tuoda esiin keskeneräisiä ajatuksia, ideoita ja huolta herättäviä asioita, esittää kysymyksiä, pyytää apua ja myöntää osaamattomuutensa, pelkäämättä tulevana nolatuksi, hylätyksi, rangaistuksi tai naurunalaiseksi. Tiimissä oleva psykologinen turvallisuus mahdollistaa rehellisten, eriävien mielipiteiden ja villienkin ajatusten ilmaisun. (Edmondson 2019, 15, Ranta 2023, 145, Sarkkinen 2019.) Psykologisesti turvallisessa tiimissä keskusteluihin nostetaan vaikeitakin asioita, myös virheet ja epäonnistumiset uskalletaan tuoda esiin, jolloin niistä voidaan oppia. (Edmondson 2009; Yli-Kaitala & Toivanen 2021.)

Kun tiimin ilmapiiri on psykologisesti turvallinen, virheitä tai epäonnistumisia ei tarvitse peitellä. Apua saa tarvittaessa ja sitä on helppo pyytää. Psykologisesti turvallisen tiimin jäsenet kantavat vastuun sekä omasta tekemisestä että tiimin toiminnasta. Tiimissä arvostetaan jokaisen osaamista ja yksilöllisiä taitoja. Psykologisen turvallisuuden myötä tiimin jäsenet jakavat tietoa ja osaamistaan toisilleen varauksetta. Tiedon ja osaamisen jakamisen kautta työntekijöiden oppiminen lisääntyy. (Edmondson 2019, 20 & 119; Sarkkinen 2019; Ranta 2023, 145.) Tiimin yhdessä pohtimat aiheet voivat liittyä perustehtävään, vastuisiin, arvoihin, yhteisiin pelisääntöihin, vuorovaikutukseen, työhyvinvointiin, palautteen antamiseen, toiminnan ja itsensä kehittämiseen, luovuuteen, kiireeseen, työn kuormitukseen, johtamiseen ja ristiriitojen syihin. (Syvänen, Tikkamäki, Loppela, Tappura, Kasvio & Toikko 2015, 260.)

Psykologisesti turvallisessa tiimissä tiimin jäsenten välillä on vahva luottamus ja sitoutuminen tiimin tavoitteisiin. Kaikki tiimissä uskovat, että jokainen tiimissä oleva haluaa tehdä parhaansa, jotta yhteiset tavoitteet saavutetaan. Tiimissä on turvallista haastaa toisten näkemyksiä ja ajatuksia ja hakea asioihin erilaisia näkökulmia parempien ratkaisujen löytämiseksi ja parempaan lopputulokseen pääsemiseksi. (Rozovsky 2015.)

Luottamuksessa ja psykologisessa turvallisuudessa on yhteneväisiä piirteitä. Ero syntyy kuitenkin siitä, että luottamus syntyy ihmisten välille, psykologista turvallisuutta koetaan ryhmän tasolla. Tiimin psykologisen turvallisuuden syntymiseen tarvitaan tiimin jäsenten keskinäistä luottamusta. Jos tiimissä ei ole luottamusta, ei ole myöskään psykologista turvallisuutta. Psykologista turvallisuutta kuvataan varhaiskasvatuksen kontekstissa myös tiimin jäsenten keskinäisen luottamuksen kokemuksena. Psykologisen turvallisuuden kokemus rakentuu tiimin jäsenten keskinäisen luottamuksen lisäksi avoimesta viestinnästä ja vuorovaikutuksesta, toisten arvostuksesta ja sitoutumisesta yhteisiin sääntöihin ja sopimuksiin. (Edmondson 2019, 17–18, Sarkkinen 2019.)

Päiväkodin johtaja yhdessä tiimivastaavan kanssa ovat keskeisessä roolissa myönteisen, avoimen ja toista kunnioittavan turvallisen työilmapiirin ja vuorovaikutuksen luomisessa työpaikalle ja varhaiskasvatustiimiin. Työyhteisössä ja tiimeissä tulee olla tilaa ja paikkoja, joissa työntekijät tulevat kohdatuiksi ja kuulluiksi. Johtajan toiminnasta ja käyttäytymisestä tulevan esimerkin myötä työyhteisöön syntynyt psykologinen turvallisuus edesauttaa turvallisen ja avoimen keskustelukulttuurin syntymisen myös varhaiskasvatustiimiin. (Sarkkinen 2019.)

4.2 Tiimin kehittämis- ja oppimismyönteinen kasvun asenne

Stanfordin yliopistossa psykologian professorina työskentelevä Carol Dweck (2014) on tutkinut yli kolmekymmentä vuotta älykkyyttä ja luonut tutkimusten pohjalta Growth Mindset, suomennettuna kasvun asenne – käsitteen. Kasvun asenteen mukaan myönteisellä asenteella ja uskomuksilla on iso vaikutus ihmisen tapaan ajatella ja suhtautua omien kykyjensä kehittämiseen ja uuden oppimiseen (Dweck 2021, 96). Kasvun asenne pohjautuu uskomukseen, jonka mukaan on mahdotonta tietää ennakkoon, mitä ihminen voi saavuttaa kehittämällä perusominaisuuksiaan tai taitojaan pitkäjänteisen ponnistelun ja harjoittelun avulla (Dweck 2014).

Kasvun asenne luo pohjan ammatilliselle kehitymiselle ja kasvulle (Wiman 2022, 82). Kasvun asenne näkyy varhaiskasvatustiimin halussa oppia ja kehittyä sekä rohkeudessa kohdata ja ottaa vastaan työssä esiintyviä haasteita. Haasteet ovat tiimille polttoainetta. Haasteita ratkoessaan jokainen antaa oman panoksensa oppimisprosessiin. Kasvun asenteen omaksunut tiimi hyödyntää tekemänsä virheet, epäonnistumiset ja saamansa palautteen omaan ja tiimin kasvuun, oppimiseen ja kehittymiseen. Vaikeuksia kohdatessaan kasvun asenteen omaaville on ominaista miettiä keinoja, mitkä auttavat heitä onnistumaan ja oppimaan asioita, mitä he eivät vielä osaa tai hallitse. Heitä ei pelota epäonnistuminen. Tarvitessaan he uskaltavat ja osaavat pyytää apua ja ottaa sitä myös vastaan. Tiimin työntekijöitä yhdistää joustavuus, kunnianhimo, luovuus, sinnikkyys, päättäväisyys ja hyvät yhteistyötaidot. (Dweck 2014; Dweck 2021, 27 & 231; Wiman 2022, 82.)

Carol Dweckiä mukaillen kasvun asenteen omaavan varhaiskasvatustiimin kasvattajilla on vahva usko jokaisen lapsen mahdollisuuksiin kehittyä ja kasvaa, kunhan lapsi saa tarvitsemaansa tukea, positiivista palautetta ja kannustusta sitkeästä yrittämisestä sekä sopivasti haasteita oppimiselleen. Kasvattajien suhtautuminen tukea tarvitseviin lapsiin on myönteinen, kasvattajien ymmärtäessä, että he ovat itsekin vielä oppimisen tiellä.

Kasvun asenne on toistaiseksi aika vieras ja vähän käytetty käsite varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa puhutaan toimintakulttuurista. Kasvun asennetta kuvaa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa kuvattu oppiva yhteisö, joka on yksi osa varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittämisperiaatteita. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri kuuluu olennaisena osana varhaiskasvatuksen toimintaan ja sen toimivuuden edistämiseen. (Opetushallitus 2022, 31 & 33.)

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin muodostumiseen vaikuttaa arvot ja periaatteet, työtä ohjaavat normit ja tavoitteet, oppimisympäristö ja työtavat, yhteistyö ja sen eri muodot, vuorovaikutus ja ilmapiiiri, henkilöstön osaaminen, ammatillisuus ja kehittämisote, johtamisrakenteet ja -käytännöt sekä toiminnan organisointi, suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi (Opetushallitus 2022, 31–35). Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittämisen ydin on oppivassa yhteisössä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022, 33) oppiva yhteisö muodostuu lapsista ja päiväkodin henkilöstöstä. Tässä tutkimuksessa oppivalla yhteisöllä tarkoitettiin varhaiskasvatustiimiä.

Tuulikki Ukkonen-Mikkolan, Raija Mikkolan ja Outi Wallinin (2020, 331) mukaan varhaiskasvatustiimin toimintakulttuurin ollessa kehittämiselle suotuisa, tiimin vuorovaikutusta leimaa avoimuus, rohkeus ja kiinnostus toisten kokemuksiin. Kehittymismyönteisen, kasvun asenteen omaavan tiimin puheessa

kuuluu vahva sisäinen motivaatio ja sitoutuminen. Kehittymismyönteisyys näkyy tiimissä haluna hyödyntää moniammatillisuutta selkeyttämällä tiimissä olevaa työnjakoa ja työn organisointia, keinoina tehostaa viestintää ja tiedonkulkua sekä yhteisten sopimusten tekemisenä ja konkreettisina muutosta tukevinä käytäntöinä. Kasvun asenne näkyy tiimin työntekijöiden myötätuntoisena suhtautumisena itsen ja tukea tarvitseviin lapsiin. Epäonnistumiset eivät määrittele epäonnistujaa huonoksi tai epäpäteväksi, vaan auttaa näkemään, missä kohden hän tarvitsee tukea tai apua tai lisää tietämystä tai harjoittelua. (Wiman 2022, 82.)

Oppivassa yhteisössä ja kasvun asenteen omaavassa varhaiskasvatustiimissä on yhteistä oman ja tiimin toiminnan reflektointi, arviointi ja yhteinen pohdinta sekä tietojen ja osaamisen haastaminen ja jakaminen ammatillisen kehittymisen tueksi. Sekä oppivassa yhteisössä että kasvun asenteen omaavassa tiimissä on tilaa erilaisille tunteille ja molemmissa kannustetaan rohkeasti jakamaan mielipiteitä ja ajatuksia. Niille molemmille on myös ominaista, että niissä kannustetaan ja rohkaistaan kokeilemaan uusia toimintatapoja ja pedagogisia ratkaisuja. Yhdessä tekemisen kautta osallisuuden kokemus vahvistuu ja työstä saatu palaute hyödynnetään oppimiseen ja kehittymiseen. (Dweck 2014; Opetushallitus 2022, 33.) Kasvun asenteen myötä ammatillinen kasvu tuo rohkeutta olla myös osaamaton, erehtyvä, tukea tarvitseva ja inhimillinen (Wiman 2022, 82).

Oppivan yhteisön ja kasvun asenteen omaavan tiimin ero löytyy niiden suhtautumisessa ja asenteesta virheisiin ja erehdyksiin. Kasvun asenteen omaavan tiimi rakastaa haasteita, haasteita ratkoessaan heille tapahtuu myös virheitä ja he epäonnistuvat. Kasvun asenteen omaava tiimi ei lamaannu ja jää murehtimaan virheitään, osaamattomuuttaan tai epäonnistumisia, vaan tiimin jäsenet ajattelevat niiden olevan ratkaistavissa ja opeteltavissa olevia asioita. Epäonnistumiset saavat heidät yrittämään entistä sitkeämmin. (Dweck 2014; Wiman 2022, 82.) Toinen ero tulee esille palautteeseen liittyen. Sen sijaan, että työntekijät antavat toisilleen palautetta hyvistä ideoista tai he kehuvat hyvin tehdystä työstä, kasvun asenteen omaavassa tiimissä huomio palautteen antamisessa kiinnitetään aloitteiden tekemiseen, vaikean tehtävän oivaltavaan hahmottamiseen, uuden oppimiseen, lannistumattomuuteen takaiskun sattuessa sekä palautteen pohjalta toiminnan tai käytöksen muuntautumiskykyyn ja avoimuuteen. (Dweck 2021, 236.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (Opetushallitus 2022,32) mukaan päiväkodinjohtajan tulee myötävaikuttaa osallistavan toimintakulttuurin syntymistä tiimiin, luomalla rakenteet ammatillisille keskusteluille. Ammatillisten keskusteluiden tarkoituksena on kannustaa tiimiä ideoimaan ja kehittämään säännöllisesti tiimin toimintakulttuuria, jossa tiimin jäsenet jakavat ja kehittävät osaamistaan yhdessä. Työtilanteista ja niihin liittyvistä kokemuksista jaetun tiedon avulla tiimin jäsenet oppivat toisiltaan (Syvänen, ym. 2015, 257).

4.3 Tiimin hyvinvointiin painottuva valmentava johtaminen

Varhaiskasvatustilain mukaisesti päiväkodin johtaja vastaa päiväkodin ja siten myös varhaiskasvatustiimien toiminnan ja työn laadusta. Johtajan vastuulla on tiimin jäsenten ammatillinen ohjaus, henkilöstöhallinto ja toiminnan kannattavuuden seuranta. Varhaiskasvatustilain painotetaan päiväkodinjohtajan tehtäväkuvassa pedagogiikkaa, pedagogista osaamista ja sen suunnittelua ja johtamista. Varhaiskasvatustiimin pedagogiikan johtaminen sisältää kaikki ne toimet, joiden avulla päiväkodin johtaja

mahdollistaa varhaiskasvatustiimin työtä tukevat työolosuhteet, ammatillisen osaamisen ja koulutuksen hyödyntämisen ja kehittämisen sekä pedagogisen toiminnan. (Varhaiskasvatuslaki 2018/540, 6§; Opetushallitus 2022,32; Opetushallitus 2024.)

Hennariina Moisio ja Laura Mustalahti tuovat esille (2020, 30 & 39) johtamisen olevan keskeinen vaikuttaja ja tekijä varhaiskasvatuksen laadun ja työn kuormittavuuden näkökulmasta. Johtamisen tavalla tai tyylillä on huomattava vaikutus siihen, miten työntekijät sitoutuvat työhönsä, miten he suhtautuvat uuden oppimiseen sekä kuinka mielekkäänä ja merkityksellisenä he kokevat työnsä.

Valmentava johtaminen liitetään perinteisesti muutosjohtamiseen, mutta yleisesti sitä pidetään johtamisen tyylinä, jonka vaikutuksesta sekä johtaja että työntekijät kehittyvät oppimalla toinen toisiltaan, jokaisen ollessa osallinen ja jokaisen työpanoksen vaikuttaessa oppimisprosessiin (Uutela 2019, 27). Useat tutkimukset toteavat valmentavan johtamistyylin tukevan työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja uuden oppimista sekä valmiuksia joustaa ja tehdä itsenäisiä päätöksiä työtään koskien (Uutela 2019, 48).

Valmentavan johtamistyylin keskeisenä tehtävänä on tukea työntekijöiden oppimista hyödyntämällä työntekijöiden vahvuuksia ja yhteistyön rakenteita, joiden myötä työntekijöiden mahdollisuudet vastata muuttuviin tilanteisiin paranevat (Uutela 2019, 50). Johtajan kontrollia ja valvontaa vähentämällä ja vastaavasti lisäämällä työntekijöiden itsenäisyyttä, edistetään työntekijöiden motivaatiota itsensä kehittämiseen ja uusien asioiden oppimiseen. Sytykkeinä uuden oppimiselle toimivat innostaminen, rohkaiseminen, myönteinen palaute, mieleiset palkkiot, hyvä ja avoin vuorovaikutus sekä työntekijöiden kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta. (Syvänen, ym. 2015, 256; Uutela 2019, 24 & 27, Soback 2021, 39.) Valmentavan johtajuuden vahvistaessa myös työntekijöiden psyykkistä joustavuutta (resilienssiä) kohdata haastavia tilanteita ja palautua näistä tilanteista luottamuksen tai turvallisuuden tunteiden rikkoontumatta (Soback 2021, 26 & 57).

Dan Soback toteaa (2021, 57–58) valmentavan johtajuuden kehittävän sekä työntekijöiden että johtajan kykyä johtaa omaa työtään dialogiin perustuvan vuorovaikutussuhteen kautta. Dialogissa johtajan tehtävä on vahvistaa työntekijöiden rohkeutta tehdä itsenäisiä päätöksiä, kasvattaa työntekijöiden viisautta nähdä kokonaiskuva tilanteista sekä kehittää työntekijöiden taitoa huomioida toiset ihmiset myötätuntoisesti päätöksiä tehtäessä. Vuorovaikutuksen pohjautuessa työntekijöiden arvostamiseen, johtajan vahvaan uskoon jokaisen työntekijän mahdollisuudesta kehittyä sekä johtajan vilpittömään haluun auttaa ja tukea työntekijöitään kehittymään (Uutela 2019, 29).

Valmentava johtamistyyli painottuu käskyjen ja neuvojen sijaan kuuntelemiseen, kyselemiseen ja kannustamiseen, joiden avulla mahdollistuu uusien oivallusten, ideoiden ja ratkaisujen syntyminen. Valmentavalla johtamistyyllillä tuetaan työntekijän itseohjautuvuutta ja omaa ajattelua. (Uutela 2019, 48; Soback 2021, 48.) Valmentavassa johtamistyyliässä johtaja esittää työntekijöille kysymyksiä valmiiden vastausten sijaan. Kysymysten avulla herätellään työntekijöiden omaa ajattelua ja autetaan heitä löytämään itse ratkaisuja asioihin. Yhteiset pohdinnat johtajan ja työntekijöiden kesken auttavat näkemään työstä tulleet onnistumiset ja ne seikat, joihin tulee kiinnittää jatkossa huomiota. (Uutela 2019, 27.) Johtajan tunnistessa ja tietäessä työntekijöiden odotukset, tarpeet ja valmiudet, hänen on voi kohdata työntekijät yksilöllisesti ja johtaa heitä nämä huomioiden (Soback 2021, 37).

Johtajan tehtävä on olla esimerkki, joka herättää tiimin työntekijöissä luottamusta. Henkilöstöä johtaessaan olennaista on tiimin työntekijöiden työhyvinvoinnin johtaminen. Valmentava johtaminen on läsnä olevaa, tavoitteellista, voimavaralähtöistä, ratkaisukeskeistä, kannustavaa ja innostavaa. Henkilöstöjohtamista ohjaavia arvoja ovat arvostus, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja halu olla tavoitettavissa. (Syvänen ym. 2015, 259.)

