

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

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

AMMATILLINEN VUOROVAIKUTUS VARHAISKASVATUKSESSA

- Vuorovaikutussopimus

TEKIJÄT Kati Dimitrow
Katri Lilja

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala			
Tutkinto-ohjelma Sosionomin tutkinto-ohjelma			
Työn tekijät Kati Dimitrow & Katri Lilja			
Työn nimi Ammatillinen vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa – Vuorovaikutussopimus			
Päiväys	06.04.2024	Sivumäärä/Liitteet	33/3
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Varhaiskasvatusta tuottava palveluntuottaja			
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö toteutettiin kehittämistyönä. Kehittämistyönä laadittiin vuorovaikutussopimuslomake varhaiskasvatuksen kasvattajille tiimityöhön. Kehittämistyön tavoitteena oli saada näkyväksi ammatillisen vuorovaikutuksen tärkeys tiimityössä kehittämällä konkreettinen työväline ammatillisen vuorovaikutuksen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Toimeksiantajana opinnäytetyössä oli varhaiskasvatusta tuottava palveluntuottaja.</p> <p>Vuorovaikutussopimuslomakkeen kehittämisessä sovellettiin PDCA-ympyrän mallia eli Demingin laatusykliä, jossa erotetaan suunnittelun, toteutuksen, arvioinnin ja uudelleen kehittämisen vaiheet. Työntekijöitä osallistettiin vuorovaikutussopimuslomakkeen sisältöjen laatimiseen käyttämällä tiedonkeruumenetelmänä Webropol-kyselyä. Kysely tehtiin kehittämisprosessin alkuvaiheessa. Kyselyssä nousi tärkeinä arvoina esille avoimuus, rehellisyys ja kommunikointi. Kyselyn vastauksia käytettiin vuorovaikutussopimuslomaketta laatiessa yhdessä teorian kanssa.</p> <p>Kehittämistyön tuotoksena syntyi vuorovaikutussopimuslomake, joka sisältää sopimuslomakkeen ja arviointilomakkeen. Sopimuksen avulla varhaiskasvatuksen tiimi pääsee uuden toimintakauden alkaessa laatimaan vuorovaikutuksen pelisäännöt. Arviointilomakkeen avulla tiimi arvioi toimintakauden puolivälissä sekä lopussa ammatillisen vuorovaikutuksen toteutumista työssä. Toimeksiantajalla on oikeus muokata ja jatkokehittää vuorovaikutussopimuslomaketta. Vuorovaikutussopimuslomaketta voidaan hyödyntää osana perehdytysohjelmaa tai kehityskeskusteluja.</p>			
Avainsanat ammattillinen vuorovaikutus, tiimityö, varhaiskasvatus, vuorovaikutussopimuslomake			

Field of Study Social Services, Health and Sports	
Degree Programme Degree Programme in Social Services	
Authors Kati Dimitrow & Katri Lilja	
Title of Thesis Professional interaction in early childhood education - Interaction agreement	
Date 06.04.2024	Pages/Appendices 33/3
Client Organisation /Partner Early childhood education service provider	
<p>Abstract</p> <p>The thesis was implemented as a development work, and as a result, an interaction agreement form was drawn up for early childhood educators for teamwork. The goal of the development work was to highlight the importance of professional interaction in teamwork by developing a concrete tool for planning, implementing and evaluating professional interaction. The client for the thesis was an early childhood education service provider.</p> <p>The Plan-Do-Check-Act cycle model, i.e., Deming's quality cycle, was applied in the development of the interaction agreement form, which separates the stages of planning, implementation, evaluation and redevelopment. Employees were involved in drafting the contents of the interaction agreement form using the Webropol survey as a data collection method. The survey was conducted at the beginning of the development process. In the survey, openness, honesty and communication emerged as important values. When drawing up the interaction agreement form, the responses to the survey and theoretical knowledge were used together.</p> <p>As a result of the development work, an interaction agreement form was created, which includes an agreement and an evaluation form. With the help of the agreement, the early childhood education team can draw up the rules of the game for interaction at the start of the new operating period. Using the evaluation form, the team evaluates the realization of professional interaction at work in the middle and at the end of the operating period. The client has the right to modify and further develop the interaction agreement form. The interaction agreement form can be used as part of an orientation program or development discussions.</p>	
<p>Keywords early childhood education, interaction agreement form, professional interaction, teamwork</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	AMMATILLINEN VUOROVAIKUTUS VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ	6
2.1	Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri	6
2.2	Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus	6
2.3	Ammatillinen vuorovaikutus	8
2.4	Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot	9
2.5	Tunneäly osana vuorovaikutusta	10
3	TIIMITYÖ KASVATUSYHTEISÖSSÄ	11
3.1	Varhaiskasvatuksen tiimityö	11
3.2	Toimiva tiimityö	11
3.3	Tiimityötaidot osana ammatillisuutta	12
3.4	Tiimisopimus osana tiimityötä	12
3.5	Tiimin vuorovaikutussopimus	13
4	KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	15
5	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	16
5.1	Kehittämistyön menetelmä	16
5.2	Kehittämistyön suunnitteluvaihe.....	17
5.3	Kehittämistyön toteutusvaihe.....	18
5.4	Kehittämistyön arviointi	20
6	POHDINTA.....	21
6.1	Kehittämistyön toteutuksen ja tuotoksen pohdinta	21
6.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	24
6.3	Ammatillinen kasvu	25
6.4	Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat	26
	LÄHTEET	28
	LIITE 1: WEBROPOL-KYSELY	31
	LIITE 2: VUOROVAIKUTUSSOPIMUSLOMAKE	32
	LIITE 3: VUOROVAIKUTUSSOPIMUS ARVIOINTILOMAKE	33