Valmentavassa johtamisessa päiväkodin johtajan ja tiimin työntekijöiden välinen mutkaton ja avoin vuorovaikutus luo tasavertaisen, luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin, joka mahdollistaa kehittämisen ja uuden luomisen (Soback 2021, 59–60). Sekä Soback (2021, 84) että Goleman, Boyatzis & McKee (2002, 76) tuovat esille valmentavan johtamistyylin myönteisiä emotionaalisia vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin, työhön sitoutumiseen ja tulosten saavuttamiseen. Pohjimmiltaan johtamisessa on kyse palvelutehtävästä, jossa johtajan tehtävä on auttaa työntekijöitä saavuttamaan asetetut tavoitteet valjastamalla työntekijöissä olevat vahvuudet ja voimavarat käyttöön. Valmentavan johtajuuden keskiössä on työntekijöiden persoonallisten tekijöiden kehittäminen enemmän kuin heidän tehtävistä suoriutuminen. Valmentavassa johtamistyyliä johtaja on aidosti kiinnostunut työntekijöistä, työntekijöiden vahvuuksista ja kiinnostuksen kohteista herättäen niiden kautta työntekijöiden innostuksen ja intohimon työhön.

Moisio ja Mustalahti (2020, 30) toteavat hyvän johtamisen näkyvän ulospäin johtajan haluna johtaa ja kannustaa tiimin työntekijöitä kehittymään. Tutustuakseen työntekijöihin, muodostaakseen selkeän kokonaiskuvan tiimin jäsenten osaamisesta ja osaamiseen liittyvistä kehittämistarpeista sekä kannatellakseen tiimin toimivuutta, johtaja vieraillee tiimeissä ja tiimipalavereissa säännöllisesti. Vuorovaikutusta lisäämällä ja yhteisten, epävirallisten keskustelujen ja kohtaamisten kautta johtajan ja tiimin välinen luottamus lisääntyy. (Uutela 2019, 131; Mattila 2024.) Valmentavaan johtamistyyliin kuuluu olennaisena osana palautteen antaminen. Palautekeskusteluilla on keskeinen rooli työntekijän oppimisprosessissa. Oma työtään tarkastelemalla työntekijät voivat kehittyä paremmiksi ja oppia virheistään. (Uutela 2019, 133.)

Annika Tiikkaisen ja Jenni Närhen tutkimuksen (2023, 58) keskeisenä löydöksenä nousee esiin päiväkodin johtajan läsnäolo ja kuuntelutaito. Tutkimus osoittaa päiväkodin johtajan roolin olevan merkittävä työyhteisön ja tiimien psykologisen turvallisuuden ja turvallisen ilmapiirin edistäjänä. Tutkimustuloksissa johtajan läsnäololla ja työntekijöiden kuuntelemisella on yhteys työntekijöiden kokemaan syvään arvostuksen tunteeseen. Varhaiskasvatustiimin ilmapiirin ollessa psykologisesti turvallinen, helpottuu vaikeidenkin asioiden esiin nostaminen ja epäkohtiin puuttuminen. Myös johtajan salliva suhtautuminen epäonnistumisiin nousee Tiikkaisen ja Närhen tutkimuksessa esiin. Kun työntekijöillä on lupa epäonnistua, voi jokainen rohkeammin ja luovemmin tuoda esiin ideoita ja ajatuksiaan tiimeissä ja työyhteisössä. Uutelan (2023, 30) mukaan työntekijöiden tuntiessa itsensä arvostetuiksi vahvistaa se työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota, jotka parhaimmillaan edesauttavat saavuttamaan yhteiset tavoitteet.

Parhaimmillaan johtaminen toteutuu johtajan esimerkin myötä, kun johtajan toimintatavat siirtyvät tiimin työntekijöiden yhteiseksi toimintatavaksi olla ja toimia (Syvänen, ym. 2015, 25). Tiimin johtamisen painottuessa vastavuoroisuuteen, johtaja ymmärtää itsensä ja tiimin työntekijöiden olevan riip-

puvaisia toisistaan ja vaikuttavan toinen toisiinsa. Tällöin johtamisessa näkyy vastavuoroisuuden lisäksi keskinäinen luottamus, esimerkillisyys, dialogisuus, arvostava ja yksilöllinen kohtaaminen sekä syvälinen esihenkilö-alainen suhde, jota voisi kuvata eräänlaisena kumppanuussuhteena. (Syvänen, ym. 2015, 260.)

Luottamuksellisessa ja aidossa suhteessa tiimin työntekijöihin oleva johtaja sitouttaa työntekijät organisaatioon antamalla työntekijöille arvostusta ja tukea. Johtajan antama tuki on työntekijän huomiointia, kuuntelua, välittämistä, joissakin tilanteissa puolustamista tai ongelmien ratkaisemista ja selvittämistä. Johtajan tiimin työntekijöille antamalla ajalla sekä työntekijöiden kanssa tapahtuvilla, lyhyilläkin yksilöllisillä kohtauksilla on suuri merkitys työntekijöiden kokemaan arvostuksen tunteeseen. Tiimin työntekijät kokevat päiväkodin johtajalta saadun ajan ja sosiaalisen ja emotionaalisen tuen välittämisenä, oman arvon ja kunnioituksen osoituksena. (Syvänen, ym. 2015, 260.)

4.4 Palautekäytännöt ammatillisen kehittymisen tukena

Annele Wimanin (2022, 36) sanoin: *"Uuden oppiminen edellyttää käytössä olevien toimintatapojen kriittistä, rakentavaa, avointa, jatkuvaa ja muutosta pelkäämätöntä tarkastelua sekä uudistavaa asennetta omaan työhön ja ajatteluun."*

Päiväkodin johtajan tehtävä on mahdollistaa työntekijöiden onnistuminen työssään (Ahonen 2023, 256). Onnistuminen edellyttää rakenteita, jotka mahdollistavat tiimin työntekijöille aikaa yhteisille ammatillisille keskusteluille ja oman työn reflektoinnille (Kettumäki 2023, 189 & 191; Ranta 2023, 144). Tiimin yhteisen ammatillisen osaamisen kehittämisen lähtökohta on työntekijöiden jakama ajatus yhdessä tehtävästä työstä, jonka toteuttamiseen kaikkien varhaiskasvatustiimin jäsenten tulee olla sitoutuneita ja valmiita ottamaan oppia ja palautetta vastaan toisiltaan (Sirvio 2023, 67).

Tiimityössä tiimin osaaminen muodostuu sen jäsenten osaamisesta, jokaisen tiimissä työskentelevän henkilön tuodessa oman osaamisensa tiimiin. Toimivissa varhaiskasvatustiimeissä työntekijän henkilökohtainen osaaminen vahvistaa muiden tiimin jäsenten osaamista ja päinvastoin. Sekä yksilöllinen osaaminen että tiimin yhteinen osaaminen vaikuttavat tiimin toimintaan ja tiimissä tehtävään työn laatuun. (Ranta 2023, 77.)

Turvallisen ilmapiirin rakentaminen, jossa jokainen tiimin jäsen uskaltaa antaa rehellistä palautetta ja kokee tulevaisuuden kuulluksi, vaatii aikaa ja tietoista panostamista sekä vahvaa johtajuutta (Ahonen 2023, 259; Kettumäki 2023, 191). Ranta, Heiskanen ym. (2023, 170) tutkimuksessa tiimin jäsenten toisilleen antaman palautteen laatu määrittyi tiimin kokeman psykologisen turvallisuuden kautta. Tiimin jäsenten hyvät vuorovaikutustaidot ovatkin keskeisessä roolissa tiimin toimivan yhteistyön kannalta (Ahonen 2023, 257; Ranta 2023, 94).

Viikoittaiset tiimipalaverit, päiväkodin yhteiset kehittämispäivät, päiväkodin suunnitteluillat ja päivittäiset, epäviralliset kohtaukset ja kuulumisten vaihdot voivat toimia osallistumista aktivoivina, keskinäistä luottamusta ja psykologista turvallisuutta lisäävinä tilaisuuksina (Syvänen ym. 2015, 265). Palautteen antamisen ollessa luonnollinen osa varhaiskasvatustiimin arkea, sen merkitys tiimin toimivuudelle ja tiimissä työskentelevien henkilöiden ammatilliselle kehittymiselle ja työntekijöiden hyvinvoinnille on merkittävä (Ahonen 2023, 258).

Toisilta saatu palaute, uudet näkökulmat ja tuki työn kehittämiseen lisäävät tiimin jäsenten yhteenkuuluvuuden ja osallisuuden tunteita. Yhteisten keskustelujen ja reflektoinnin myötä tiimiläisten yhteinen näkemys lasten edun ja tarpeiden mukaisista toimintatavoista vahvistuu. (Kettumäki 2023, 189 & 191; Ranta 2023, 144.) Säännöllisin väliajoin tiimin yhdessä tekemä työn laadun arviointi ja työntekijöiden toisilleen säännöllisesti antama palaute tehdystä työstä vahvistavat yksittäisten työntekijöiden ja koko tiimin ammatillista osaamista ja osaamisen kehittymistä (Ranta 2021, 39–40; Ranta 2023, 144.)

Palautetta annettaessa on tärkeä erottaa persoona ja teot toisistaan. Annetun palautteen tarkoituksena on auttaa palautteen saajaa refleктоimaan ja kehittymään osaamisessaan. Saadulla palautteella on myös eri tunnearvo riippuen, kuka sen antaa ja miten annettu palaute perustellaan. Oikealta, itselle merkitykselliseltä henkilöltä saatu palaute tuntuu arvokkaammalta. (Siefen 2024, 69–70.)

Ulla Uutelan väitöstutkimuksen (2019, 133) mukaan luottamuksellisessa ja avoimessa ilmapiirissä annettu ja vastaanotettu palaute vahvistavat työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja työhyvinvointia. Johtajan haastaessa työntekijöitä pohtimaan omaa ammatillista osaamistaan erilaisin kysymyksiin, pohdintojen myötä työntekijöiden itsetuntemus lisääntyy. Kirsi Forsellin (2016, 24) tutkimuksen johtopäätösten mukaan päiväkodin johtajalta tuleva palaute on tärkeää, mutta tiimin jäsenet kokivat toinen toisiltaan saadun palautteen ja tiimin sujuvan yhteistyön tärkeämmäksi kuin johtajan antaman palautteen.

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli tarkastella varhaiskasvatustiimissä olevien tiimityön toimivuuteen liittyvien työolosuhdetekijöiden merkitystä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen ja puuttumiseen. Tavoite oli löytää tiimin työolosuhteista niitä tekijöitä, jotka vahvistavat tiimin työntekijöiden kykyä tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarve ja suunnata tarvittava tuki lapsen tarpeiden mukaisesti.

Tutkimusaihetta käsittelevän taustamateriaalin, ammattikirjallisuuden, aiheesta kirjoitettujen artikkelien sekä kotimaisten ja kansainvälisten tutkimusten läpikäyminen toivat lisäymmärrystä aiheeseen ja auttoivat tutkimuksen tarkoituksen, tavoitteen ja teoreettisen viitekehyksen tarkentamisessa.

Tutkimusongelma nousi vahvana varhaiskasvatuksesta kertyneistä kokemuksista ja aihetta käsittelevästä tutkimus- ja teorialiedosta syntyneestä esiymmärryksestä (Kananen 2011, 20–21). Tutkimuksessa haluttiin saada vastauksia siihen, miksi jotkut varhaiskasvatustiimit ovat parempia tunnistamaan lapsen varhaisen tuen tarpeita ja tuomaan tehdyt havainnot rohkeammin esille kuin toiset.

Tutkimuskysymykseksi muodostui

1. Mitkä varhaiskasvatustiimin toimivuuteen liittyvät työolosuhdetekijät selittävät varhaiskasvatustiimin kykyä tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarve?

Tämän tutkimuksen tutkimusaihe varhaiskasvatustiimin työolosuhteiden yhteydestä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen oli uutuudessaan ajankohtainen, koska varhaiskasvatustiimin työolosuhdetekijöiden yhteyttä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen ja puuttumiseen ei ollut aikaisemmin tutkittu. Aiheen ajankohtaisuutta lisäsi myös nykyisen hallitusohjelman (Valtioneuvosto 2023) painotukset ennaltaehkäisevien varhaisen tuen ja laatu- ja kustannusvaikuttavien palvelujen ja menetelmien tehostamisen tärkeydestä.

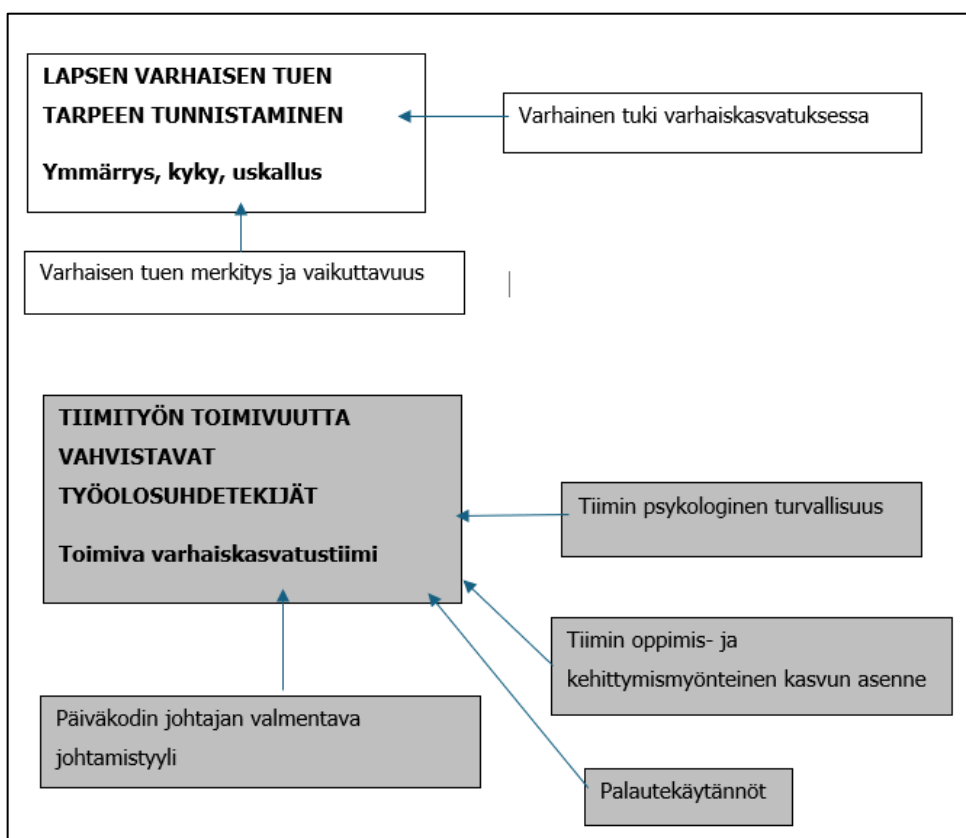
6 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tutkimuksen teoreettista viitekehystä kuvataan kuvassa 3. Teoreettinen viitekehys pohjautuu seuraaviin käsitteisiin: varhainen tuki varhaiskasvatuksessa, lapsen varhaisen tuen tarpeen tunnistaminen, toimiva varhaiskasvatustiimi, psykologinen turvallisuus, kasvun asenne ja valmentava johtaminen.

Teoreettista viitekehystä hyödyntäen tutkimuksen selitettävä muuttuja muodostettiin lapsen varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseen liittyvää teoriaa hyödyntäen tiimin yhteiseksi kyvyksi tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarve.

Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatustiimin työolosuhteiden tarkastelu kohdistettiin ja rajattiin tutkimus- ja teorialiedosta syntyneeseen esiymmärrykseen niistä varhaiskasvatustiimin toimivuutta vahvistavista työolosuhdetekijöistä, joiden uskottiin vahvistavan tiimin kykyä tunnistaa varhaisen tuen tarve. Näistä työolosuhdetekijöistä (harmaa) muodostui tutkimuksen selittävät muuttujat. Tämän tutkimuksen tarkastelu kohdistui varhaiskasvatustiimin kokemuksiin, jolloin tiimin työntekijät arvioivat tiimin toimintaa.

Kuva 3. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys



7 TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS

Tämä määrällinen tutkimus tehtiin yhteistyössä VIKTOR Work-Life Metrics:n kanssa toteutettuna tutkimusprosessina kahden suomalaisen kaupungin kunnallisten päiväkotien varhaiskasvatustiimeistä keväällä 2024 (Heikkilä 2014, 13–14). VIKTOR Work-Life Metrics on yritys, joka on tehnyt analyttiseen tilastoanalyysiin perustuvaa konsultointia ja valmennusta vuodesta 2014 lähtien eri toimialojen työyhteisöissä ja johtoportaissa (Viktor Work-Life Metrics, julkaisuaika tuntematon). Esittelin tutkimusaiheeni yritykselle tammikuussa 2024 ja he kiinnostuivat yhteistyöstä. Meitä yhdisti halu saada lisää tietoa ja ymmärrystä varhaiskasvatustiimin työolosuhteiden yhteydestä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen. Tähän tutkimukseen VIKTOR Work-Life Metrics toi mittariston ja kysymyspatteriston, jota hyödynsin osana tätä tutkimusta. Tutkimusprosessi on kuvattuna liitteessä 1.

Tämän tutkimuksen tavoite oli löytää tiimin työolosuhteista niitä tekijöitä, jotka vahvistavat tiimin työntekijöiden kykyä tunnistaa lapsen varhainen tuen tarve ja suunnata tarvittava tuki lapsen tarpeiden mukaisesti (Kananen 2011, 85; Heikkilä 2014, 31). VIKTOR Work-Life Metrics teki oman, laajemman tutkimuksen tämän tutkimuksen ohessa. VIKTOR Work-Life Metrics:n tutkimus kohdistui edellä mainittujen tekijöiden lisäksi yksilöön ja yksittäisen työntekijän käyttäytymiseen liittyviin kysymyksiin.

7.1 Mittareiden muodostaminen tutkimuksen muuttujista

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ja tavoitteen selkiinnyttyä tutkimuksessa esiintyvät käsitteet täsmennettiin varhaiskasvatuksen kontekstiin sopiviksi ja muotoiltiin tutkittaville ymmärrettävään muotoon, siten että ne olivat selkeitä eikä niihin jäänyt tulkinnanvaraa. Varhainen tuki -vieraampana käsitteenä määriteltiin erikseen tutkimuksen kyselylomakkeen alussa. (Vilkka 2021a, 25; Vilkka 2021b, 101.) Määrällisessä tutkimuksessa, kun tutkimuskohteena on suuri määrä, hajallaan olevia ihmisiä heidän ominaisuuksien, käyttäytymisen, asenteiden ja mielipiteiden tutkimisessa tutkimusaineisto kootaan tyypillisesti kyselyllä (Vilkka 2021a, 68). Kyselylomakkeen laadintaa auttoi, että VIKTOR Work-Life Metrics:llä oli valmiina aiemmissa tutkimuksissa toimiviksi todettuja, luotettavia työolosuhdetekijöitä täsmällisesti mittaavia kysymyksiä, joita pystyttiin hyödyntämään tässä tutkimuksessa (Vilkka 2021b; 106, Raitolampi 2023).

7.1.1 Tutkimuksen selitettävä muuttuja

Tutkimuksen selitettävän muuttujan, varhaiskasvatustiimin varhaisen tuen tunnistamista mittaavien ominaisuuksien ymmärrys, kyky ja uskallus, mittaamiseksi VIKTORin tutkimusjohtaja muodosti mittarin, jossa tiimin kyky tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarve kohdistui tiimin yhteiseen näkemykseen asiasta. Tiimin yhteistä näkemystä tarkastelemalla oli tarkoitus ohittaa työntekijöiden itsearviointinista tuleva vääristymä, niin sanottu Dunning-Kruger efekti. (Raitolampi 2023). Dunning-Kruger efektin esiintyessä inhimillisenä vinoumana työntekijöiden yliarvioidessa omaa osaamistaan (Siefen 2024, 43).

Muuttujaa muodostettaessa ilmiö avattiin ja VIKTOR Work-Life Metrics:n tutkimusjohtaja teoretisoi tekemäni empiiriset havainnot liittyen varhaiskasvatustiimien kyvyissä ja taidoissa oleviin eroihin havainnoida ja tunnistaa lapsen tuen tarpeita sekä tiimien erilaiseen rohkeuteen ottaa tuen tarve puheeksi. Tutkimuksen selitettävä muuttuja muodostui empiiristen havaintojen kautta syntyneen esiymmärryksen ja teorian yhdistämisestä (Vilkkä 2021b, 36).

Yhteisen näkemyksemme mukaan tiimin ymmärrys varhaisen tuen tärkeydestä ja merkityksestä lapsen kehitykselle ja hyvinvoinnille synnyttää kasvattajille motivaation ja halun tehdä havaintoja, kyky puolestaan kuvastaa tiimin taitoa tehdä varhaisen tuen tarpeen havaintoja. Uskalluksen kuvastaessa tiimin työntekijöiden rohkeutta ja tiimissä luontevana olevaa puheeksi ottamisen tapaa tuoda tehdyt havainnot tiimin yhteisiin keskusteluihin, joilla voidaan edistää lapsen tarvitseman varhaisen tuen prosessia.

Tiimin ymmärrystä kysyttiin tiimin motivaationa ja haluna tarkkailla ja havainnoida lasten käytöstä ja mahdollisia varhaisen tuen tarpeita sekä tiimin ymmärryksenä varhaisen tuen merkityksestä lapsen myöhemmällä kehitykselle.

- *Toivoisin lapsiryhmämme kasvattajien paremmin ymmärtävän, miksi varhainen puuttuminen on tärkeää lapsen kannalta.*
- *Lapsiryhmämme kaikki kasvattajat jakavat käsityksen siitä, että lapsen tulevan kehityksen kannalta on hyvin tärkeää havaita lisätuen tarpeet mahdollisimman varhain.*
- *Omassa lapsiryhmässämme kaikki kasvattajat tarkkailevat aktiivisesti lasten käytöstä ja siinä tapahtuvia muutoksia, havaitakseen mahdollisia tuen tai varhaisen puuttumisen tarpeita.*

Tiimin kykyä tehdä varhaisen tuen tarpeen havaintoja kysyttiin tiimin osaamisena ja taitona nähdä ja tunnistaa lapsen käytöksen muuttuminen

- *Jos ryhmässämme on millään tapaa varhaista puuttumista edellyttävä lapsi, sen havaitsee tyypillisimmin joku lapsiryhmämme ulkopuolinen kasvattaja.*
- *Lapsiryhmämme kasvattajissa on useita tarkkasilmäisiä havainnoitsijoita lasten varhaisen puuttumisen tarpeille.*

Tiimin uskallusta kysyttiin, miten luontevana ja helppona tiimin jäsenet kokivat ottaa puheeksi tai aloittaa keskustelu tehdystä varhaisen tuen tarpeen havainnosta tai sen epäilystä.

- *Jos itse juuri nyt epäilisit havainneesi varhaista puuttumista mahdollisesti tarvitsevan lapsen, kuinka helppona koet ottaa asian puheeksi tiimin muiden jäsenten kesken?*
- *Kuinka luontevana puheenaiheen aloituksena koet tuoda ensihavaintona esiin epäilyksesi ryhmäsäsi olevan lapsen varhaisen tuen tarpeesta?*
- *Lapsiryhmässämme on kasvattajien kesken tyypillistä ja luontevaa ilmaista epäilyjämme yksittäisen lapsen mahdollisesta varhaisen tuen tarpeista.*

Lopullisessa analyysissä tiimin ymmärrystä, kykyä ja uskallusta mittaavat muuttujat yhdistettiin yhdeksi varhaisen tuen tunnistamista mittaavaksi summamuuttujaksi. (Metsämuuronen 2001, 33.) Alpha-testin perustella mittariston ymmärrystä mittaavasta osiosta pudotettiin pois kysymys: *”Toivoisin lapsiryhmämme kasvattajien ymmärtävän paremmin, miksi varhainen puuttuminen on tärkeää lapsen kannalta”*. Kysymys hylättiin sen sisältäessä liikaa harhaisuutta siitä, miten vastaajat olivat tulkinneet sanan ”paremmin” suhteessa ”riittävään ymmärrykseen”. Kysymyksen hylkäämisen jälkeen mittarin Cronbachin Alpha sai arvoksi: 0,69, joka ylittää turvallisesti summamuuttujan reliabiliteetti-rajaa-arvon (0,6).

Tiimin varhaisen tuen tarpeen mittari muodostettiin lopulta seuraavista seitsemästä kysymyksestä:

- *Jos itse juuri nyt epäilisit havainneesi varhaista puuttumista mahdollisesti tarvitsevan lapsen, kuinka helppona koet ottaa asian puheeksi tiimin muiden jäsenten kesken?*
- *Kuinka luontevana puheenaiheen aloituksena koet tuoda ensihavaintona esiin epäilyksesi ryhmässäsi olevan lapsen varhaisen tuen tarpeesta?*
- *Omassa lapsiryhmässämme kaikki kasvattajat tarkkailevat aktiivisesti lasten käytöstä ja siinä tapahtuvia muutoksia, havaitakseen mahdollisia tuen tai varhaisen puuttumisen tarpeita.*
- *Lapsiryhmässämme on kasvattajien kesken tyypillistä ja luontevaa ilmaista epäilyjämme yksittäisen lapsen mahdollisesta varhaisen tuen tarpeista.*
- *Lapsiryhmämme kasvattajissa on useita tarkkasilmäisiä havainnoitsijoita lasten varhaisen puuttumisen tarpeille.*
- *(R) Jos ryhmässämme on millään tapaa varhaista puuttumista edellyttävä lapsi, sen havaitsee tyypillisimmin joku lapsiryhmämme ulkopuolinen kasvattaja.*
- *Lapsiryhmämme kaikki kasvattajat jakavat käsityksen siitä, että lapsen tulevan kehityksen kannalta on hyvin tärkeää havaita lisätuen tarpeet mahdollisimman varhain.*

7.1.2 Tutkimuksen selittävät muuttujat

Varhaiskasvatustiimin toimivuutta vahvistavat työolosuhdetekijät olivat tutkimuksen selittäviä muuttujia taustakysymysten lisäksi. Kyselylomake teemoitettiin teoriaohjautuvasti työolosuhteita mittaavia muuttujia mukailleen. Teemoittelun avulla pyrittiin selvittämään samaan teemaan liittyviä tekijöitä ja ilmiöitä useilla samanlaisia vastausvaihtoehtoja tarjoavilla kysymyssarjoilla eli kysymyspatteristoilla, joista myöhemmin tutkimuksen analysointivaiheessa muodostettiin summamuuttujia tutkimalla kysymyssarjojen reliabiliteettiä, Cronbachin Alpha -arvot. (Metsämuuronen 2001, 29; Raitolampi & Nenonen 2024.)

Yksittäisten kysymysten yhdistämisen ehtona oli, että Cronbachin Alfa -arvon tuli olla vähintään 0,6. Muuttujien arvoja tarkastelemalla, pystyttiin myös tarvittaessa hylkäämään kysymykset, jotka vähensivät mittarin luotettavuutta. Tämän jälkeen summamuuttujia voitiin analysoida samoin kuin mitä tahansa yksittäistä muuttujaa. (Metsämuuronen 2001, 33; Raitolampi & Nenonen 2024.) Yhdistämällä samaa tutkimusteemaa mittaavat kysymykset yhdeksi muuttujaksi saatiin tarkempi mittari, jolla pystyttiin oikaisemaan kokonaisnäytteen melko pientä kokoa. (Raitolampi & Nenonen 2024).

Tiimin psykologista turvallisuutta mitattiin tiimin kokemuksena ja jäsenten luottamuksena siihen, että he voivat olla omina itsenään ja ilmaista itseään vapaasti pelkäämättä tulevana nolatuksi, torjutuksi tai naurun alaiseksi tiimissä. Varhaiskasvatustiimin psykologista turvallisuutta mittaava mittari muodostettiin seuraavista kysymyksistä:

- *Sanapari "luottamuksen ilmapiiri" kuvaa hyvin työtiimiäni*
- *Työtiimissäni suvaitaan hyvin erilaisia näkemyksiä ja ihmisten erilaisuutta*
- *(R) Tiimissäni kritisoidaan muita liian herkästi - ilman että osattaisiin asettua toisen asemaan ensin.*
- *Tiimissäni kaikki uskaltavat turvallisesti ilmaista, jos he ovat eri mieltä jostakin suunnitelmasta tai päätöksestä.*
- *Tämä nykyinen työtiimini saa minusta parhaat puoleni esiin.*
- *(R) Jätän työtiimissä sanomasta minua kiusaavia tai harmittavia asioita vain, koska en halua aiheuttaa konfliktia.*
- *(R) Huomaan jättäväni tekemättä parannusehdotuksia työpaikalla, koska minua arveluttaa, minkälaisen vastaanoton ehdotukseni saa.*

Tiimin kasvun asennetta mitattiin tiimin haluna ja pyrkimyksenä kehittyä ammatillisesti, oppia toinen toisiltaan, kykyä muuttaa toimintaansa ja käytöstä heille annetun palautteen perusteella sekä tiimin suhtautumisena tehtyihin virheisiin. Varhaiskasvatustiimin kasvun asennetta mittaavaan mittariin valittiin kysymykset:

- *Uskon siihen, että tiimimme voi lisätä kasvatustaitojaan oppimalla jatkuvasti toisiltaan.*
- *Kasvatustiimimme pyrkii aktiivisesti oppimaan tehdyistä virheistä.*
- *Meille on tiimissä tyypillistä ratkoa haasteita yhdessä ääneen pohtien.*
- *Tiimissämme on jaettu halu oppia toistemme kokemuksista.*
- *Tiimimme kykenee muuttamaan käytöstään saadun palautteen perusteella.*
Tiimimme jäsenillä on halu jatkuvasti ruokkia ryhmän kasvupotentiaalia.

Esihenkilön valmentavaa johtamistyyliä mitattiin tiimin päiväkodin johtajalta saaman emotionaalisen tuen laatuna, siinä, kuinka tietoinen päiväkodin johtaja on tiimin kohtaamista haasteista ja miten hyvin päiväkodin johtaja huolehti tiimin työhyvinvoinnista. Valmentavan johtamistyylin (Leader-member Exchange) mittari muodostui seuraavista kysymyksistä

- *Olen yleensä hyvin tietoinen siitä, kuinka tyytyväinen esihenkilöni on työsuoritukseeni.*
- *Esihenkilöni ymmärtää hyvin, minkälaisia haasteita työssäni koen.*
- *Esihenkilöni lukuisista tehtävistä huolimatta, minusta tuntuu siltä, että työssäni kohtaamien haasteiden helpottaminen on aina hänen asialistansa kärjessä.*

Alla olevassa taulukossa 1. on koottuna tässä tutkimuksessa käytettyjen summamuuttujien Cronbachin Alfa-arvot.

Taulukko 1. Summamuuttujista muodostetut mittarit

TUTKIMUSTEEMA	KYSYMYKSET	CRAONBACHIN ALFA- ARVO
Tiimin kyky tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarve	6	0,763
Psykologinen turvallisuus	7	0,867
Kasvun asenne	6	0,89
Valmentava johtamistyyli	3	0,817

(Raitolampi & Nenonen 2024.)

7.2 Tutkimusaineiston keruu

Varhaiskasvatuspalveluiden kattaessa koko maan, kaikkien siihen kuuluvien varhaiskasvatustiimien tutkiminen ei ollut mielekästä eikä järkevää tutkimukseen varatun ajan puitteissa. Tähän tutkimukseen mukana olleet kaupungit valikoituivat niiden sijainnin perusteella (Kananen 2011, 65; Vilkkä 2021a, 73.) Mukaan valikoitui kaksi kaupunkia, joiden yhteenlaskettu varhaiskasvatushenkilöstön määrä oli 118.

Varhaiskasvatuspalveluissa, tutkimuksen kohdistuessa ihmisiin tutkimus vaati erilliset yhteistyösopimukset ja tutkimusluvut jokaisen tutkimukseen osallistuneen kaupungin kanssa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8 & 11). Tutkimusluvan saaneina sitouduimme huolehtimaan tutkimusaineistoon liittyvästä tietojen käsittelystä huomioiden henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyden suojaa koskevan lainsäädännön (Tietosuojalaki 1050/2018).

Ennen tutkimukseen osallistumista työntekijöiden oli mahdollista tutustua tutkimuksen saatekirjeeseen (Liite 2. ja Liite 3.) ja tietoturvailmoitukseen. Tutkimuksen saatekirje toi esille tutkimuksen aiheen, tavoitteen, tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen, tutkimuksen tekijät ja tutkimuksen sisällön. Tietoturvailmoitus sisälsi tiedot rekisterinpitäjästä, henkilötietojen käsittelystä, suojaamisesta ja tietojen hävittämisestä sekä tutkimuksen avoimuudesta ja tutkimusaineiston käytöstä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8 & 13.)

Tutkimuksen kyselylomake ja saatekirje olivat suomeksi ja ruotsiksi. Ruotsinkieliset käännökset tarkistutettiin virallisella kielenkääntäjällä. Ennen varsinaisen tutkimusaineiston kokoamista molemmat kieliversiot kyselylomakkeista testattiin ja niitä tarkennettiin ja korjattiin saadun palautteen perusteella (Kananen 2011, 30; Vilkkä 2021a, 109; Vilkkä 2021b, 102,). Näin pyrittiin varmistamaan tutkimuksen laatu ja luotettavuus (Kananen 2011, 30; Vilkkä 2021b, 107 & 102).

Kyselylomakkeessa kerättiin henkilötietoina vain välttämättömät tiedot huomioiden vastaajien yksityisyyden suoja (EU:n yleinen tietosuojasetus 2016, 13§ & 14§; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8 & 11). Kyselylomakkeen alussa tutkimukseen osallistuvat antoivat suostumuksensa osallistumisesta tutkimukseen sekä hyväksyivät henkilötietojensa käsittelyn tietosuojailmoituksessa kuvatulla tavalla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 11 & 13; Vilkkä 2021a, 116). Tutkimusaineistoa ja tutkimustuloksia käytettiin luottamuksellisesti turvaten tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden intimitteettiä ja anonymiteettiä koko tutkimusprosessin ajan tietosuojailmoituksessa kuvatulla tavalla. VIKTOR Work-Life Metrics arkistoi tutkimusaineiston ilman tunnistetietoja kymmeneksi vuodeksi erilliselle kovalevylle, joka ei ollut verkossa. (EU:n yleinen tietosuojasetus 2016, 13§ & 14§; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 12). Kyselylomakkeen kysymyspatteristo oli luottamuksellinen ja se on poistettu liiketoiminnallisista syistä Theseuksessa julkaistusta versiosta.

Tutkimusaineisto kerättiin helmi-maaliskuussa 2024 sähköisellä kyselylomakkeella (Google Forms). Tutkimuksen aineistonkeruu ajankohta ajoitettiin tietoisesti alkukevääseen (Vilkkä 2007, 28–29). Varhaiskasvatuksessa uusi toimintakausi käynnistyy elokuusta, jolloin myös elokuussa aloittaneilla uusilla tiimeillä oli kokemusperäistä kykyä arvioida tiimin toimivuutta ja vastata luotettavasti kyselylomakkeessa esitettyihin kysymyksiin (Kananen 2011, 30; Vilkkä 2021b, 101).

Kaikki kyselylomakkeen kysymykset olivat strukturoituja monivalintakysymyksiä, joissa vastaajille asetettiin valmiit vastausvaihtoehdot (Kananen 2011, 31; Heikkilä 2014, 49; Vilkkä 2021b, 106). Kysymyksissä käytetyt mitta-asteikot valittiin mitattavan asian ja halutun mittauksen perusteella (Heikkilä 2014, 45).

Kyselylomakkeeseen vastasi jokainen varhaiskasvatuksen tiimissä työskentelevä varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja ryhmässä muussa tehtävässä työskentelevät henkilöt. Kyselyyn vastasi 116 varhaiskasvatustiimeissä työskentelevää henkilöä 36 tiimistä. Kaksi jätti vastaamatta 118 henkilöstä. (Vilkkä 2007, 106; Kananen 2011, 65.)

Tutkimuksen korkea vastausprosentti (98,3) varmistettiin siten, että olin korvaavana työntekijänä lapsiryhmissä sen ajan, kun tiimin työntekijät kävivät vastaamassa kyselylomakkeeseen. Vastaajien yksityisyyden suojaamiseksi kyselylomake aukesi Google Forms- sovelluksessa henkilökohtaiselta tietokoneeltani, jolloin sovelluksen käyttäminen ei vaatinut varhaiskasvatustiimin työntekijöiltä tunnistautumista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 12). Tapaamani tiimin työntekijät säilyivät tutkimuksen aineistossa etäisinä, koska ennalta strukturoidussa kyselylomakkeessa tutkittavat tiimit esiintyivät numeroarvoina (Vilkkä 2007, 16; Vilkkä 2021a, 26).