1 JOHDANTO

Työtä tehdessä tiimissä on kaikki vastuussa hyvästä ammatillisuudesta, sekä työilmapiiristä. Tiedostatko oman osuutesi työilmapiiriin? Joskus on hyvä jäädä miettimään seuraavia kysymyksiä: Tarjoatko apua kiireessä? Osaatko antaa rakentavaa palautetta ja otatko itse palautetta vastaan avoimesti? Palaatko vanhoihin virheisiin? Selvitätkö ongelmat vai jäätkö niitä miettimään? Puhutko selän takana vai kasvotusten? Onko puhetyylisi loukkaavaa, nolaavaa tai harkitsematonta, seuraatko muiden tekemisiä? Tiedostatko hyvät tavat ja toimit niiden mukaan? Voitko olla ylpeä työpaikasta, jossa työskentelet sekä työstä, jota teet? (Järvinen & Mikkola 2015, 59.)

Tiimin jäsen uskaltaa ilmaista mielipiteensä ja ajatuksensa toisille tiimin jäsenille, jos hänellä on hyvät vuorovaikutustaidot. Ammattimainen vuorovaikutusosaaminen näkyy tiiminjäsenen kyetessä viestimään nopeasti tilanteesta riippumatta toisille sekä käyttäessä monipuolisesti erilaisia viestintävälineitä. Tarvittavia vuorovaikutustaitoja ovat myös taito keskustella arvostavasti toisia kohtaan, kuuntelemisen taito sekä sanallisen ja sanattoman viestinnän ymmärtämisen ja hallinnan taito. Usein syynä työyhteisön ongelmiin on liian vähäinen vuorovaikutus. Tilanteissa, joissa henkilöstön ajattelutavat, kokemukset ja mielipiteet poikkeavat toisistaan, syntyy usein erimielisyyksiä. (Seppänen 2022, 88.)

Tiimityö ja siinä tapahtuva toimiva ammatillinen vuorovaikutus ovat tärkeitä lähtökohtia työn tekemiselle ja työhyvinvoinnille varhaiskasvatuksessa. Ammatillinen vuorovaikutus vaikuttaa kokonaisvaltaisesti koko työyhteisön työhyvinvointiin ja varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin. Varhaiskasvatuksessa henkilöstön vuorovaikutus toimii mallina lasten väliseen vuorovaikutukseen. Opinnäytetyön aiheeksi valittiin ammatillinen vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa, koska aihe on ajankohtainen ja puhututtaa tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa. Työ rajattiin käsittelemään ammatillista vuorovaikutusta työntekijöiden välillä tiimissä työskennellessä, koska tiimin ammatillisen vuorovaikutuksen sopimukselle oli kehittämistarvetta. Opinnäytetyö on kehittämistyö.

Opinnäytetyön toimeksiantaja tuottaa yksityisiä varhaiskasvatuspalveluja perheille päiväkodeissa ja iltpäiväkerhoissa. Toimeksiantajalla on useita päiväkoteja eri puolilla Suomea. Toimeksiantaja on yksi Suomen suurimmista varhaiskasvatusta tuottavista palveluntuottajista.

Kehittämistyön tarkoituksena oli tehdä työyhteisöön ammatillista vuorovaikutusta kehittävä vuorovaikutussopimuslomake, joka sisältää sopimuslomakkeen ja arviointilomakkeen. Vuorovaikutussopimuslomake on työväline varhaiskasvatuksessa tehtävään tiimityöhön työntekijöiden käyttöön. Tavoitteena oli, että päiväkodit saavat käyttöönsä sopimuslomakkeen ja arviointilomakkeen, joita he voivat kokeilla omassa toiminnassaan. Lisäksi tavoitteena oli tehdä näkyväksi ammatillisen vuorovaikutuksen tärkeys tiimityössä. Pidemmän aikavälin tavoitteena vuorovaikutussopimuslomakkeella on ammatillisen vuorovaikutuksen laadun kehittäminen ja saada työntekijät sitoutumaan ammatillista vuorovaikutusta ohjaaviin yhteisiin periaatteisiin.

2 AMMATILLINEN VUOROVAIKUTUS VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ

2.1 Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri

Varhaiskasvatus on lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus. Sen toteuttamisessa painotetaan erityisesti pedagogiikkaa. (Varhaiskasvatustilaki 540/2018, 2 §.) Suomessa varhaiskasvatusta toteutetaan yleensä tiimeissä, joissa työskentelee kolme työntekijää: varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja sekä yhä useammin myös varhaiskasvatuksen sosionomi (Ranta & Uusiautti 2022, 79). Varhaiskasvatustilain (540/2018, 37 §) mukaan 1.1.2030 alkaen henkilöstön rakenne muodostuu siten, että kaksi kolmesta kasvattajasta on joko varhaiskasvatuksen opettajia tai sosionomeja, näistä kuitenkin toisella on varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus, loput ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitajia.