7.3 Tutkimusaineiston käsittely ja analysointi

Tämän tutkimuksen tutkimusaineiston käsittely ja analysointi tehtiin yhteistyössä VIKTOR Work-Life Metrics:n kanssa. Tämän tutkimuksen analysoinnissa käytettiin vain osaa kerätystä tutkimusaineistosta. Työntekijöiden yksilölliseen käyttäytymiseen, koulutukseen tai työkokemukseen liittyvien seikkojen merkitys jätettiin tämän tutkimuksen analysoinnin ulkopuolelle. VIKTOR Work-Life Metrics teki oman, laajemman analyysin koko tutkimusaineistosta tämän tutkimuksen ohessa. VIKTOR Work-Life Metrics on tutkimuksen rekisterinpitäjä ja heillä on omistusoikeus tutkimusaineistoon. Tutkimusaineisto analysoitiin SPSS-tilasto-ohjelmalla (versio 28). VIKTOR Work-Life Metrics arkistoi tutkimusrekisterin ja alkuperäiset SPSS- ajot tietosuojailmoituksessa kuvatulla tavalla ilman tunnistetietoja erilliselle kovalevylle kymmeneksi vuodeksi.

Määrällisen tutkimuksen analyysin perustuessa laskennalliseen todennäköisyyteen, matemaattisiin kaavoihin, lukumääriin ja prosentteihin, tutkimusaineisto tuli muuttaa ensin sellaiseen muotoon, jossa sitä voitiin käsitellä tilastollisin menetelmin (Vilkkä 2021a, 141). VIKTOR Work-Life Metrics:n tutkimusjohtajan käsitellessä tutkimusaineistoa tilastolliseen muotoon, osallistuin aktiivisesti käsitteilyn eri vaiheisiin esittäen tarkentavia kysymyksiä ja tehden muistiinpanoja.

Sähköinen kyselylomake sisälsi pakollisiksi merkittyjä kysymyksiä, jotka muistuttivat vastaajia vastaamaan jokaiseen kysymykseen, estäen puutteellisesti täytettyjen lomakkeiden tallentumisen. Tallennettu aineisto tarkistettiin myös virheellisten vastausten varalta, joiden osuus aineistosta oli nolla. (Vilkkä 2007, 106; Vilkkä 2021a, 136–137.)

Viktorin tutkimusjohtajan laatima kysymyspatteristo sisälsi välimatka- eli intervalli-, nominaali- eli luokittel- ja järjestys- eli ordinaaliasteikollisia muuttujia. Aineiston käsittelyvaiheessa kaikki tutkimusaineistossa olevat muuttujat käytiin läpi yksitellen ja muuttujien mitta-asteikot merkittiin muistiin, koska

tutkimuksessa mittaamiseen käytetyt mitta-asteikot määrittivät ja asettivat rajat tilastollisten tutkimusmenetelmien käytölle analysointivaiheessa. Tässä tutkimuksessa myös tutkimusaineiston koko asetti omat rajansa tilastollisten menetelmien käytölle. (Vilka 2007, 45 & 57; Kananen 2011, 62.)

Nominaali asteikollisista muuttujista poistettiin vastausvaihtoehto ”En osaa sanoa”, jolloin niitä voitiin käsitellä analyysissä joko järjestysasteikollisina tai välimatka-asteikollisina muuttujina, riippuen siitä, oliko havaintoyksiköiden välit samansuuruiset ja muuttujien järjestys tiedossa (Raitolampi & Nenonen 2024). Ne muuttujat, jotka oli koodattu käänteisiksi mitta-asteikoltaan, käännettiin samansuuntaisiksi valtaosan muuttujien kanssa. Käännetty muuttujat nimettiin R-alkuisiksi, jotta ne erotettiin alkuperäisestä. (Metsämuuronen 2001, 29–30.) Esimerkkinä psykologista turvallisuutta mittava kysymys: *Huomaan jättäväni tekemättä parannusehdotuksia työpaikalla, koska minua arveluttaa, minkälaisen vastaanton ehdotuksen saa*, tarkoitti käännettynä, että jos jätän tekemättä parannusehdotuksia työpaikalla, psykologista turvallisuutta ei ole tai se on heikkoa, toisin kun muut osiossa olevat kysymykset, jotka kuvasivat psykologista turvallisuutta olevan.

Summamuuttujista muodostettujen mittareiden lisäksi analyysissä käytettiin yksittäisenä selittävänä muuttujana tiimin toisilleen antaman palautteen määrää: *”Kuinka usein olette antaneet tiimissä palautetta toisillenne ammatillisen kehittymisen tueksi tämän toimintakauden aikana?”*. Toimintakauden käynnistyttyä edellisen vuoden elokuusta, toimintakautta oli kulunut noin puoli vuotta sen alkamisesta, jolloin tiimin työntekijöille oli ennättänyt syntyä näkemys kysytystä asiasta.

Vastausvaihtoehdot olivat: *”Emme kertaakaan”, ”1–2 kertaa”, ”3–5 kertaa”, ”Yli 5 kertaa” tai ”En osaa sanoa”*. Yleiskuvan selvittämiseksi vastausvaihtoehdoista poistettiin *”En osaa sanoa”*, jotta järjestysasteikollista muuttujaa voitiin analyysivaiheessa käsitellä välimatka-asteikollisena muuttujana ja jäljelle jääneet arvot olivat vertailukelpoisia keskenään (Heikkilä 2014, 87).

Tutkimuksen tekemistä opettelevana, aloittelevana tutkijana tarkastelin ja analysoin vain sitä osaa tutkimusaineistosta, jossa käsiteltiin varhaiskasvatustiimin kokemuksia ja näkemyksiä asiasta ja joilla oli tilastollista merkitsevyyttä (Vilka 2021b, 163, Raitolampi & Nenonen 2024). Yksilöön ja yksittäisen työntekijän käyttäytymiseen liittyvät mittarit jäivät tämän tutkimuksen analysoinnin ulkopuolelle ja niiden analysointi on osa VIKTORin laajempaa tutkimusta.

Tutkimusaineiston analysoinnissa osuuteni oli etsiä määrälliseen tutkimukseen liittyvästä teoria- ja tutkimustiedosta vahvistusta sille, että VIKTORin tutkimusjohtajan kanssa yhdessä valitsemamme ja käyttämämme menetelmät olivat järkeviä ja sopivia etsittäessä vastausta tämän tutkimuksen tutkimuskysymykseen.

8 TULOSTEN TARKASTELU

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin varhaiskasvatustiimin työolosuhdetekijöiden yhteyttä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen ja puuttumiseen. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää varhaiskasvatustiimin työolosuhteista niitä tekijöitä, jotka vahvistavat tiimin työntekijöiden kykyä tunnistaa lapsen varhainen tuen tarve ja suunnata tarvittava tuki lapsen tarpeiden mukaisesti.

Määrällisessä tutkimuksessa asioita ja tietoa kuvataan numeerisesti (Heikkilä 2014, 15). Määrällisen tutkimusmenetelmän avulla saatiin kuva muuttujien eli mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista. (Vilkkä 2021a, 23). VIKTORin tutkimusjohtaja luovutti minulle kopiot SPSS-tilasto-ohjelman ajoista, joista tarkastelin ja tulkitsin saatuja tuloksia itsenäisesti käyttäen määrällisen tutkimuksen analysointiin liittyvää teoretietoa apunani tutkimusraporttia kirjoittaessani. Kävimme tekemäni tulosten tulkinnat ja johtopäätökset vielä tässä vaiheessa yhdessä läpi VIKTORin tutkimusjohtajan kanssa varmistaaksemme tekemäni tulkinnat. VIKTORin tutkimusjohtajalta saamani kopiot hävitin tämän jälkeen asianmukaisella tavalla.

8.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselylomakkeen kolmessa ensimmäisessä taustakysymyksessä selvitettiin kunta, päiväkotia ja varhaiskasvatustiimi, jossa vastaajat työskentelivät. Tämä mahdollisti tietojen jatkokäsittelyn ja vertailun myöhemmässä vaiheessa kunnittain, päiväkodeittain ja tiimien kesken. Nämä tiedot jätettiin tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Seuraavat kaksi taustakysymystä liittyivät vastaajien työsuhteen laatuun ja ammattinimikkeeseen. Vastanneista vakinaisessa työsuhteessa oli 73,3 % (n=85), määräaikaissa työsuhteessa 21,6 % (n=25) ja sijaisena, tilapäisesti töihin kutsuttuna 5,2 % (n=6). Vastanneet ammattiryhmittäin: varhaiskasvatuksen opettaja 28,4 % (n=33), varhaiskasvatuksen sosionomi 0,9 % (n=1), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 53,4 % (n=62) ja ryhmässä muussa tehtävässä työskentelevät henkilöt 17,2 % (n=20). Alla edellä mainitut asiat taulukon muodossa.

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden ammattinimike ja työsuhteen laatu

Ammattinimike	n	%
varhaiskasvatuksen opettaja	33	28,4
varhaiskasvatuksen sosionomi	1	0,9
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	62	53,4
muu tehtävä	20	17,2
Yhteensä	116	100 %
Työsuhteen laatu		
	n	%
vakinaisen työsuhteen	85	73,3
määräaikainen työsuhte	25	21,6
tilapäisesti töihin kutsuttava	6	5,2
Yhteensä	116	100 %

(Raitolampi & Nenonen 2024.)

Seuraavat kaksi taustakysymystä liittyivät vastaajan alan työkokemukseen varhaiskasvatuksessa ja varhaiskasvatustiimin yhdessä työskentelemään aikaan. Tiimin pisimpään yhdessä työskentelemä aika kuukausina oli 48 kuukautta ja vastaavasti lyhyin yhdessä työskentelemä aika oli nolla. Nolla kuvastaa tilannetta, jossa tiimi oli vasta muotoutunut ja aloittanut yhdessä työskentelyn. Keskimääräinen tiimin yhdessä työskentelemä aika oli noin 6,5 kuukautta. Tiimin työntekijöiden pisin alan työkokemus oli 45 vuotta ja vastaavasti lyhyin työkokemus oli alle vuoden. Vastaajien keskimääräinen työkokemus alalta oli hieman alle 17 vuotta.

8.2 Tutkimuksen muuttujien keskinäiset riippuvuudet

Tässä tutkimuksessa muuttujien välisiä lineaarisia riippuvuuksia tutkittiin Pearsonin korrelaatiokertoimella. Pearsonin korrelaatioanalyysiä käytettiin mitattaessa ja verrattaessa varhaiskasvatustiimin psykologisen turvallisuuden, tiimin kyvyn tehdä varhaisen tuen tarpeen havaintoja, tiimin kasvun asenteen, tiimin toisilleen säännöllisesti antaman palautteen, valmentavan johtajuuden, tiimissä olevan alan työkokemuksen ja tiimin yhdessä työskentelemän ajan kesken (Taulukko 4.). Kaikki edellä olevat muuttujat olivat vähintään välimatka-asteikollisia ja jatkuvia muuttujia (Kananen 2011, 108).

Taulukko 3. Tutkimuksen muuttujien keskinäiset riippuvuudet

TUTKIMUKSEN MITTAREIDEN KESKINÄISET RIIPPUVUUDET (N=116)							
	Tiimin kyky tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarve	Tiimin psykologinen turvallisuus	Tiimin kasvun asenne	Kuinka usein tiimi antaa toisilleen palautetta ammatillisen kehityksen tueksi	Valmentava johtaminen	Työntekijän työkokemus alalta	Tiimin yhdessä työskentelemä aika
Tiimin kyky tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarve							
Tiimin psykologinen turvallisuus	0,359**						
Tiimin kasvun asenne	0,537**	0,738**					
Kuinka usein tiimi antaa toisilleen palautetta ammatillisen kehityksen tueksi	0,211*	0,315**	0,385**				
Valmentava johtaminen	0,170	0,201*	0,295**	0,059			
Työntekijän työkokemus alalta	0,185	-0,008	0,153	0,087	0,061		
Tiimin yhdessä työskentelemä aika	0,219*	0,215*	0,215*	0,071	-0,053	0,218*	

** p < 0,001, *p < 0,05 n=116

(Raitolampi & Nenonen 2024.)

Korrelaatiokertoimen antamista numeroarvoista voitiin tutkia, miten eri muuttujat olivat toisistaan riippuvaisia ja saadun tiedon avulla oli mahdollista päätellä muuttujien yhteisvaihtelu ja lineaarinen riippuvuus toisistaan huomioiden, ettei korkea korrelaatiokerroin välttämättä vastannut todellista syy-seuraussuhdetta eikä sitä, kumpi muuttujista oli syy ja kumpi seuraus. (Vilkkä 2007, 120; Kananen 2011, 111.) Korrelaatioanalyysillä poimittiin ilmiön kannalta oleelliset työolosuhteissa olevat tekijät, joita lähdettiin mallintamaan edelleen regressioanalyysillä (Kananen 2011, 108).

Korrelaatiokertoimen itseisarvolle on tilastotieteissä sovittu matemaattisia viitearvoja, joita käytettiin apuna tuloksia tulkittaessa. Tulosten tulkinnassa huomioitiin aineiston koko, koska sillä on yhteys tulosten yleistettävyyteen ja luotettavuuteen. Korrelaatiokertoimen arvon ollessa nolla, kahden muuttujan välillä ei ole riippuvuutta. Korrelaatiokertoimen arvo voi vaihdella -1 (täydellinen negatiivinen lineaarinen riippuvuus) ja 1 (täydellinen positiivinen lineaarinen riippuvuus) välillä. Positiivinen korrelaatio tarkoittaa molempien muuttujien arvojen kasvavan samansuuntaisesti, kun taas negatiivinen korrelaatio tuo esille muuttujien arvojen vähenevän samansuuntaisesti. (Kananen 2011, 92; Heikkilä 2014, 91; Vilka 2021a, 146.) Riippuvuuden tulkinnassa ohjeellisina arvoina $0,8 \geq$ kertoi riippuvuuden olevan voimakas, $0,4 - 0,8$ riippuvuus oli kohtalainen ja $0,4 <$ riippuvuutta ei ollut. Ohjeellisista matemaattisista arvoista poiketen, käyttäytymistieteissä $\pm 0,5$ korrelaatiota voitiin pitää osoituksena voimakkaasta muuttujien välisestä riippuvuudesta. (Kananen 2011, 110–111; Heikkilä 2014, 14.)

Tilastollisella menetelmällä testatun eron tai riippuvuuden (*p-arvo tai Sig.*) voidaan sanoa olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä, jos $p \leq 0,001$, tilastollisesti merkitsevä, jos $0,001 < p \leq 0,01$, tilastollisesti melkein merkitsevä, jos $0,01 < p \leq 0,05$ ja tilastollisesti suuntaa antava, jos $0,05 < p \leq 0,1$. *P-arvo* ja *Sig.* ilmoittavat tilastollisen merkitsevyyden, mutta analyysin tekijän tehtäväksi jää päätellä ja arvioida tuloksen sisällöllinen merkittävyys. Eli se, onko tuloksella merkitystä käytännössä tai onko tulos tärkeä. (Heikkilä 2014, 185.)

Korrelaatioanalyysin tulosten perusteella varhaiskasvatustiimissä olevalla kasvun asenteella näyttäisi olevan tilastollisesti merkitsevä lineaarinen yhteys lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen ($r = +0,53$). Varhaiskasvatustiimin kokemalla psykologisella turvallisuudella on myös tilastollisesti merkitsevä lineaarinen yhteys ($r = +0,35$), mutta yhteys on merkittävästi vähäisempi, kuin kasvun asenteen yhteys tuen tarpeen havainnointiin. Myös sillä, kuinka usein tiimin jäsenet ovat antaneet toisilleen palautetta ammatillisen kehittymisen tueksi, on heikko, mutta tilastollisesti merkitsevä yhteys, varhaisen tuen tarpeiden tunnistamiseen ($r = +0,21$).

Tiimin kasvun asenteella ja tiimin psykologisella turvallisuudella on tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ($r = +0,73$). Sillä, kuinka usein tiimin jäsenet antavat toisilleen ammatillisen kehittymisen tueksi palautetta ($r = +0,31$) on tilastollisesti merkitsevä yhteys tiimin psykologiseen turvallisuuteen ja tiimin kasvun asenteeseen. Myös johtamistavalla on tilastollisesti merkitsevä yhteys tiimin psykologiseen turvallisuuteen ($r = +0,20$) ja tiimin kasvun asenteeseen ($r = +0,29$).

Tiimin yhdessä työskentelemällä ajalla ja varhaisen tuen tunnistamisella ($r = +0,21$), sekä psykologisella turvallisuudella ($r = +0,21$) ja tiimin kasvun asenteella on heikko, mutta merkitsevä yhteys.

8.3 Tiimin varhaisen tuen tunnistamista selittävät työolosuhdetekijät

Regressioanalyysiä käytettiin Pearsonin korrelaatioanalyysistä nousseiden, tärkeiksi osoitettujen työolosuhdetekijöiden osuuden selittämiseen. Regressioanalyysin käyttäminen edellytti muuttujilta samat lähtöoletukset kuin Pearsonin korrelaatioanalyysin käyttö (Kananen 2011, 111). Useamman muuttujan regressioanalyysi auttoi päättämään, oliko varhaiskasvatustiimin varhaisen tuen tarpeen tunnistamista mittavien kasvun asenteen, psykologisen turvallisuuden ja tiimin toisilleen säännöllisesti antaman palautteen väliset erot todellisia, vai pelkästään otantaan liittyvää satunnaisvaihtelua. Regressioanalyysin avulla voitiin etsiä myös työolosuhdetekijöistä niitä tekijöitä, joiden yhteisvaikutuksella kyettiin selittämään toisen työolosuhdetekijän vaikutusta. (Metsämuuronen 2001b, 60.)

Tutkimuksen analyysissa taustakysymykset, joissa kysyttiin tiimin yhdessä työskentelemää aikaa ja tiimin työntekijöiden alan työkokemusta, olivat kontrollimuuttujia. Analyysivaiheessa kontrollimuuttujat koodattiin siten, että ne saivat ainoastaan kaksi arvoa, ominaisuus oli tai sitä ei ollut olemassa. Kontrollimuuttujien pitäminen vakioina tutkimuksen analyysivaiheessa, auttoi eristämään työntekijöiden alan työkokemuksen ja tiimin yhdessä työskentelemän ajan vaikutukset tuloksiin. (Heikkilä 2014, 276; Raitolampi & Nenonen 2024.)

Taulukko 4. Tiimin kykyä tunnistaa varhaisen tuen tarve selittävät työolosuhdetekijät

	β	<i>t</i> -arvo	<i>Sig.</i>
Selittävä muuttuja (vakio)		16,382	<0,001
Tiimin kasvun asenne	0,37	2,43	0,017
Tiimin psykologinen turvallisuus	0,03	0,26	0,79
Kuinka usein tiimissä annetaan toisilleen palautetta ammatillisen kehityksen tueksi	0,02	0,26	0,79
Valmentava johtaminen	0,16	1,7	0,09
Kontrollimuuttujat			
Työntekijän työkokemus alalta	-0,04	-0,04	0,06
Tiimin yhdessä työskentelemä aika	0,08	0,87	0,38
R^2	0,266		
<i>Sig.</i>	<0,001		

(Raitolampi & Nenonen 2024.)

Yllä olevassa taulukossa 4. on riveittäin analyysin selittävät muuttujat, niiden regressiokertoimet (β), *t*-arvot ja merkitsevyystiedot (*Sig.*). Taulukon alaosassa on regressiomallin pätevyyden arvioinnissa käytettäviä tunnuslukuja. R^2 -luku kertoo, kuinka voimakkaasti selittävä muuttuja pystyy selittämään selitettävää muuttujaa. R^2 -arvon ollessa 1, on arvon selitysaste 100 %, R^2 -arvon ollessa 0,50–1 on sen selityskyky hyvä, R^2 -arvojen ollessa 0,25–0,50 väliltä, selityskyvyn sanotaan olevan kohtalainen. *Sig.*-arvo kertoo tilastollisesta merkitsevyydestä, siitä pystyykö selittävillä muuttujilla selittämään selitettävän muuttujan vaihtelua. *Sig.*-arvon tulee olla pienempi kuin 0,05, jotta tulos on tilastollisesti merkitsevä ja 95 %:n luottamustasolla. (Kananen 2011, 112, Metsämuuronen 2001b, 59.)

Regressioanalyysi vahvisti, että tiimissä olevalla kasvun asenteella (*Sig.*=0,017) voidaan tietyin varauksin selittää tiimin kykyä tunnistaa varhaisen tuen tarve.

8.4 Tiimin kasvun asennetta selittävät työolosuhdetekijät

Regressioanalyysia hyödynnettiin myös varhaiskasvatustiimin kasvun asennetta mittaavien psykologisen turvallisuuden, tiimissä olevan alan työkokemuksen, tiimin yhdessä työskentelemän ajan, tiimin toisilleen säännöllisesti antaman palautteen tai valmentavan johtamistyylin välisten erojen mittaamisessa ja todentamisessa.

Alla oleva taulukko 5. tuo esille regressioanalyysin tulokset. Tiimin kasvun asennetta vahvistaa varhaiskasvatustiimin jäsenten kokema psykologinen turvallisuus (*Sig.* = <0,001), joka on tilastollisesti erittäin merkitsevä ja valmentava johtamistyyli (*Sig.* = 0,01) sekä tiimin jäsenten säännöllisesti toisilleen antama palaute ammatillisen kehittymisen tueksi (*Sig.* = 0,03). Nämä kaikki ovat tilastollisesti merkitseviä.

Taulukko 5. Tiimin kasvun asennetta selittävät työolosuhdetekijät

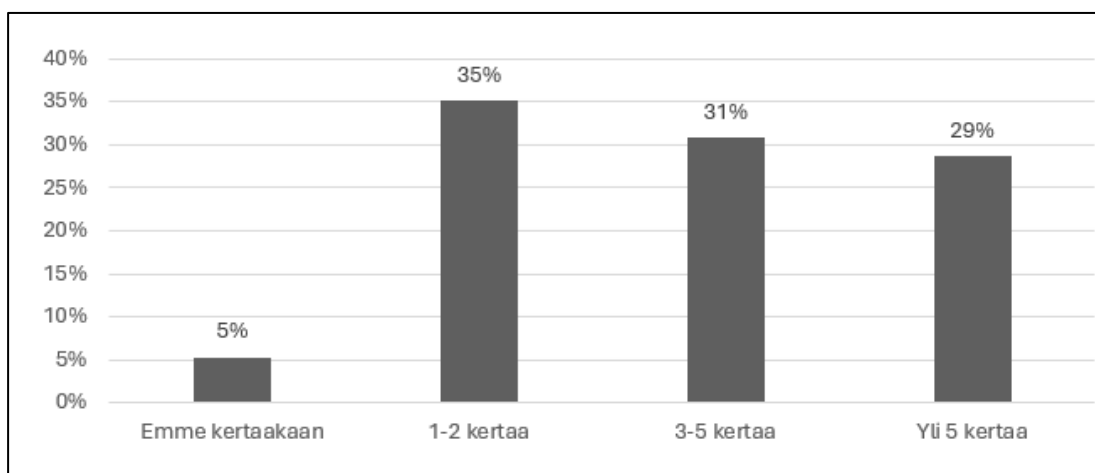
	<i>β</i>	<i>t-arvo</i>	<i>Sig.</i>
Selittävä muuttuja (vakio)		0,644	<0,001
Tiimin psykologinen turvallisuus	0,67	9,57	<0,001
Kuinka usein tiimissä annetaan toisilleen palautetta ammatillisen kehityksen tueksi	0,14	2,19	0,03
Valmentava johtaminen	0,16	2,42	0,01
Kontrollimuuttujat			
Työntekijän työkokemus alalta	0,07	1,08	1,08
Tiimin yhdessä työskentelemä aika	0,04	0,72	0,47
<i>R</i> ²	0,64		
<i>Sig.</i>	<0,001		

(Raitolampi & Nenonen 2024.)

8.5 Tiimin toisilleen antaman palautteen määrä

Seuraavalla sivulla oleva taulukko 6. kuvaa tiimin toisilleen ammatillisen kehittymisen tueksi antaman palautteen määrän prosentuaalisesti edellisen noin puolen vuoden ajalta. Tyypillisesti tiimeissä oli annettu palautetta toisilleen 1–2 kertaa puolessa vuodessa. Yhdestä kahteen kertaan palautetta antaneita tiimejä oli aineistossa 13. Kahdessa tiimissä kolmestakymmenestäkuudesta tiimistä keskinäistä palautetta ei ollut annettu lainkaan. Kolmesta viiteen kertaan ja yli viisi kertaa puolessa vuodessa palautetta antaneita tiimejä oli yhteensä 21.

Taulukko 6. Tiimin toisilleen antaman palautteen määrä ammatillisen kehityksen tueksi

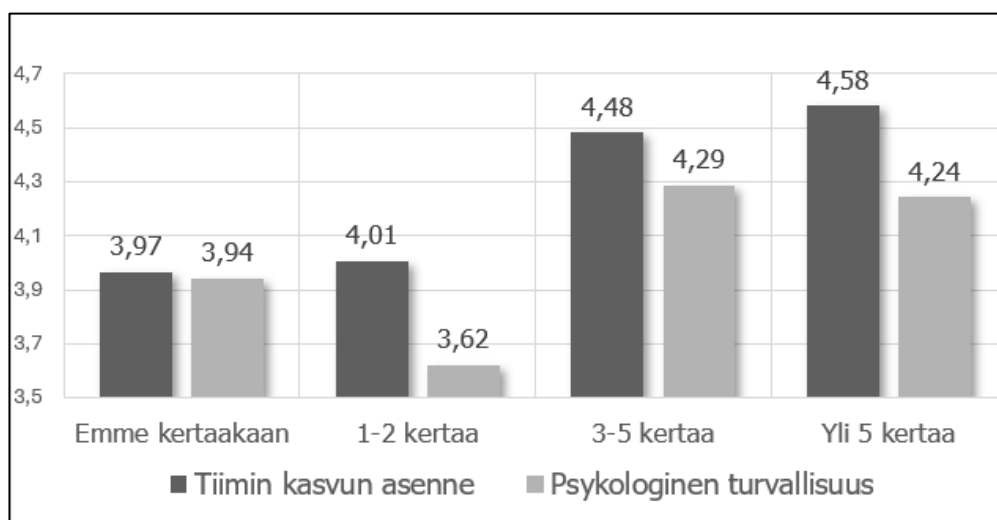


*En osaa sanoa – vastausvaihtoehto poistettu

(Raitolampi & Nenonen 2024.)

Kahden muuttujan, annetun palautteen määrän ja kasvun asenteen sekä annetun palautteen määrän ja psykologisen turvallisuuden, välisen lineaarisen riippuvuuden ja toisen muuttujan käyttäytymisen muuttumisen vertaamiseen käytettiin myös Pearsonin korrelaatiokerrointa (Heikkilä 2014, 92).

Taulukko 7. Annetun palautteen yhteys tiimin kasvun asenteeseen ja psykologiseen turvallisuuteen

* $p < 0,000$ Erot tilastollisesti erittäin merkitseviä

(Raitolampi & Nenonen 2024.)

Yllä oleva taulukko 7. näyttää, että vähintään kolme kertaa puolessa vuodessa palautetta antaneissa varhaiskasvatustiimeissä on selvästi korkeampi kasvun asenne ja psykologinen turvallisuus. Tiimin kasvun asenne vahvistuu edelleen palautekertojen lisääntyessä yli viiteen kertaan puolessa vuodessa. Tiimin psykologiseen turvallisuuteen palautteen lisäämisellä yli viiteen kertaan ei ole juurikaan vaikutusta. Mielenkiintoinen tulos on niissä tiimeissä ($n=2$), joissa palautetta ei ole annettu lainkaan.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli tarkastella varhaiskasvatustiimissä olevien tiimityön toimivuuteen liittyvien työolosuhdetekijöiden merkitystä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen ja puuttumiseen. Tavoite oli löytää tiimin työolosuhteista niitä tekijöitä, jotka vahvistavat tiimin työntekijöiden mahdollisuuksia tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarve ja suunnata tarvittava tuki lapsen tarpeiden mukaisesti.

Tutkimuskysymys, johon etsittiin vastausta

1. Mitkä varhaiskasvatustiimin toimivuuteen liittyvät työolosuhdetekijät selittävät varhaiskasvatustiimin kykyä tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarve?

Lapsen varhaisen tuen tunnistamista ja siihen puuttumista näyttäisi vahvistavan tämän aineiston pohjalta varhaiskasvatustiimin kasvun asenne. Tämän tutkimuksen aineisto antaa viitteitä, että kasvattamalla tiimin psykologista turvallisuutta, kasvaa tiimin kasvun asenne lähes samassa suhteessa, jonka kautta tiimin kyky tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarve ja puuttua siihen vahvistuvat.

Psykologisen turvallisuuden vahvistumista näyttäisi tässä aineistossa selittävän päiväkodin johtajan valmentava johtamistyyli, varhaiskasvatustiimin jäsenten toisilleen antaman palautteen määrän lisääminen 3–5- kertaan puolessa vuodessa sekä varhaiskasvatustiimin jäsenten työskentely samassa tiimissä pidemmän ajan. Tiimin työntekijöiden toisilleen antaman palautteen määrän lisääminen antaa viitteitä myös sen vahvistavasta vaikutuksesta varhaiskasvatustiimin kasvun asenteeseen. Kasvun asenteen vahvistuessa myös tiimin kyky tunnistaa varhaisen tuen tarve vahvistuu.

Rannan ja Heiskasen (2021, 147) tutkimustulokset työntekijöiden sitoutumisesta ja heillä olevan osaamisen ja vahvuuksien hyödyntämisestä lapsen tuen prosessiin vahvistaa osittain tämän tutkimuksen tulosta kasvun asenteen ja varhaisen tuen tarpeen tunnistamisen yhteydestä.

Tämän tutkimuksen tulosta psykologisen turvallisuuden positiivisesta yhteydestä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen vahvistaa osittain Nislinin ym. (2015, 53 & 61), Rannan & Heiskasen (2022, 138) tutkimukset, joissa varhaiskasvatustiimin työntekijöiden keskinäisellä luottamuksella ja toimivalla tiimillä on suora vaikutus lapsen tuen laatuun ja lasten asemaan. Laitila (2020, 62–63) tuo myös esille tiimin työntekijöiden välisen luottamuksen ja tiimin kokeman psykologisen turvallisuuden merkitystä tiimin toimivuudelle ja tiimissä olevalle uskallukselle nostaa esille epäilyjä ja epäkohtia.

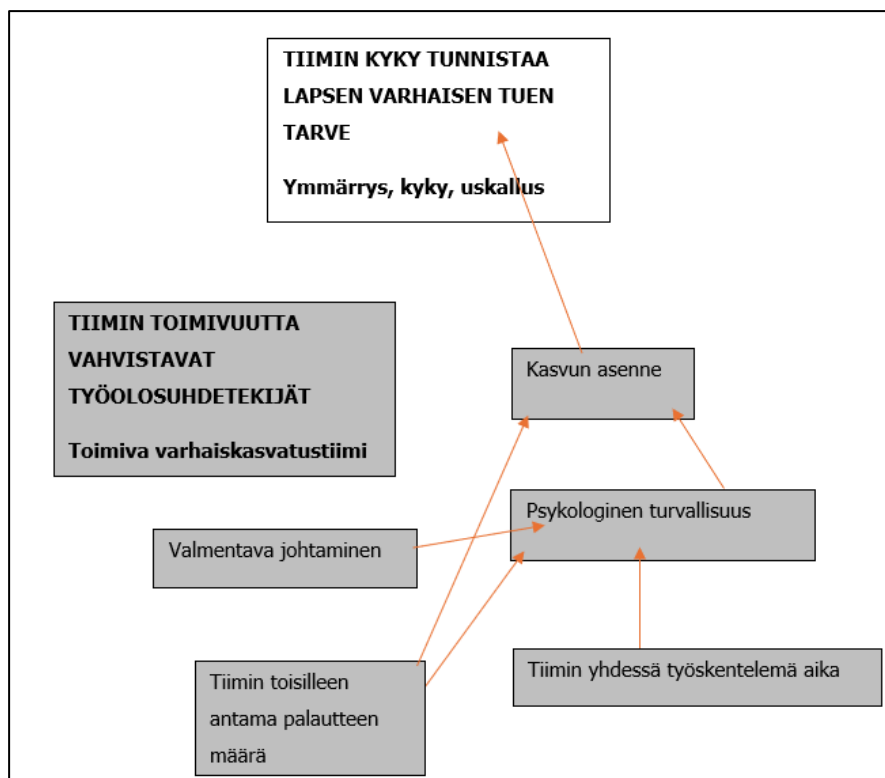
Rannan (2021, 32–34; 2023, 144), Laitilan (2020, 62–63), Forsellin (2016, 33) sekä Ukkonen-Mikkolan ym. (2020, 331) tekemät tutkimukset vahvistavat osittain tämän tutkimuksen tulosta annetun palautteen ja psykologisen turvallisuuden sekä palautteen ja kasvun asenteen positiivisesta yhteydestä. Forsellin (2016, 24) tutkimuksessa huomionarvoista on, että tiimin jäsenet kokivat toinen toisiltaan saadun palautteen ja tiimin sujuvan yhteistyön tärkeämmäksi kuin johtajalta saamansa palautteen, vaikka johtajankin antamalla palautteella oli toki merkitystä.

Tiikkaisen ja Närhen (2023,58) tutkimustulos on osittain samansuuntainen kuin tämän tutkimuksen tulos. Tiikkainen ja Närhi puhuvat läsnäolevan ja helposti lähestyttävän johtamistyylin ja psykologisen turvallisuuden yhteydestä. Uutelan tutkimustulokset (2019, 131 & 133) vahvistavat tämän tutkimuksen tuloksia sekä annetun palautteen että johtajan valmentavan johtamistyylin yhteydestä psykologisen turvallisuuden vahvistumiseen. Tiimin jäsenten pysyvyyden merkitys tiimin toimivuuteen nousee esille Nikkasen & Riihisen (2023, 36), Rannan (2021, 36–37) ja Laitilan (2020, 19) tutkimuksissa.

Yhteenvedona tämän tutkimuksen tuloksista voidaan todeta, että varhaiskasvatustiimin toimivuutta vahvistavista työolosuhdetekijöistä tärkeimpänä nousee esille varhaiskasvatustiimin kasvun asenne, joka vahvistaa tiimin kykyä tunnistaa lapsen varhaisen tuen tarve. Kasvun asenteen omaksuminen edellyttää, että tiimissä on psykologista turvaa. Varhaiskasvatustiimit, joissa on sekä kasvun asenne että psykologista turvaa tunnistavat paremmin varhaisen tuen tarpeita kuin ne tiimit, joissa kasvun asennetta ja psykologista turvaa ei ole tai niitä on vähän. Tutkimusraportissa esitellyt tutkimukset sekä tämän tutkimuksen tulokset auttavat lisäämään ymmärrystä tiimityön toimivuuteen vaikuttavien tekijöiden myönteisestä merkityksestä lasten varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen.

Alla olevassa kuvassa 4. on kuvattuna visuaalisesti tässä tutkimuksessa tarkastelujen työolosuhteiden positiivisia vaikutuksia toisiinsa ja varhaisen tuen tunnistamiseen. Kuviossa tulee kiinnittää huomiota psykologista turvallisuutta vahvistaviin tekijöihin, koska tämän tutkimuksen mukaan psykologisen turvallisuuden lisääntyessä, lisääntyy kasvun asenne lähes samassa suhteessa.

Kuva 4. Työolosuhteiden vaikutus toisiinsa ja tiimin kykyyn tunnistaa varhaisen tuen tarve



10 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI

Tämä tutkimus noudatti läpi tutkimusprosessin Savonian YAMK- opinnäytetyön ohjeistusta (Savonia 2023) ja Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettisistä periaatteista (Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta 2019, 7–8 & 12). Tutkimusaineiston rekisterinpitäjä on VIKTOR Work-Life Metrics ja heillä on myös tutkimusaineiston omistusoikeus (EU:n yleinen tietosuojasäätös 2016, 13 § & 14 §).

Määrällistä tutkimusta arvioitaessa tarkastelu kohdistuu tutkimuksen luotettavuuteen (reliabiliteetti) ja pätevytyteen (validiteetti). Luotettavuudella tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata juuri sitä, mitä halutaan mitata. Pätevytydellä viitataan tulosten tarkkuuteen. (Heikkinen 2014, 27–28.) Tilastollisen päättelyn lähtökohtana on, että otantatutkimuksen perusjoukosta tehdyn otoksen perusteella saatuja tuloksia voidaan yleistää koskemaan perusjoukkoa (Kananen 2011, 85; Heikkilä 2014, 31.)