Varhaiskasvatusta ohjaa varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022), jonka on laatinut Opetushallitus. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin on kirjattu varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri. Työyhteisön vuorovaikutus vaikuttaa toimintakulttuuriin. Toimintakulttuurin kokonaisuus muodostuu arvoista ja periaatteista, työtä ohjaavien tavoitteiden ja normien tulkinnasta, työtavoista ja oppimisympäristöstä, yhteistyöstä sekä tämän erilaisista muodoista. Lisäksi se rakentuu ilmapiiristä ja vuorovaikutuksesta, henkilökunnan osaamisesta, ammatillisuudesta ja kehitysotteesta, johtamisen rakenteista ja käytännöistä, sekä toiminnan organisoinnista, suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista. Toimintakulttuuriin vaikuttavat tiedostetut, tiedottomat sekä tahattomat tekijät. Kaikki työyhteisössä vaikuttavat toimintakulttuuriin, mikä puolestaan vaikuttaa koko työyhteisöön. Toimintakulttuuri on yhteydessä varhaiskasvatuksen laatuun, sekä sillä on merkitys varhaiskasvatuksen tavoitteiden saavuttamiseen ja toteutumiseen. Toimintakulttuurin tukiessa varhaiskasvatustyön tavoitteita muodostuu lapsille hyvät olosuhteet kehittyä, osallistua, oppia, saada turvallisuutta, hyvinvointia ja kestävä elämäntapaa. Työyhteisön toimintakulttuuri muuttuu ja sitä pitää arvioida sekä kehittää, jotta se tukee varhaiskasvatuksen toteutumisen tavoitteita. Perusedellytys jatkuvalla kehitykselle on ymmärrys omasta toiminnasta ja siihen liittyvistä arvoista, uskomuksista ja tiedosta sekä taito arvioida niitä. Tärkeintä kehittämisessä on arvostava, koko yhteisöä osallistava ja luottamusta muodostava dialogi. (Opetushallitus 2022, 31, 32.)

Tiimin jäsenten on tärkeää tiedostaa, että heidän toimintatapansa ja vuorovaikutuksensa välittyy mallina ja toimintakäytäntönä lapsille, jotka omaksuvat varhaiskasvatustyöskentelyn arvoja, asenteita ja tapoja. Yhteisöllisen toimintakulttuurin kokonaisuus muodostuu omaksutuista arvoista ja periaatteista, työtä ohjaavien sääntöjen ja tavoitteiden tulkinnasta sekä siitä, millaisia työtapoja ja oppimisympäristöjä omaksutaan. Työskentelyssä on tärkeää rakentava yhteistyö, toimiva vuorovaikutus ja ilmapiiri. Toimintakulttuuriin liittyy myös se, miten toiminta organisoidaan, suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan. (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, 172.)

2.2 Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus

Nyky-yhteiskunnan työelämä on murroksessa. Varhaiskasvatuksessa työn haasteisiin yritetään vastata lisäämällä korkeakoulutetun henkilöstön määrää lapsiryhmissä sekä selkiyttämällä ammattihenkilöstön asiantuntijuutta. Varhaiskasvatuksessa tehtävä työ edellyttää henkilöstöltä moniammatillisen

asiantuntijuuden kehittämistä sekä koulutuksen ja kokemuksen jatkuvaa hyödyntämistä. Asiantuntijuus edustaa ihmisen ammatillisen identiteetin ja työn välistä suhdetta, johon vaikuttaa työn eettiset periaatteet ja arvot, työn arvostus, oma kokemus työn asemasta elämässä sekä odotukset työelä-mältä. Ammatillinen identiteetti rakentuu suhteessa muihin työyhteisön jäseniin, ja se kehittyy ja muuttuu työuran aikana ammattilaisen, työyhteisön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Omat mahdollisuudet vaikuttaa työhön sekä työn kokeminen mielekkääksi voivat edistää ihmisen joustavan ja ehjän ammatillisen identiteetin rakentumista. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi & Wallin 2020, 323, 325.)

Asiantuntijuuteen kuuluu käsitys tarvittavasta osaamisesta. Varhaiskasvatuksessa tarvittava osaami-nen muodostuu toimintaympäristöön ja perustehtävään liittyvästä osaamisesta, yhteistyö- ja vuoro-vaikutusosaamisesta, varhaiskasvatukseen liittyvästä osaamisesta sekä kehittämisosaamisesta. Nämä osaamisen osa-alueet ovat olennaisia kaikille varhaiskasvatuksessa työskenteleville henkilöille ja ne kuvaavat samalla monipuolista varhaiskasvatuksen työtä. Varhaiskasvatuksen eri ammattihen-kilöillä on erilaista koulutuksen ja työkokemuksen tuottamaa osaamista. Varhaiskasvatuksen opetta-jan erityisosaamista on pedagogiikka. Hän on vastuussa lapsiryhmän ja tiimin pedagogisesta suun-nittelusta, kehittämisestä ja arvioinnista sekä vastaa tiimin pedagogisen toiminnan viestinnästä. Opettaja vastaa lisäksi lasten kehitykseen ja oppimiseen liittyvästä moniammatillisesta ja verkostoi-hin liittyvästä yhteistyöstä sekä tukee vanhempien osallisuutta varhaiskasvatuksen kehittämisessä. Varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamista on laaja-alainen hyvinvoinnin pedagoginen edistä-minen sosiaalisten suhteiden, yhteistoiminnan ja verkostojen kautta. Sosionomi vastaa myös mo-niammatillisesta verkostotyöstä, erityisesti lapsen ja perheen elämäntilanteisiin liittyvissä asioissa. Hän vastaa yhteistyöstä perheiden kanssa lapsen hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä sekä perhei-den keskinäisen verkostoitumisen tukemisesta ja perheiden palveluohjauksesta. Varhaiskasvatuksen sosionomi osallistuu lapsiryhmän hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen sekä arvioi ja kehittää lapsi-ryhmän toimintaa yhdessä varhaiskasvatuksen opettajan kanssa. Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja vastaa lapsen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja terveydestä sekä perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä lapsen hyvinvointiin ja terveyteen liittyen. Lastenhoitaja osallistuu lisäksi kasvattajatii-min toimintaan ja sen kehittämiseen sekä arviointiin. (Ukkonen-Mikkola ym. 2020, 325, 326.)