Tutkimusaineisto antoi vastauksia tutkimuskysymykseen, mutta ne eivät ole yleistettävissä koskemaan varhaiskasvatuskenttää. Luotettavien johtopäätösten tekemiseen olisi tarvittu laajempi tutkimusaineisto. (Kananen 2011, 66; Vilka 2021a, 185.) Tämän tutkimuksen tutkimustuloksilla kyettiin varovaisesti selittämään varhaiskasvatustiloin työlolosuhteissa olevia tekijöitä, jotka vahvistavat tiimin kykyä tunnistaa ja puuttua lapsen varhaisen tuen tarpeita. Tilastollisen merkitsevyyden perustuessa matemaattisiin lukuihin ja arvoihin tämän tutkimuksen tutkimustulosten luotettavuutta heikensi aineiston pienehkö koko. Luotettavuuden ja yleistettävyyden lisäämiseksi aineistoa tulisi laajentaa. (Kananen 2011, 85; Heikkilä 2014, 31.)

Tämän tutkimuksen tutkimustulosten luotettavuutta parannettiin analyysivaiheessa tutkimalla ja arvioimalla käytettyjen mittareiden osatekijät mittarikohtaisesti Cronbach alfa-arvon avulla. Mittareiden muodostusvaiheessa mittareiden luotettavuuden lisäksi otettiin samalla kantaa myös mittareiden pätevytyteen. Oikein valituilla mittareilla pystyttiin parantamaan myös tutkimuksen toistettavuutta. (Heikkilä, 119–120, Raitolampi 2024.) Aikaisempien tutkimusten tulokset olivat osittain samansuuntaisia tämän tutkimuksen kanssa (Kananen 2011, 29).

Varhainen tuki ja kasvun asenne ovat käsitteinä toistaiseksi melko vieraita ja uusia käsitteitä varhaiskasvatuksessa. Näin ollen tätä tutkimusta vahvistavaa, aikaisempaa tutkimustietoa oli niukasti saatavilla lapsen varhaisen tuen tunnistamisen ja tässä tutkimuksessa tarkasteltujen varhaiskasvatustiloin työlolosuhdetekijöiden yhteydestä.

Tutkimuskysymysten suunnittelun yhteydessä, tutkimuskysymyksiä laadittaessa ja kysymysten operationalisointivaiheessa teoreettisten varhaiskasvatuskontekstiin kuuluvien käsitteiden onnistunut avaaminen empiiriselle tasolle ja vastaamaan tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden ymmärrystä asiasta, mahdollisti luotettavien vastausten saamisen tutkimusaiheesta (Vilka 2021a, 192, Vilka 2021b, 36–37 & 102, Vilka 2021a, 105).

Kyselylomakkeen ammattinimikkeeseen liittyvän taustakysymyksen ”Muussa tehtävässä” työskentelevien henkilöiden määrä kyselyyn vastanneista oli 20, mikä oli 17,2 % kaikista vastauksista. Pohdittavaksi jäi, mikä näin vastanneiden henkilöiden työnkuva oli. Olivatko tiimeissä työskennelleet lapsen tuen lastenhoitajat mahdollisesti vastanneet työskentelevänsä tiimeissä muussa tehtävässä. Näin ollen

lapsen laadukkaan ja siihen resursoidun varhaisen tuen toteuttamisen näkökulmasta kyselylomakkeeseen oli jäänyt epätarkkuutta, jota olisi pitänyt tarkemmin avata.

Tutkimuksen teoriaosaan ja aikaisempiin tutkimuksiin perehtyminen tehtiin huolellisesti pyrkimällä välttämään tahattomia virheitä ja säilyttämään puolueeton näkemys läpi tutkimusprosessin. Huomioiden, että tutkimusaiheella oli myös henkilökohtaista merkitystä tutkimuksen tekijälle. (Heikkilä 2024, 22–29.) Tutkimusprosessi ja tutkimusraportin kirjoittaminen eteni johdonmukaisesti ja järjestelmällisesti suunnitellun aikataulun mukaisesti (Vilkkä 2021b, 185). Tutkimustulokset esiteltiin 28.5. ja 30.5.2024 tutkimukseen osallistuneiden kaupunkien varhaiskasvatuspalveluiden johdolle ja päiväkodin johtajille.

Tutkimuksen luotettavuus vahvistui VIKTOR Work-Life Metrics:n kanssa tehdyllä yhteistyöllä. Hyvään tieteelliseen tapaan kuuluvana tutkimusraportissa on tuotu esille minulle ja VIKTOR Work-Life Metrics:lle kuuluneet velvollisuudet ja vastuut sekä minun osuuteni ja asemani tutkimusprosessissa (Vilkkä 2007, 91). Tutkimuksen avoimuutta ja luotettavuutta vahvisti tutkimustulosten ja kirjoitetun tutkimusraportin läpikäyminen yhdessä VIKTOR Work-Life Metrics:n tutkimusjohtajan kanssa ja hänen pyynnöstään tehdyt tarkennukset tutkimustuloksiin ja raporttiin ennen sen luovuttamista arvioitavaksi.

11 POHDINTA

Lapsi elää lapsuuttaan tässä hetkessä. Hyvä lapsuus antaa vahvan perustan elämälle ja auttaa kehittämään positiivista itsetuntoa, hyviä ihmissuhteita ja kykyä kohdata elämän haasteita. Lapsuuden kokemukset muokkaavat tapojamme, arvojamme ja asenteitamme, ja ne voivat vaikuttaa pitkälle aikuisuuteen. (Jussila 2023.) Hyvän lapsuuden merkityksen ymmärtäminen ja jokaisen lapsen osallisuuden vahvistaminen ovat lapsen oikeuden ja edun toteutumisen lähtökohdat varhaisen tuen tunnistamiselle ja tuen järjestämiselle varhaiskasvatuksessa (Varhaiskasvatusturvelaki 2018, 540, 20 §; Opetushallitus 2022, 16.).

Varhaisen tuen tunnistamisen ja siihen liittyvän yhteiskunnallisen keskustelun ylläpitäminen on tärkeää, koska keskustelujen ja tutkimustiedon kautta ymmärrys varhaiskasvatuksen varhaisen tuen vaikuttavuudesta ja merkityksestä vahvistuu. Varhaiskasvatukseen sijoitetut eurot tulevat olemaan tulevaisuuden säästöjä (Heckman 2008; Jussila 2022). Parhaimmillaan sijoitetut eurot tulevat moninkertaisesti takaisin. Varhaisen tuen yhteiskunnallista merkitystä pohtiessa rahalliset säästöt kiinnostavat, mutta yhtä tärkeää on pohtia inhimillistä kärsimystä, jota varhaisella tuella voidaan ehkäistä.

Aikaisempaan tässä tutkimusraportissa esitettyyn tutkimusnäyttöön perustuen (Mikkonen, Nikander & Voutilainen 2015; Karila 2016, 11; Heinonen ym. 2016, 181; Korkeamäki 2021; Pekkala, Urrio & Rainó 2021) varhaisessa vaiheessa lapselle annetulla tuella voidaan vaikuttaa merkittävästi lasten ja myöhemmässä vaiheessa nuorten elämänlaatuun ja hyvinvointiin ehkäisemällä nuorten syrjäytymistä, rikollisuutta, päihteiden käyttöä ja mielenterveysongelmia. Nämä merkitykset tulevat näkyviksi vasta vuosien päästä lasten kasvaessa.

Useat tutkimukset (Ranta & Uusiautti 2022; Ahonen 2023; Ranta ym. 2023; Mikkola 2024 jne) tuovat esille toimivan tiimityön merkitystä. Toimiva tiimityö on lähtökohta laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiselle. Sen päälle rakennetaan muu toiminta. Tukijalan ollessa heikko myös muut laatutekijät kärsivät tai toteutuvat heikommin. Saman vahvistavat Laitilan (2020, 58) ja Samuli Rannan ym. (2023, 159) tutkimukset. Näin ollen niiden työolosuhdetekijöiden tiedostaminen ja niihin panostaminen, jotka vahvistavat tiimityön toimivuutta, auttavat vahvistamaan osaltaan lapsen varhaisen tuen tarpeen tunnistamista ja siihen puuttumista.

Tässä tutkimuksessa oli uusi lähestymiskulma tarkastella varhaiskasvatustiimin toimivuutta vahvistavien työolosuhdetekijöiden yhteyttä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen ja puuttumiseen. Tarkastellut työolosuhdetekijät kytkeytyivät olennaisesti myös tiimin sosiaaliseen toimivuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Käytännössä tiimin ominaisuudet ovat aina myös yksilön ominaisuuksia, joilla on vaikutusta tiimin toimintaan.

Tutkimuksen asiakaskontaktoinnin yhteydessä nousi vahvasti esille varhaiskasvatuksen tämän hetkinen tilanne. Varhaiskasvatusjohtajat ja -päälliköt toivat esille varhaiskasvatustyön muuttuneen viimeisten vuosikymmenten aikana, yhteiskunnallisesti vaikuttavien lasten ja perheiden hyvinvoinnin haasteiden ja niistä nousevien tarpeiden ollessa enenevässä määrin varhaiskasvatuksen arkipäivää. Yhteiskunnallisesti työtä tukevilla rakenteilla olevat puutteet, epäselvyydet ja haasteet näkyvät varhaiskasvatustiimien joka päiväisessä toiminnassa. Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen järjestämistä

haastaa monien kuntien heikko taloustilanne. Säästötoimet näkyvät henkilöstömitoitusten niukkuutena, koulutusten ja kehitystyön vähenemisenä sekä lapsen tuen järjestelyissä. Koulutetusta henkilöstöstä on pulaa. Monissa varhaiskasvatustiimeissä päivittäin vaihtuvat sijaiset kuormittavat työntekijöitä vaikuttaen toteutetun varhaiskasvatuksen laatuun.

Varhaiskasvatustiimeissä työntekijöiden aikaa veivät myös erinäisten lomakkeiden täyttämiset, päälekkäiset hankkeet, samanaikaisesti käynnissä olevat Karvin Valssi- laadunarviointityökalu ja Reunan kehittävä palaute -työkalu sekä erilaiset henkilöstölle suunnatut kyselyt. Varhaiskasvatuksen perustehtävälle, laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiselle ja lasten kohtaamiselle, aikaa jää kovin vähän.

Jokaisen varhaiskasvatuksessa työskentelevän kuin myös päättäjien tulee ymmärtää varhaiskasvatuksessa työskentelevien työntekijöiden hyvinvoinnin heijastuvan suoraan lasten hyvinvointiin (Ahonen 2023,75). Tämän tutkimuksen esille tuomien varhaiskasvatustiimin työolosuhdetekijöiden lisäksi varhaiskasvatustiimeihin tulee saada työrauha, jolloin työntekijöiden on mahdollista keskittyä olennaiseen ja varhaiskasvatustyön tärkeimpään osaan, eli lapsiin.

Toimiakseen ja vastatakseen lapsen varhaisen tuen tarpeisiin, on varhaiskasvatuksessa tiimityöhön, tiimityön tutkimiseen ja kehittämiseen panostettava. Kotimaisten kuin myös kansainvälisten tutkimusten tulokset tuovat esille (Headley & Campbell 2013, Eskelinen & Hjelt 2017; Karhu ym. 2022; Salmi- nen ja Salonen 2022; Nikkanen & Riihinen 2023) varhaiskasvatuksen työntekijöiden lisäkoulutuksen, uusien työmenetelmien ja työkalujen tarvetta, joiden avulla voidaan parantaa lapsen varhaisen tuen tarpeen havainnoimiseen ja tunnistamiseen liittyviä osaamisen puutteita ja haasteita. Tämän tutkimuksen arvokkaimpana löydöksenä olevan varhaiskasvatustiimin kasvun asenteen yhteys lapsen varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen, luovat mahdollisuudet parantaa varhaisen tuen tunnistamista vahvistamalla varhaiskasvatustiimien kasvun asennetta.

Tiimissä olevan korkean kasvun asenteen myötä tiimin työntekijöillä on jatkuva halu oppia ja kasvaa henkilökohtaisesti ja tiiminä, sekä ammatillisesti että ihmisinä. Kasvun asenteen omaksuminen vaatii tiimissä työn jatkuvaa reflektointia ja rehellistä itsetutkiskelua. Toteutuakseen kasvun asenne tarvitsee tiimin jäseniltä uteliasta ja avointa suhtautumista ja yhteistä ihmettelyn kykyä sekä ymmärryksen, että oppiminen ja kasvaminen on elinikäinen prosessi. Syntyäkseen kasvun asenne tarvitsee rinnalleen tunteen tiimin psykologisesta turvallisuudesta. Psykologinen turvallisuus mahdollistaa oman ihmisyyden ja keskeneräisyyden esille tuomisen sekä rehellisen palautteen antamisen tiimissä. Vahvistuakseen kasvun asenne ja psykologinen turvallisuus tarvitsevat johtajuutta, jossa tiimin työntekijöiden sisäistä viisautta ja kykyä hyödynnetään palvelemaan koko tiimiä (Soback 2021, 71).

Useat tässä tutkimusraportissa esitellyt tutkimukset (Melasalmi 2018; Uutela 2019; Ranta 2021; Ranta & Heiskanen 2022; Ahonen 2023; Kettumäki 2023) tuovat esille palautteen merkitystä työntekijöiden ammatillisen kehittymisen tukena. Rehellisen palautteen vastaanottaminen ja antaminen vaativat kuitenkin harjoittelua ja toisen tuntemista. Tiimin jäsenten toisiinsa tutustumiselle ja yhteisille keskusteluille tulisi varata reilusti aikaa. Tutustumisen ja psykologisen turvallisuuden lisääntyessä ymmärrys toisista erilaisina ihmisinä, erilaisine vahvuuksineen ja heikkouksineen mahdollistavat tiimin jäsenille

paremmat edellytykset toimia yhdessä toisiaan tukien, auttaen ja kannustaen. Psykologisen turvallisuuden myötä palautekeskustelujen on mahdollista muuttua syvällisemmiksi ja henkilökohtaisesti merkittävimmiksi. Myötätuntoisesti annetun korjaavankin palautteen tuntuessa lahjalta palautteen saajasta. (Siefen 2024, 69–70.)

Kaikkiin tässä tutkimuksessa tarkasteltuihin varhaiskasvatustiimin työolosuhdetekijöihin voidaan vaikuttaa johtamisella. Johtamisessa olevat puutteet tai epäkohdat heijastuvat ja näkyvät tiimien toimivuudessa ja sitä kautta niiden tuottamassa varhaiskasvatuksen laadussa ja lapsen varhaisen tuen tarpeen tunnistamisessa. Johtajuuden ollessa palvelutehtävä, johtajan tehtävänä on luoda edellytykset tai toisin sanoen poistaa esteet, jotta varhaiskasvatustiimi voi onnistua työssään. Päiväkodin johtajalla ja hänen johtamistyyllillään on olennainen, tärkeä merkityksensä siihen, millaisissa työolosuhteissa tiimeissä työskennellään ja miten tiimin toimivuutta vahvistavat työolosuhdetekijät näkyvät ja toteutuvat työyhteisössä ja varhaiskasvatustiimeissä (Moisio & Mustalahti 2020, 30).

Varhaiskasvatuslaissa painotetaan päiväkodinjohtajan tehtäväkuvassa pedagogiikkaa, pedagogista osaamista ja sen suunnittelua ja johtamista (Varhaiskasvatuslaki 2018/540, 6§). Varhaiskasvatustiimien johtamiseen tarvitaan johtajan pedagogisen osaamisen lisäksi johtajuutta, joka näkee, kuulee ja ymmärtää varhaiskasvatustiimeissä työntekijöiden työssä kohtaamat haasteet. Valmentavalla johtamistyyllillä varhaiskasvatustiimiin on mahdollista luoda turvallinen tunneilmasto, missä uskalletaan puhua asioista niiden oikeilla nimillä ja kokeilla asioita epäonnistumisenkin uhalla, missä työntekijöitä arvostetaan ja kannustetaan omaan ajatteluun, missä työntekijöihin on istutettu tahtotila osallistua ja vaikuttaa positiivista palautetta antamalla. (Soback 2021, 122.) Johtajuutta tarvitaan myös olennaisen hahmottamiseen ja epäolennaisten työtä kuormittavien tekijöiden karsimiseen ja uusien tehokkaiden toimintatapojen ideoimiseen (Soback 2021, 25). Arvostavan kohtaamisen kautta työntekijät tulevat nähdyiksi, kuulluiksi ja osallisiksi omassa työssään, ymmärtäen tekemänsä työn merkityksen ja tärkeyden tässä hetkessä ja tulevaisuudessa.

Johtajan käydessä päivittäin tiimeissä ja säännöllisin väliajoin tiimipalavereissa, hän tietää tiimeissä olevat haasteet pystyen tukemaan ja auttamaan niiden ratkomisessa. Johtajan osoittama kiinnostus, häneltä saatu emotionaalinen tuki ja palaute vahvistavat tiimin työntekijöiden tunnetta siitä, että he ja heidän tekemänsä työ on arvokasta. (Uutela 2019, 131; Moisio & Mustalahti 2020, 30; Soback 2021, 70; Mattila 2024.) Luomalla tiimeihin ja työyhteisöön puhumisen kulttuurin ja sopimalla selkeät palautteikäytännöt johtaja voi vahvistaa psykologisen turvallisuuden syntymistä ja ohjata tiimiä jatkuvaan työn reflektointiin ja arviointiin (Syvänen, ym. 2015; Ranta ym. 2023, 170). Tiimin kanssa yhdessä sovittujen lyhytaikaisten oppimistavoitteiden, niiden seurannan ja tavoitteiden saavuttamisesta palkittamisen ruokkiessa tiimin kasvun asennetta.

Näkemykseni mukaan varhaiskasvatustiimeissä työskentelevien ammattilaisten hyvinvoinnilla ja tiimin sosiaalista toimivuutta tukevilla työolosuhteilla tulee olemaan merkittävä yhteys lasten varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen tulevaisuudessa. Tämän tutkimuksen merkitys nousee esiin niissä toteutuneissa konkreettisissa toimenpiteissä, miten tutkimuksen tuottama tieto vaikuttaa

ja lisää kaikkien varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden ymmärrystä varhaiskasvatustilaisuuksissa olevien työolosuhdetekijöiden merkityksestä lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen ja puuttamiseen.