Varhaiskasvatuksessa on tarve laaja-alaiselle moniammatilliselle osaamiselle, jotta lasten kehitystä, kasvua ja oppimista sekä hyvinvointia voitaisiin tukea mahdollisimman hyvin. On tärkeää tunnistaa, millaista erilaista osaamista varhaiskasvatuksessa työskentelevillä ammattihenkilöillä on, jotta osaa-mista voidaan hyödyntää. Yhteistyön lähtökohtana on sekä muiden työyhteisön jäsenten että oman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen eli vastavuoroinen asiantuntijuuden kunnioittaminen. (Nivala & Rönkkö 2021, 128.)

Relationaalisen asiantuntijuuden mukaan olennaisinta asiantuntijuuden kehittämisessä on oman ja toisten osaamisen tunnistaminen sekä arvostaminen. Relationaalisen eli moniammatillisen asiantun-tijuuden rakentuminen tapahtuu ammattilaisten välillä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa ja yhteis-työssä. (Ukkonen-Mikkola, Ek, Piironen, Lehtinen, Berg, Sviili & Liinamaa 2021, 184.) Haasteita mo-niammatillisen asiantuntijuuden toteutumiseksi muodostuu esimerkiksi tiimin jäsenten erilaisista ar-

voista, erilaisista tulkinnoista, varautuneisuudesta omien näkökulmien jakamisessa ja riittämättömästi ajasta neuvotteluille. Parhaassa tapauksessa relationaalinen asiantuntijuus tapahtuu moniammatillisessa yhteistyössä, joka samalla tuottaa lisäarvoa tiimin työskentelyyn. Moniammatillisen kasvattajatiimin työskentely pohjautuu yhteisesti neuvoteltaviin arvoihin, käsityksiin ja käytänteisiin. (Ukkonen-Mikkola ym. 2020, 326.)

2.3 Ammatillinen vuorovaikutus

Vuorovaikutus ihmisten välillä pohjautuu vastavuoroiseen suhteeseen, jossa yhteyttä toiseen rakennetaan sekä sanattomasti että sanallisesti. Vuorovaikutuksen pohjana on se, miten kunnioittavasti kohtaamme toisen ihmisen. (Mönkkönen ym. 2019, 51.) Ammatillinen käyttäytyminen ja vuorovaikutus liittyvät nimensä mukaisesti ammattiin. Ammatti on työtä, jossa ihminen ansaitsee elantonsa. (Järvinen 2018, 18.) Ammatillisuus tulee siitä, että ihminen työskentelee koulutuksensa ja työtehtävänsä tuomalla pätevyydellä ja oikeudella. Tällöin työntekijällä on vastuu tunnistaa tilanteeseen sopeva keskustelumuoto. Pedagogiset keskustelut oman tiimin kanssa ovat tyypillisiä ammatillisia keskustelutilanteita varhaiskasvatuksessa tehtävässä työssä. Ammatillinen keskustelu on sosiaalista käyttäytymistä, joka toteutuu ihmisten välillä tapahtuvassa vuorovaikutuksessa. (Nummenmaa & Karila 2011, 26, 29.) Toimiva ja avoin vuorovaikutus nousevat esiin moniammatillisessa tiimityöskentelyssä. Perustana hyvälle tiimityölle nähdään reflektiivinen dialogi, mikä vaatii ymmärrystä nähdä työkaverin tapa toimia, hänen lähtökohtansa, sekä näkökulmansa. Tällöin tiimi pystyy toimimaan autonomisesti kohti yhteisiä tavoitteita. (Ranta, Kahila, Heiskanen & Kumpulainen 2023, 204.)

Jokainen kasvattaja on vastuussa kehittämään omaa ammattitaitoaan, sitoutumaan yhteisiin päämääriin, sekä tavoitteisiin. Jokaisella on omat persoonalliset piirteet, mitkä vaikuttavat työskentelytapaan ja kykyyn tehdä työtä. Persoonataso voi tukea ja vahvistaa ammatillisuutta, joskus työtä tehdään vain persoonalla, mikä heikentää ammatillisuutta. Ammatillinen osaaminen pohjautuu tiedostamiseen. (Järvinen & Mikkola 2015, 59.) Ammatillisuuteen liittyy, että työntekijä kykenee tiedostamaan oman toimintansa vaikutuksen keskustelujen kulkuun. Varhaiskasvatuksen ammattilaisilta edellytetäänkin vankkaa kasvatustietoisuutta, joka tarkoittaa tietoisuutta omista työn taustalla vaikuttavista käsityksistä, arvoista ja uskomuksista. Kasvatustietoinen työntekijä on tietoinen lisäksi tehtäviin liittyvistä vastuista, oikeuksista ja velvollisuuksista. (Nummenmaa & Karila 2011, 26, 27.)

Ahonen (2023) jakaa vuorovaikutuksen viiteen erilaiseen vuorovaikutustapaan. Näitä ovat lämmin, ristiriitaisa, tekninen, välttelevä sekä etäinen vuorovaikutustapa. Lämpimässä vuorovaikutustavassa nousee esiin aikuisen tietoinen halu ja sitoutuminen toisia arvostavaan vastavuoroiseen vuorovaikutukseen. Ristiriitaisessa vuorovaikutustavassa vaihtelee vuorovaikutuksen laatu suuresti. Teknisessä vuorovaikutuksessa tiimin toiminta tapahtuu asiakaskeskeisesti, tunteille ei jää tilaa. Välttelevässä vuorovaikutuksessa hankalien asioiden esiin tuomista vältellään, joka aiheuttaa, ettei tiimille pääse muodostumaan yhteistä säveltä. Etäinen vuorovaikutustapa aiheuttaa tiimiin heikkoa vuorovaikutuksen laatua, mikä puolestaan näkyy tiimin hyvinvoinnissa. (Ahonen 2023, 33.)

Horila ja Valo (2016) ovat tarkastelleet vuorovaikutusosaamista tiimeissä. Tiimityössä tehtävästä ammatillisesta vuorovaikutuksesta on luotu käsite vuorovaikutusosaaminen, jota on tutkittu ja määritelty paljon. Sen sijaan vuorovaikutusosaamista ryhmä- ja tiimityössä on tutkittu vähemmän.

Vuorovaikutusosaaminen liittyy olennaisesti vuorovaikutukseen. Vuorovaikutusosaaminen pitää sisällään ihmisen sellaiset tiedot, asenteet ja taidot, jotka mahdollistavat tavoitteiden saavuttamisen vuorovaikutuksessa. Vuorovaikutusosaaminen on merkittävä tekijä vuorovaikutussuhteiden laadussa, opinnoissa menestymisessä ja työelämässä. Se vaikuttaa lisäksi ihmisen psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Taitoa osata viestiä pienryhmissä on yleensä työelämässä arvostettu. Tällaiset ryhmätaidot edistävät oppimista, kriittistä ajattelua ja työssä menestymistä. Sen lisäksi ne parantavat tiimityön laatua ja tulosta. (Horila & Valo 2016, 47.)

Horila on tutkinut vuorovaikutusosaamisen ilmiötä työelämässä. Tutkimusta kyseisestä ilmiöstä on tehty paljon, varsinkin esiintymisen ja kahdenvälisessä vuorovaikutuksen asiayhteydessä. Näissä on noussut esille, että vuorovaikutusosaaminen on yhteydessä työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen, sekä sitoutumiseen työpaikkaan. Vuorovaikutusta on tutkittu vähän työyhteisön tiimeissä. Horilan tutkimuksessa ilmeni, että tiimin yhteisyys vuorovaikutusosaamisessa kytkeytyy tiimin yhteisymmärrykseen osaamisen merkityksistä. Merkitykset voivat liittyä siihen millainen osaaminen tarvitaan tehdessä päätöksiä, tapaamiseen ja vuorovaikutussuhteissa. Tiimeissä tämä voi näyttäytyä eri tavoin ja ovat tiimikohtaisia. Osaavan vuorovaikutuksen edellytys on suhdetason hyödyntämistä ja hallintaa. Tilanteissa, joissa vuorovaikutussuhde on syvälinen, lisää tämä luottamusta ja joustavuutta, sekä mahdollistaa tavoitteiden saavuttamista. Vuorovaikutuksen yhteisyyttä on hyvä kehittää ja päivittää. (Horila 2018, 293, 295.)

Vuorovaikutus on varhaiskasvatuksen sydän. Laadukkaana pedagogiikan perusta on laadukas vuorovaikutus. Usein vuorovaikutuksesta ajatellaan, että siihen kuuluvat nonverbaali viestintä esimerkiksi eleet, ilmeet, kehonasento, äänenävy ja verbaalinen viestintä esimerkiksi kielelliset ilmaisut. Vuorovaikutukseen liittyy myös tunneilmapiiri, jonka määrittäminen ja käsitteellistäminen on hankalampaa. Tunneilmapiiriin pystyy aistimaan silloinkin, kun sanallinen ja sanaton viestintä on vähäistä tai puuttuu kokonaan. Vuorovaikutuksen laadusta on hyvä puhua, myös itsestään selvät asiat on hyvä ottaa puheeksi. (Ahonen 2023, 112, 113.)

Edellytyksenä hyvälle tiimityölle kuuluu yhdessä ja yksin otettu vastuu tiimin hyvinvoinnista. Lämmin ja läsnä oleva vuorovaikutus ovat osa hyvinvointia. Työn vastuiden jakaminen, huomioiden tiimin ja lasten etu sekä ammatillisen osaamisen jakaminen ovat osa hyvinvointia. Tiimin toimintaan panostessa muodostuu tiimi, joka luo hyvinvoivia varhaiskasvatuksen ammattilaisia. Heidän osaamistansa ja koulutusta arvostetaan, sekä he tekevät tiiminä työtä lapsen parhaaksi. (Ahonen 2023, 75.)