11.1 Jatkotutkimusaiheita

Varhaisen tuen asioihin tarvitaan lisää tutkimusta ja yhteiskunnallista keskustelua. Tämän tutkimuksen asiakaskontaktoinnissa tuli esille, että varhaisen tuen käsite ymmärretään ja määritellään monin eri tavoin riippuen määrittelijästä. Sen vuoksi varhaisen tuen käsitettä tulisi avata ja tarkentaa erilaisista näkökulmista ja eri konteksteissa tutkimustiedon avulla. Myös lapsen varhaisen tuen vaikuttavuustutkimusta tarvitaan lisää, jotta lapsen asioista päättävillä henkilöillä syntyisi ymmärrys varhaisen tuen merkityksestä ja sen vaikuttavuudesta. Sitä kautta myös varhaiskasvatuksessa toteuttavan työn arvostus lisääntyisi.

Lapsen tuen prosessi vaatii monen eri tahon yhteistyötä. Muutamassa tähän tutkimukseen osallistuneessa päiväkodeissa työntekijät tuskailivat lapsen tuen eteenpäin viemiseen liittyvistä ”pullonkaloista” ja ehdottivat niihin liittyvän tutkimuksen tekemistä.

Tämän tutkimuksen arvokkain löytö oli tiimin kasvun asenne. Kasvun asenne – käsitteenä on mielenkiintoinen. Kasvun asennetta on tutkittu koulumaailmassa, mutta varhaiskasvatuksessa sen jatkotutkimista tulee vakavasti harkita.

Varhaiskasvatuksessa tiimityöhön ja sen toimivuuteen liittyvää tutkimustietoa on vielä kovin vähän, siitä huolimatta, että tiimityötä ja sen erilaisia merkityksiä yksilön, työyhteisön, organisaation tai yrityksen menestykselle on tutkittu runsaasti muissa konteksteissa vuosien ajan. Tämän tutkimuksen tulokset toivat varovasti esille vain pienen, rajoittuneen osan tiimin työolosuhdetekijöiden yhteydestä tiimin kykyyn tehdä lapsen varhaisen tuen tarpeen havaintoja. Tutkimusten kautta ymmärrys tiimityön toimivuuden merkityksestä työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin ja tämän tutkimuksen näkökulmasta lapsen varhaisen tuen tarpeen tunnistamiseen, tukevat tiimityön toimivuuteen liittyvien tutkimusten lisäämistä ja laajentamista varhaiskasvatuksen kontekstissa.

Määrällinen tutkimusmenetelmä osoittautui toimivaksi varhaiskasvatustilaisuuksien kontekstissa. Monimenetelmä tutkimuksen avulla, esimerkiksi avoimilla kysymyksillä, saatuja vastauksia ja niiden merkityksiä ja taustalla olevia kokemuksia voitaisiin tutkia syvemmin.

Johtamisen vaikuttaessa kokonaisvaltaisesti varhaiskasvatustyön laatuun, työntekijöiden työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen, johtamiseen keskittyvien tutkimusten lisääminen varhaiskasvatuksessa on enemmän kuin ajankohtaista. Varhaiskasvatuksessa on tällä hetkellä päiväkodin johtajia, joilla ei ole esimieskoulutusta. Välttämättä vuoden 2030 jälkeenkin päiväkodin johtajilla ei ole riittävää henkilöstöjohtamisen osaamista. Mielenkiintoista olisi tutkia päiväkodin johtajien polkua johtajiksi, johtajien arvomaailman ja ihmiskäsityksen yhteyttä heidän johtamistapaansa tai johtajien motiiveja olla johtajana.

VIKTOR Work-Life Metrics:n tämän tutkimuksen ohessa koko tutkimusaineistosta tekemä laajempi tutkimus tarkasteli tutkimukseen osallistuneita kaupunkeja erillisinä yksikköinä. Kyseisten kaupunkien varhaiskasvatusjohdolle ja päiväkotien johtajille annetut kehitysehdotukset varhaiskasvatustien tilanteisiin nojautuivat myös tämän tutkimuksen tuloksiin. Tämän tutkimuksen tulokset loivat pohjan VIKTOR Work-Life Metrics:n varhaisen tuen ja työolosuhdetekijöiden jatkotutkimuksille varhaiskasvatuksessa sekä varhaisen tuen ja työolosuhdetekijöiden tutkimiselle kouluympäristöissä ja hyvinvointialueiden organisaatioissa. Kasvun asenteen ja psykologisen turvallisuuden vahvistamisen ollessa tutkimusten sekä työyhteisö- ja johdolle suunnattujen valmennusten pääteemoina.

11.2 Oman ammatillisen kehittymisen arviointi

Työnantajani myöntämä opintovapaa ja Työllisyyskeskuksen aikuiskoulutustuki mahdollistivat keskitymisen tutkimuksen tekemiseen ja sen valmistumisen myötä opintojeni päättämiseen. Lähtökohtana tämän tutkimuksen tekemiselle oli henkilökohtainen kiinnostukseni aihetta kohtaan.

Tutkimuksen asiakaskontaktointiin yhteydessä, tammikuun alusta maaliskuun loppuun saakka 2024, tutustuin taustatyötä tehdessäni useiden Etelä-Suomen kaupunkien varhaiskasvatuspalveluiden organisaatioihin sekä paikallisiin varhaiskasvatussuunnitelmiin, erityisesti lapsen tuen järjestämisen osalta, kuntien taloustilanteeseen ja hankintasopimuksiin. Kuntien varhaiskasvatusjohdon kanssa kasvokkain tai Teamsin kautta olleet tapaamiset asiakaskontaktointiin aikana sekä tutkimuksessa mukana olleiden kuntien tulosten esittelytilaisuudet toivat esiintymisvarmuutta ja vahvistivat ammatillista itsetuntoani.

Vuorovaikutusosaaminen ja uusiin, muuttuviin tilanteisiin sopeutuminen vahvoina osaamisalueinani saivat vahvistusta tutkimuksen aineistoa kerätessäni. Tietäen omasta kokemuksestani varhaiskasvatusarjen olevan kiireistä ja kuormittunutta, korvaavana työntekijänä oleminen vaati minulta useiden päivien työpanoksen sekä hyvää etukäteissuunnittelua ja yhteistyötä päiväkodin johtajien kanssa, jotta lapsiryhmän toimintaan osallistuminen ja siirtymiset tiimien ja päiväkotien välillä sujuivat ongelmitta. Toisaalta ne päivät, jotka vietin lapsiryhmissä leikkien ja touhuten lasten kanssa vahvistivat näkemystäni siitä, että meillä aikuisilla on paljon opittavaa pienissä lapsissa luonnostaan olevasta kasvun asenteesta.

Tutkimuksen teoriaosaan perehtyminen, määrällisen tutkimuksen tekoprosessi ja siihen liittyvä käsitteistö, ja tutkimuksen tuottama tieto, ammatilliset keskustelut eri kaupunkien varhaiskasvatuspalveluiden edustajien kanssa sekä yhteistyö VIKTOR Work-Life Metrics:n kanssa vahvistivat ja laajensivat ammatillista osaamistani, ajatteluani ja ymmärrystäni varhaiskasvatuksen nykytilasta monella tasolla. Prosessi vahvisti myös käsitystäni varhaiskasvatuksen kontekstissa olevasta puutteellisesta tietämyksestä liittyen varhaisen tuen merkitykseen ja vaikuttavuuteen.

Tutkimuksen myötä ymmärrykseni psykologisen turvallisuuden, kasvun asenteen, valmentavan johtamisen ja palautteen merkityksestä vahvistui, niiden vaikuttaessa keskeisesti varhaiskasvatustiimin toimivuuteen ja toiminnan laatuun ja sitä kautta myös lasten varhaisen tuen tarpeiden tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen. Vaikka tutkimusaineisto jäi vajaaksi ja tutkimustuloksista voitiin tehdä viitteellisiä johtopäätöksiä, uskon oman ymmärrykseni ja kokemusteni pohjalta monen varhaiskasvatuksessa työskentelevän ammattilaisen jakavan tutkimuksessa esiin tuotujen työolosuhdetekijöiden merkityksen lapsen varhaisen tuen tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen.

Tutkimusprosessin edetessä tulin tietoiseksi tutkimusaiheeni laajuudesta ja siitä miten paljon tekni- sessä tutkimusosaamisessani oli kehitettävää. Pelkästään tiedon rajaaminen tämän tutkimuksen kan- nalta olennaisiin asioihin toi oman haasteensa. Erityisen haastavaa oli SPSS-ajoista saamieni taulukoi- den tulkitsemisessa ja tulosten tarkastelussa alkuun pääseminen. VIKTOR Work-Metrics:n tutkimus- johtajalta ja Savonian opinnäytetyön ohjaajalta saadulla tuella, ohjauksella ja kannustuksella epätoi- von hetkissä tutkimusprosessin ja kirjoitusprosessin eri vaiheissa oli iso merkitys tutkimusraportin ete- nemiselle ja valmistumiselle. Iso kiitos heille!

Yhteistyö VIKTOR Work-Life Metrics:n kanssa päättyi tämän tutkimuksen osalta tutkimustulosten esit- tämistilaisuuksiin tutkimukseen osallistuneissa kaupungeissa toukokuun lopussa 2024. Yhteistyö saa mahdollisesti jatkoa jatkotutkimuksen merkeissä, jota lähdemme yhdessä toteuttamaan syksyllä 2024 sekä tutkimustulosten jatkojalostamisena toisessa tutkimukseen osallistuneessa kaupungissa päiväko- din johtajille suunnattuna valmentavana johtamiskoulutuksena. Olen valmis ottamaan haasteen vas- taan, jos sellainen kohdalleni osuu.

LÄHTEET

Ahonen, Liisa 2023. Vuorovaikutustaidot- tiimityön ydin. Teoksessa Ranta, Samuli 2023. Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä. Viro: Printon, 74–90.

Alila, Kirsi 2022. Lainsäädännöllinen kehys tuen uudistukselle varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Heiskanen, Noora & Syrjämäki, Marja (toim.) Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 14–37. Viitattu 17.1.2024.

Dweck, Carol S. 2021. Mindset - Menestymisen psykologia. Uudistettu 3. painos. Suom. Mustavuori, Jaana-Mirjam. Tallinna: Raamatutrükikoja OÜ.

Dweck, Carol 2014. Developing a Growth Mindset with Carol Dweck. (3) Videotallenne 9.10.2014. Stanford Alumni. Developing a Growth Mindset with Carol Dweck - YouTube. Viitattu 11.4.2024.

Edmondson, Amy 2009. Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, Vol 44(2), pages 350–383. Edmondson Psychological safety.pdf (mit.edu). Viitattu 14.2.2024.

Edmondson, Amy, 2019. The Fearless Organization. Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. Harvard Business School. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Eskelinen, Mervi & Hjelt, Hanna 2017. Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen: Valtakunnallinen selvitys 2017. Tutkimusraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1>. Viitattu 25.5.2024.

EU:n yleinen tietosuoja-asetus 679/ 2016. 1 artikla – Kohde ja tavoitteet (gdprinfo.eu). Viitattu 15.1.2024.

Forsell, Kirsi 2016. Hyvän tiimityön kulmakivet. Varhaiskasvatushenkilöstön kokemuksia tiimityöstä. YAMK- opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveystieteiden johtaminen. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201605259852>. Viitattu 15.4.2024.

Goleman, David, Boyatzis, Richard E. & McKee, Annie 2002. Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence. Harvard Business School Press. https://www.researchgate.net/publication/230854764_Primal_Leadership_Realizing_the_Power_of_Emotional_Intelligence, pages 76–80. Viitattu 25.6.2024.

Halttunen, Leena, Waniganayake, Manjula & Heikka, Johanna 2019. Teacher Leadership Repertoires in the Context of Early Childhood Education Team Meetings in Finland. Artikkel. Journal of Early Childhood Education Research Volume 8, Issue 1, 2019, 143–161. <https://journal.fi/jecer/article/view/114109/67308>. Viitattu 25.4.2024.

Headley, Clea & Campbell Marilyn 2013. Teachers' Knowledge of Anxiety and Identification of Excessive Anxiety in Children. Article. Australian Journal of Teacher Education, Volume 2022/38: issue 5. <https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1998&context=ajte>. Viitattu 12.1.2024.

Heckman 2008. The Economics of Human Potential. <https://heckmanequation.org/>. Viitattu 22.1.2024.

Heinonen, Hanna, Iivonen, Esa, Korhonen, Merja, Lahtinen, Nina, Muuronen, Kaisu, Semi, Ritva & Siimes, Ulla 2016. Lasten oikeudet ja aikuisten vastuut varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: Otavan Kirjapaino Oy.

Heinämäki, Liisa 2006. Varhaisen tuen vahvistaminen varhaiskasvatuksessa. VarTu- hankekuvaus 2004–2005. Sosiaali- ja terveystieteiden selvityksiä 2006:26. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki. Microsoft Word - VarTu raportti-nimiö.doc (valtioneuvosto.fi) Viitattu 10.4.2024.

Heiskanen Noora, Pyökkimies, Martta & Syrjämäki, Marja 2022. Lapsen tuen prosessi ja pedagoginen jatkumo. Teoksessa Heiskanen, Noora, & Syrjämäki, Marja (toim.). Pienet tuetut askeleet- Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 38–56.

Heiskanen, Noora & Syrjämäki, Marja 2022. Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Jussila, Heidi 2022. Miksi varhainen tuki on tärkeää? Artikkel. Julkaistu 31.3.2022. Parempaa lastensuojelua. Lastensuojelun aika on nyt. <https://www.parempaalastensuojelua.fi/fi/uutinen/miksi-varhainen-tuki-on-tarkeaa>. Viitattu 5.1.2024.

Kananen, Jorma 2011. KVANTTI: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tampereen Yliopistopaino Oy -Juvenes Print.

Karhu, Anne, Savolainen, Hannu, Närhi, Vesa & Aro, Mikko 2022. Tuen vaikuttavuuden arviointi ja tukivastemalli. Teoksessa Heiskanen, N. & Syrjämäki, M. (toim.) Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 98–107.

Karila, Kirsti 2016. Vaikuttava varhaiskasvatus. Tilannekatsaus toukokuu 2016. Raportit ja selvitykset 2016:6. Opetushallitus. Vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf (oph.fi) Viitattu 15.2.2024.

Karila, Kirsti, Kosonen, Tuomas & Järvenkallas, Satu 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030 Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>. Viitattu 5.1.2024.

Keski-Panula, Helka & Kuoppala, Heini 2019. "Mitä me sit tehtäis täällä, jos me ei havainnoitais?" Havainnointi osana pedagogista dokumentointia varhaiskasvatuksessa. Kandidaatin tutkielma. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Tampereen Yliopisto. 1 (tuni.fi) Viitattu 16.1.2024.

Kettumäki, Suvi 2023. Rakentamassa hyvää ilmapiiiriä – miten rakenteet tukevat tiimityötä? Teoksessa Ranta, Samuli 2023. Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä. Viro: Printon, 188–191.

Korkeamäki, Johanna 2021. Oppimisvaikeudet, toimintavalmiudet ja toimijuus elämäntulussa. Tapaustutkimus aikuisten oppimisvaikeuksista. Tiedeartikkeli. Julkaistu 31.3.2021. Vol. 41 Nro 1 (2021): Aikuiskasvatus 1/2021. Oppimisvaikeudet, toimintavalmiudet ja toimijuus elämäntulussa - pdf (journal.fi). Viitattu 16.4.2024.

Laitila, Krista 2020. "Työ on paljon mielekkäämpää, kun on toimiva tiimi" Tiimin toimivuuteen vaikuttavat tekijät varhaiskasvatuksen moniammatillisessa tiimissä. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Pro gradu-tutkimus. Helsingin Yliopisto. Helsinki. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202006162824>. Viitattu 15.4.2024.

Lastensuojelulaki 417/2007. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lastensuojelulaki>. Viitattu 10.1.2024.

Lastensuojelulaki 88/2010. Laki lastensuojelulain muuttamisesta 88/2010 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®. Viitattu 20.4.2024.

Melasalmi, Anitta 2018. Early childhood educators' professional learning through shared practices. Väitöskirja. Turun Yliopiston julkaisuja sarja B osa 455. Turun Yliopisto. Turku. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-7224-1>. Viitattu 12.4.2024.

Metsämuuronen, Jari 2001. SPSS aloittelevan tutkijan käytössä. Metodologia -sarja 5. Toinen painos. Viro: International Methelp Ky.

Metsämuuronen, Jari 2001. Monimuuttujamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. Metodologia-sarja 7. Viro: International Methelp Ky.

Mikkola, Petteri 2024. Ihan parasta pedagogiikkaa - millainen työyhteisömme haluaisi, voisi ja uskaltaisi olla. Vaka-koulutuksen avajaiswebinaari Teamsissa 28.8.2024. Vakakoulutus.fi.

Mikkonen, Kirsi, Nikander, Kirsi & Voutilainen, Arja 2015. Oppimisvaikeuksien tunnistaminen ja tukeminen. Artikkel. Potilaan lääkärilehti. Julkaistu 16.4.2025. Oppimisvaikeuksien tunnistaminen ja tukeminen - Potilaan Lääkärilehti (potilaanlaakarilehti.fi). Viitattu 16.4.2024.

Moisio, Hennariina & Mustalahti, Laura 2020. Psykososiaalisen työympäristön yhteys varhaiskasvatuksen laatuun varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Varhaiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. URN:NBN:fi:juu-202006043959.pdf. Viitattu 14.4.2024.

Nenonen, Seija & Sjelvgren, Sonja 2023. Varhaiskasvatus — sijoitus lapsen, perheen ja yhteiskunnan tulevaisuuteen. Artikkelikokoelmassa, jonka toimittivat Pehkonen, Pirjo, Rautaparta-Pennanen, Kaija, Savela, Sanna & Turunen, Pirjo 2023. Puheenvuoroja varhaisen tuen merkityksestä. Savonia-ammattikorkeakoulun julkaisusarja 8/2023. Kuopio. Savonia-ammattikorkeakoulu, 101–108. Savonian_julkaisusarja_2023_8.pdf (theseus.fi). Viitattu 22.1.2024.

Nikkanen, Anna & Riihinen, Anne 2023. Lapsen tuen vaikuttavuuden arviointi varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmasta. Erityispedagogiikan pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteen laitos Jyväskylän yliopisto. URN: NBN:fi: juu-202305263291.pdf. Viitattu 20.1.2024.