2.4 Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot

Hyviin työyhteisötaitoihin kuuluu olennaisena osana dialogisuus. Jokaisen työntekijän on tärkeää osata työskennellä erilaisten ihmisten kanssa, olla kiinnostunut toisten ajattelu- ja toimintatavoista sekä keskittyä rakentamaan heidän kanssaan toimivaa yhteistyötä. Edellytyksenä tälle on sekä tiimin että koko yhteisön välinen ilmapiiri, jossa tuetaan toisten vahvuuksia. (Mönkkönen 2020, 177.)

Puusa ja Ala-Kortesmaa ovat tutkineet vuorovaikutuksellisia työyhteisötaitoja asiantuntijatyössä. Tutkimuksen tarkoituksena oli saada lisää näkemystä työyhteisön vuorovaikutuksen ja työyhteisötaitojen näkyvyydestä asiantuntijatyössä. Työyhteisötaitojen ja vuorovaikutuksen yhteyden väliä on tutkittu aiemmin vain vähän. Aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut ilmi, että työyhteisötaidot ovat

kytköksissä organisaation menestymiseen ja perustana tälle on yksilön vuorovaikutus. Työyhteisötaidoilla on merkitystä yksilöön, joka näkyy sitoutumisena työhön ja työyhteisöön. Tämän lisäksi sillä on vaikutusta myös työtyytyväisyyteen. Tästä huolimatta aikaisemmat tutkimukset eivät olleet kertoneet, miten ammatillinen vuorovaikutus kytkeytyy työntekijöiden työyhteisötaitoihin. Tutkimuksessa kävi ilmi, että monipuolinen vuorovaikutusosaaminen on ykkösasemassa ilmentämään työyhteisötaitoja asiantuntijatyössä. Työntekijän motivaation, sitoutuneisuuden, yhteisöllisyyden, oman osaamisen antamisen työpaikalle, oman kehityksen kiinnostus ja auttaminen asemasta riippumatta ovat onnistuneessa vuorovaikutustilanteessa läsnä. (Puusa & Ala-Kortemaa 2019, 187, 188, 196.)

2.5 Tunneäly osana vuorovaikutusta

Tunnetaitoihin kuuluvat kyky tiedostaa, säädellä ja näyttää omia tunteita. Tilanteissa, joissa asiakas tai työkaveri ei pysty hallitsemaan tunteitaan, voi tunnetaitojen avulla yrittää säädellä toisten tunteita. Erilaisia taustoja, temperamentteja ja osaamista omaavat ihmiset työyhteisössä ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Vuorovaikutusta tapahtuu työn ohessa, jonka varaan muodostuu ihmissuhteet työpaikalla. Erilaisuus tuo omat haasteensa työpaikan ilmapiirille ja vuorovaikutukselle. Ilmapiiri vaihtelee ja äkilliset tilanteet nostattavat tunnereaktioita. Toimivassa työyhteisössä on erilaisia tunteita, mutta myönteinen tunnelma on vallitseva. Kaikki työyhteisössä vaikuttavat omalla toiminnallaan ja käyttäytymisellä työilmapiiriin. (Seppänen 2022, 81, 104.)

Ammatillisessa vuorovaikutuksessa tunteiden tiedostaminen ja niiden merkityksen työstäminen ovat olennainen osa ammatillisuutta (Nummenmaa & Karila 2011, 27). Ammatillisuus ei tarkoita tunteettomuutta. Päinvastoin tunteita on hyvä käyttää ja näyttää. Ilman tunteita ammatillinen käyttäytyminen ei olisi mahdollista. Tunteet ovat olennainen osa ihmistä. Tunteita on tärkeää opetella hyödyntämään, sillä ihmisten vuorovaikutus on eläytyvää ja inhimillistä. Tunteet saavat ihmisen tekemään töitä sekä motivoitumaan siitä. (Järvinen 2018, 176, 177.) Ammatillaisen pitää osata säädellä tunteitaan ja ilmaisuaan, sillä he vaikuttavat samanaikaisesti toisten tunteisiin, käyttäytymiseen ja asenteeseen. Tämä vaatii työntekijältä vahvoja itsesäätelytaitoja, sekä ajanhallintataitoja. (Kumpulainen, Sajaniemi, Suhonen & Pitkänen, 2023, 92.) Huipputiimi muodostuu tiimin jäsenten hyvistä tunne- ja tiimitaidoista (Seppänen 2022, 91).

3 TIIMITYÖ KASVATUSYHTEISÖSSÄ

3.1 Varhaiskasvatuksen tiimityö

Tiimi merkitsee pientä ryhmää, joka on riippuvainen sen jäsenistään ja jolla on yhteinen työhön liittyvä tavoite tai tavoitteita (Horila & Valo 2016, 47). Tiimityö on tutkimusten mukaan yksi onnistuneen työnteon perusasioista, joka edellyttää sekä yhteistyö- että vuorovaikutustaitoja (Ranta & Uusiautti 2022, 83). Toiminnan kannalta on hyvä asia, että tiimeissä työskentelee koulutukseltaan ja työkokemukseltaan erilaisia ihmisiä. Ammatillisen käytöksen näkökulmasta on hyvä ymmärtää, että tiimityön voima on käyttää hyväksi kaikkien koulutusta, työkokemusta, ammattitaitoa ja luovuutta työn toiminnan parantamiseksi. (Järvinen 2018, 127, 128.)

Tiimi muodostuu kahdesta tai useammasta työntekijästä, ja vuorovaikutus tapahtuu vastavuoroisesti. Tiimit ovat erilaisia, mihin vaikuttaa se millainen työyhteisö on kyseessä. Tiimi voi muodostua useasta eri ammattiryhmästä. (Seppänen 2022, 15.) Suomalaisista työntekijöistä yli 60 % työskentelee päivittäin yhdessä tai useammassa tiimissä. Tiimityöskentely voi vaikuttaa myönteisesti moniin asioihin, mutta siinä voi myös kokea epäonnistumisia esimerkiksi työnjaossa, roolien joustavuudessa tai vaikutusmahdollisuuksissa. (Horila & Valo 2016, 46, 47.) Parhaassa tapauksessa tiimityö on toimivaa, hyvää yhteistyötä, mutta huonommassa tapauksessa se on pakonomaista raatamista, jota vaivaa jäsenten välillä oleva epäluottamus, aliarvostus tai kilpailu. Varhaiskasvatuksen moniammatillinen tiimi on rikkaus, mutta se voi olla myös haaste hyvälle tiimityölle. Toimiva tiimityö on tärkeä tekijä, joka vaikuttaa varhaiskasvatuksen toiminnan laatuun. (Ranta & Uusiautti 2022, 80.)

Tiimin aloitus on moniosainen prosessi, joka vaatii tiimin jäseniltä avointa vuorovaikutusta ja erilaisen persoona- ja temperamenttierojen tunnistamista. On tärkeää luoda tiimin yhteiset pelisäännöt sekä käydä läpi, kuinka jokainen tiimin jäsen pääsee osallistumaan ja tulemaan kuulluksi keskusteluissa. Tiimin kehitys tapahtuu tiimin jäsenten välillä tapahtuvan luottamuksellisen keskustelun avulla. Tutustuminen tiimin jäseniin vaatii aikaa ja aitoa toisen ihmisen kohtaamista, läsnäoloa sekä vuorovaikutusta. (Nyrönen & Ukkola-Mikkola 2021, 174.)

3.2 Toimiva tiimityö

Ranta ja Uusiautti (2022, 80, 81) ovat tutkineet varhaiskasvatuksen opettajien toimivaa tiimityötä työyhteisöissä onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. Tutkimuksessa käsiteltiin hyvän ja merkityksellisen työyhteisön rakentumista varhaiskasvatusryhmässä. Tutkimuksen perusteella varhaiskasvatuksen opettajat huomioivat tiimityön merkityksen kohtalaisen hyvin, silti heidän arvionsa siitä vaihtelivat suhteellisen paljon. Tärkeistä asioista tiedottamisen muille tiimin jäsenille koettiin olevan hankalaa. Erityisen vaikeaksi varhaiskasvatuksen opettajat arvioivat työn ohessa rentoutumisen. Työntekijöiden keskinäisten suhteiden toimivuus oli työssä jaksamista tukeva tekijä. Yhteinen huumori, työn ulkopuolisista asioista keskustelu ja yhteenkuuluvuuden tunne koettiin merkityksellisinä. Hyvän työyhteisön tunnuspiirteitä ovat tutkimuksen mukaan keskinäinen avoimuus ja ratkaisukeskeinen ongelmanratkaisutapa. Tällaisessa työyhteisössä on tilaa myös erilaisille mielipiteille. Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajan työtä kuormittaa iso vastuu sekä tiimistä että lapsiryhmän pedagogiikasta, sekä vaihtuva henkilökunta ja sijaiset. Varhaiskasvatuksen opettajalla on lisäksi

aina viimeinen vastuu siitä, että varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet toteutuvat ryhmässä. (Ranta & Uusiautti 2022, 80, 81.)

Kun tiimissä vallitsee hyvä ryhmähenki, jokainen työntekijä tuntee kuuluvansa tiimiin ja kokee olonsa turvalliseksi. Tiimin vuorovaikutustilanteissa tärkein tekijä on empatia eli työntekijät kykenevät ymmärtämään ja hyväksymään erilaiset näkökulmat ja muiden tunteet. Läsnäolo ja kuuntelu ovat tärkeitä asioita. Jos jokin kollegan tekeminen ärsyttää, on syytä pysähtyä ajatuksen äärelle ja miettiä, mistä tunne tulee. On hyvä muistaa, että kollegaa ei pysty vaihtamaan, mutta omaan suhtautumiseen asioista pystyy vaikuttamaan. (Seppänen 2022, 19.)