Nislin, Mari, Sajaniemi, Nina, Suhonen, Eira, Sims, Margaret, Hotulainen, Risto, Hyttinen, Sirpa & Hirvonen, Ari 2015. Pedagogical work, Stress Regulation and Work-related Well-Being Among Early Childhood Professionals in Integrated Special Day-care Groups. Artikkel. Varhaiskasvatuksen tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research. Volume 4, no 1, pages 42–66. View of Work Demands and Resources, Stress Regulation and Quality of Pedagogical Work Among Professionals in Finnish Early Childhood Education Settings - pdf (journal.fi). Viitattu 16.2.2024

Opetushallitus 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Määräykset ja perusteet 2022:2a. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf. Viitattu 6.1.2024.

Opetushallitus 2024. Johtaminen kasvatus- ja koulutusallalla. Johtaminen kasvatus- ja koulutusallalla | Opetushallitus (oph.fi). Viitattu 25.4.2024.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Julkaisuaika tuntematon. Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädäntö. Varhaiskasvatukseen liittyvät lait ja asetukset - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 23.2.2024.

Pehkonen, Pirjo 2023. Lapsen etu, oikeudet ja asema. Näkökulmia lastenoikeuksiin ja etuun. Opetusmateriaali. Lapsen etu, lapsen oikeudet ja eettiset lähtökohdat. Savonia ammattikorkeakoulu.

Pekkala, Seija, Urrio, Leena & Rainó, Päivi 2021. Rikostaustaisten nuorten puheen, kielen ja kommunikation vaikeudet ja niiden taustatekijöitä. Artikkel. Puheterapeutti 4/2021. Puheterapeuttiliiton kustannus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021121460389>. Viitattu 16.4.2024.

Pelastakaa lapset 2024. Euroopan unionin on turvattava lasten tulevaisuus. Kannanotto. Julkaistu 9.4.2024. Euroopan unionin on turvattava lasten tulevaisuus - Pelastakaa Lapset. Viitattu 19.4.2024.

Purra, Riikka 2024. Lisäsopeutustoimet ja velkaantumiskehityksen vakauttaminen. Valtiovarainministeri Riikka Purra Hallituksen kehysriihen tiedotustilaisuus 16.4.2024. Valtioneuvosto. Lisäsopeutustoimet ja velkaantumiskehityksen vakauttaminen (valtioneuvosto.fi). Viitattu 19.4.2024.

Raihana Hamdan, Stephani, Kusdiyati, Sulisworo, Nurul Khasanah, Andhita & Damayanti Djamhoer, Temi 2021. Early Detection of Children with Special Needs by Educators. Article. International Journal of Pedagogy and Teacher Education – 5(2) – 2021, pages 54–65. Early Detection of Children with Special Needs by Educators | Hamdan | International Journal of Pedagogy and Teacher Education (uns.ac.id) Viitattu 13.1.2024.

Raitolampi, Wille 2023. Tutkimusmateriaalin osa. VIKTOR Work-Life Metrics oy. Espoo.

Raitolampi, Wille & Nenonen, Seija 2023. Tutkimusmateriaalin osa. Käsitteiden määrittely. VIKTOR Work-Life Metrics oy. Espoo.

Raitolampi, Wille & Nenonen, Seija 2024. Tutkimusmateriaalin osa. Tutkimuksen analyysi 5.4.2024. VIKTOR Work-Life Metrics oy. Espoo.

Ranta, Samuli 2021. Kasvun juuret. Miten tuen lapsen oppimista ja hyvinvointia? Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Ranta, Samuli 2023. Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä. Viro: Printon.

Ranta, Samuli, Heiskanen, Noora, Heiskanen, Nina & Syrjämäki, Marja 2023. Teamwork as a Cornerstone of a Child's Educational Support in Early childhood Education and Care in Finland. Artikkel. Journal of Early Childhood Education Research. Volume 12, Issue 2, 2023, 158–178
<https://doi.org/10.58955/jecer.121462>. Viitattu 20.7.2024.

Ranta, Samuli & Heiskanen, Noora 2022. Toimiva tiimityö – jaettu vastuu lapsen tuesta. Teoksessa Heiskanen, N. & Syrjämäki, M (toim.) Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 137–154. Viitattu 17.1.2024.

Ranta, Samuli & Uusiautti, Satu 2022. Toimiva tiimityö onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. Kasvatus- Suomen kasvatustieteellinen aikakauslehti vol. 53 1/2023, 79–85.
<https://doi.org/10.33348/kvt.113950>. Viitattu 17.1.2024.

Rozovsky, Julia 2015. The Five Keys to a Successful Google Team. Google-and-Psychological-Safety.pdf (michigan.gov). Viitattu 26.4.2024.

Salminen, Jenni & Salonen, Emilia 2022. Alle kolmivuotiaiden lasten kehityksen, oppimisen ja hyvinvoinnin tukeminen. Teoksessa Heiskanen, Noora ja Syrjämäki, Marja (toim.). Pienet tuetut askeleet-Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 217–234.

Sarkkinen, Marjo 2019. Psykologinen turvallisuus kannustaa ideoiden jakamiseen. Artikkel. Julkaistu 26.2.2029. Työpiste.fi verkkolehti. Psykologinen turvallisuus kannustaa ideoiden jakamiseen | Työterveyslaitos (ttl.fi). Viitattu 30.5.2024.

Savonia-ammattikorkeakoulu. Eettinen ohjeistus. Eettinen ohjeistus (sharepoint.com) Viitattu 11.1.2024.

Siefen, Hanna 2024. Tiedä mitä osaat. Viro: Printon.

Senarath, Samudra 2019. Teacher Awareness, Teaching Confidence and Facilitation of Learning for Children with Special Educational Needs (SEN) in an Inclusive Classroom. Article. Education Perspectives, volume 8. No.1. Research Gate. https://www.researchgate.net/profile/Senarath-Samudra/publication/346095709_Teacher_Awareness_Teaching_Confidence_and_Facilitation_of_Learning_for_Children_with_Special_Educational_Needs_SEN_in_an_Inclusive_Classroom/links/5fbb6963458515b797628d74/Teacher-Awareness-Teaching-Confidence-and-Facilitation-of-Learning-for-Children-with-Special-Educational-Needs-SEN-in-an-Inclusive-Classroom.pdf. Viitattu 11.2.2024.

Sirvio, Katja 2023. Vertaismentorointi osaamisen kehittämisen ammatillisena tilana. Teoksessa Ranta, Samuli 2023. Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä. Viro: Printon, 65–68.

Soback, D. 2021. Valmentava johtajuus: Opas voiman, viisauden ja myötätunnon herättämiseen. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoja Oy.

Syrjämäki, Marja & Ahonen, Liisa 2022. Sensitiivinen vuorovaikutus pedagogisen toiminnan perustana. Teoksessa Heiskanen, Noora & Syrjämäki, Marja 2022. Pienet tuetut askeleet. Varhaiskasvatuksen uudistuva tuki ja kehittyvät käytännöt. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 200–216.

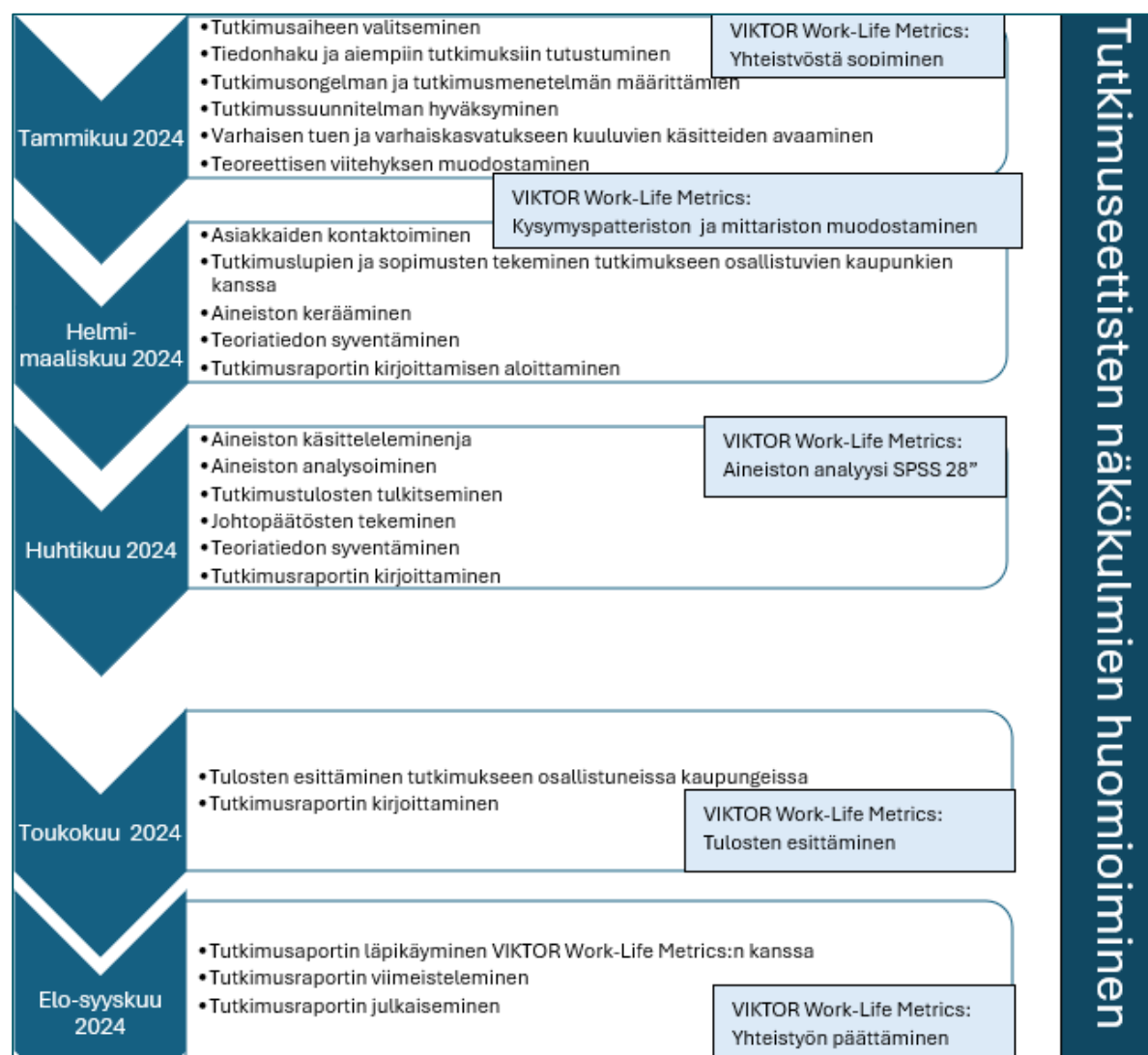
Syvänen, Sirpa, Tikkamäki, Kati, Loppela, Kaija, Tappura, Sari, Kasvio, Antti & Toikko, Timo 2015. Dialoginen johtaminen. Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Dinno-tutkimusohjelman loppuraportti. Tampereen Yliopistopaino. Tampere. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9985-2>. Viitattu 25.4.2024.

Terävä, Johanna & Böök Marja-Leena 2022. Moninaiset perheet ja varhaiskasvatus. Teoksessa Koi-vula, Merja, Siippainen, Anna & Eerola-Pennanen, Paula (toim.). Valloittava varhaiskasvatus. Tampere: Vastapaino, 77–88.

Tietosuojalaki 1050/2018. Tietosuojalaki 1050/2018 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®. Viitattu 25.1.2024.

- Tiikkainen, Annika & Närhi, Jenni 2023. Työhyvinvointijohtamisen opas esihenkilöille varhaiskasvatuksessa. Sosiaali- ja terveysalan johtaminen. Opinnäytetyö YAMK. Laurea Ammattikorkeakoulu. Närhi_Tiikkainen.pdf (theseus.fi). Viitattu 20.7.2024.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa (tenk.fi). Viitattu 20.1.2024.
- Turunen, Pirjo & Niskanen, Tuula 2023. Mitä varhainen tuki pitää sisällään? Yhteiskunnallisia lähtökohtia. Opetusmateriaali. Lapsen ja perheiden varhaisen tuen lähtökohdat ja vaikuttavuus. Savonia-ammattikorkeakoulu.
- Työturvallisuuskeskus, julkaisuaika tuntematon. Psykososiaalinen työympäristö ja kuormittuminen. Psykososiaalinen työympäristö ja kuormittuminen - Työturvallisuuskeskus (ttk.fi). Viitattu 19.4.2024.
- Ukkonen-Mikkola, Tuulikki, Mikkola, Raija & Wallin, Outi 2020. Varhaiskasvatus muuttuu – muut-tuuko asiantuntijuus? Artikkel. Työelämän tutkimus. Vol 18 nro 4 (2020) Julkaistu 22.12.2020. <https://doi.org/10.37455/tt.89217>. Viitattu 18.4.2024.
- Uutela, Ulla 2019. Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssä oppimista tukemassa. Fenomenografinen tapaustutkimus esimiesten ja työntekijöiden käsityksistä. Väitöskirja. Lapin yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-144-6>. Viitattu 25.8.2024.
- Valtioneuvosto 2023. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. Vahva ja välittävä Suomi. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>. Viitattu 19.4.2024.
- Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 23.8.2018/ 753. Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018 - Ajantasainen lainsäädäntö - FINLEX ®. Viitattu 11.1.2024.
- Varhaiskasvatustilasto 540/2018. Varhaiskasvatustilasto 540/2018 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®. Viitattu 11.1.2024
- Viktor Work-Life Metrics (wlm), julkaisuaika tuntematon. Yrityksen esittelysivut. VIKTOR – Work-Life Metrics Oy (wlm.fi). Viitattu 16.4.2024.
- Viinikka, Anne & Viljanen, Mia 2023. Mielenlukutaitoa. Opas turvallisen päiväkotiryhmän rakentamiseen. Mannerheimin lastensuojeluliitto. [ml_mielienlukutaitoa_www-2023.pdf](http://ml.mielienlukutaitoa_www-2023.pdf). Viitattu 6.1.2024.
- Vilkka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Vilkka, Hanna 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy
- Vilkka, Hanna 2021b. Tutki ja kehitä. 5.päivitetty painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Wiman, Annele 2022. Hyvinvoiva lapsi oppii. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Yli-Kaitala, Kirsi & Toivanen, Minna 2021. Pelotta töissä – Psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Opas. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/5358>. Viitattu 10.4.2024.
- Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä (YTJ). Yritys- ja yhteisöhaaku. Patentti- ja rekisterihallitus. Verohallinto. YTJ:n yritys- ja yhteisöhaaku. Viitattu 8.10.2024.

LIITE 1: TUTKIMUSPROSESSI KUVANA



Mukaillen Vilkan tutkimusprosessin kulkua (Vilka 2021b, 57).

LIITE 2. SAATEKIRJE SUOMEKSI

**Hei**

Olen Seija Nenonen varhaisen tuen asiantuntija YAMK-opiskelija, Savonian ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä aiheesta ”Varhaisen tuen tunnistaminen varhaiskasvatustiimissä”.

Miksi jotkut kasvattajat, ja jotkut tiimit, kykenevät tekemään varhaisen puuttumisen havaintoja paremmin kuin toiset? Entä miksi toiset tiimit ovat rohkeampia tuomaan esille havaittuja tuen tarpeita ja toiset eivät? Opinnäytetyöni tarkastelee niitä varhaiskasvatustiimin työolosuhteissa vaikuttavia tekijöitä, mitkä vaikuttavat varhaiskasvatustiimin varhaisen tuen havaitsemiseen, tunnistamiseen ja puuttumiseen.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on varhainen tuki, varhaisen tuen havainnointi ja toimiva varhaiskasvatustiimi.

Teen opinnäytetyön yhteistyössä VIKTOR Work-Life Metrics: kanssa. VIKTORin tekemän tutkimuksen ”Varhainen tuki varhaiskasvatustiimissä”, aineistoa analysoimalla opinnäytetyön tavoite on löytää vastaukset yllä oleviin kysymyksiin. Tutkimusaineiston omistusoikeus on VIKTOR Work-Life Metrics oy:llä. Lisää tietoa ohessa olevasta tietosuojailmoituksesta.

Vastaamalla kyselyyn annat luvan vastaustesi hyödyntämiseen opinnäytetyössäni. Käytän aineistoa luottamuksellisesti ainoastaan opinnäytetyöhöni suojaten vastaajien intymiteetin ja anonyymiteetin.

Kiitos osallistumisestasi!

Mahdolliset lisäkysymykset opinnäytetyöhön liittyen

seija.nenonen@edu.savonia.fi

Mahdolliset lisäkysymykset tutkimukseen liittyen

wille@wlm.fi

SAVONIA

LIITE 3. SAATEKIRJE RUOTSIKSI

**Hej**

Jag är en YAMK-student från Savonia University of Applied Sciences. Jag studerar för att bli specialist på tidigt stöd. Min avhandling handlar om "Identifiering av tidigt stöd i ett småbarnspedagogiskt team".

Varför är vissa pedagoger och vissa team bättre på att göra observationer av tidiga interferens än andra? Varför är vissa team mer modiga att ta upp identifierade av stödbehov och andra inte? Min avhandling undersöker de faktorer i arbetsvillkoren för teamet för tidig barndom som påverkar tidig upptäckt, identifiering och intervention av tidigt stöd för teamet för tidig barndom.

Det teoretiska ramverket för avhandlingen är tidigt stöd, observation av tidigt stöd och ett fungerande team för förskoleundervisning.

Jag arbetar med detta examensarbete i samarbete med VIKTOR Work-Life Metrics. Genom att analysera data från VIKTOR-studien "Early Support in Early Childhood Education Teams" är syftet med avhandlingen att hitta svar på ovanstående frågor. VIKTOR Work-Life Metrics Oy innehar äganderätten till undersökningsdata. För mer information, se det medföljande säkretessmeddelandet.

Genom att besvara enkäten ger du ditt tillstånd till att dina svar används i min avhandling. Jag kommer att använda uppgifterna konfidentiellt endast för min avhandling skydda respondenternas integritet och anonymitet.

Tack för ditt deltagande!

Eventuella ytterligare frågor relaterade till avhandlingen

seija.nenonen@edu.savonia.fi

Eventuella ytterligare frågor relaterade till undersökningen

wille@wlm.fi

SAVONIA