3.3 Tiimityötaidot osana ammatillisuutta

Tiimityöskentelyssä näkyy tiimin jäsenten erilaiset tiimityötaidot. Tärkein tiimityöskentelyssä tarvittava taito liittyy vuorovaikutustaitoihin. Toimiessa osana tiimiä on tärkeää sisäistää, kuinka oma käytös vaikuttaa koko tiimin toimintaan. On hyvä ensin opetella tuntemaan itsensä ja oma käyttäytymisensä yksilönä ennen kuin vaatii tiimityöskentelytaitoa toisilta. Tiimin jäsenten on ymmärrettävä oma sosiaalinen vastuunsa tiimissä eli kuinka ohjaa omaa käyttäytymistä tiimissä. Yleisen ilmapiirin ylläpitäminen on jokaisen tiimiläisen vastuulla ja oma suhtautuminen vaikuttaa siihen tukeeko se mielen-terveyttä. (Seppänen 2022, 87, 88.) Usein työyhteisöissä täytyy määritellä, minkälaista on ammatillisuus ja hyvät käytöstavat tässä yksikössä. Yleensä tällaisia asioita pidetään ammatillisille itsestään selvänä, mutta käytännössä huomataan, että ne eivät olekaan sitä jokaisen kohdalla. Avoin keskustelu asioista työyhteisössä on tärkeää, koska jokaisen tiimissä olevan jäsenen käytös vaikuttaa myös toisten työhön ja työssä viihtymiseen. Tunteet tarttuvat muutenkin herkästi työyhteisön sisällä sen jäseniin: positiiviset tunteet lisäävät hyvää oloa ja huonot aiheuttavat negatiivista ilmapiiriä. (Järvinen 2018, 123, 124.)

Ihmisen hyvät sosiaaliset taidot merkitsevät kykyä työskennellä ryhmä- ja tiimiyhteistyössä sekä taitoa ymmärtää ja eläytyä toisten asemaan. Sosiaaliset taidot auttavat ihmistä tottumaan työpaikan sosiaaliseen ympäristöön sekä työskentelemään ja antamaan oman työpanoksensa. (Kauppila 2005, 159.) Tiimityön työntekijöiltä odotetaan löytyvän sellaisia taitoja, joita tarvitaan pärjätäkseen työelämässä. Tällaisia taitoja ovat päätöksenteko- ja ongelmanratkaisutaidot, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, sekä projektinhallintataidot. On hyvä huomioida, että taitojen taso voi vaihdella ihmisen elämän aikana. Osaamista ja kokemusta voi saada lisää, mutta osaaminen voi myös huonontua yllättävien haasteiden edessä. Tiimissä tarvittavien taitojen merkitys on nykypäivänä lisääntynyt. (Horila & Valo 2016, 49, 50.)

3.4 Tiimisopimus osana tiimityötä

Toimiva tiimityö on oleellinen reunaehto laadukkaalle varhaiskasvatukselle. Toimintakauden alussa on hyvä varata aikaa sen suunnittelemiselle. Töitä tehdään lasten kanssa tiiminä ja siksi on tärkeää yhteiset sopimukset työn teon tyylistä ja vastuunjaosta. (Ahonen 2023, 146.)

Ammattitaitoinen ja riittävä henkilöstö on varhaiskasvatuksen keskeinen laatukriteeri. Henkilöstön täytyy pitää säännöllisesti pedagogisia keskusteluita toimintansa arvioimiseksi ja sen takaamiseksi, että jokaisella henkilöstön jäsenellä on ymmärrys, miten varhaiskasvatusta toteutetaan ryhmässä. Tämä tapahtuu keskustelemalla yhdessä arvoista ja tavoitteista sekä kirjaamalla ne konkreettisesti

paperille niin, että jokainen tiimin jäsen tietää, mitä häneltä odotetaan. Kirjaus ja dokumentointi on olennaista arvioinnin kannalta. On tärkeää arvioida yhdessä, miten sovittujen asioiden noudattaminen on sujunut. (Leskisenoja 2019, 33, 34.)

Varhaiskasvatuksen arkeen kuuluu tärkeänä osana tiimipalaverit ja tiimisopimukset. Tehtävä työkasvatusammattilaisena vaatii tiimiä käymään yhteisiä arvokeskusteluja sekä vuoropuhelua käytännön toiminnasta. Varhaiskasvatuksen tiimisopimus on kirjallinen sopimus, joka tehdään tiimissä keskustellen yhteisistä arvoista ja käytännöistä. Yhteisesti sovittujen asioiden ja toimintatapojen kirjaaminen hyödyttää ja tukee työyhteisön toimivuutta. Tiimisopimus auttaa myös tiimin jäsentä toimimaan toivottuun ja haluttuun suuntaan. (Ylitapio-Mäntylä 2016, 265.) Arvot muodostuvat tiimin jäsenten välisissä keskusteluissa ja toiminnassa, sekä muokkaantuvat tiimin sisäisessä vuorovaikutuksessa. Arvot ovat tärkeitä tekijöitä tavoitteiden taustalla. Ne ovat yläkäsitteitä asenteille ja normeille, jotka toimivat päämäärien saavuttamisen välineinä ja joiden kautta arvot näkyvät toiminnassa. Arvot kertovat siitä, mikä on tärkeää ja tavoiteltavana kohteena. (Niikko & Korhonen 2021, 23.)

Varhaiskasvatuksen tiimeistä yleensä yksi jäsen valitaan tiimivastaavaksi, ja hän huolehtii tiimin arjen toimivuudesta. Tutkimusten mukaan yksi tehokkaan tiimityön tekijöistä on tiimivastaava, joka huolehtii tiimin sisäisestä viestinnästä sekä toiminnasta (Kumpulainen, Sajaniemi, Suhonen & Pitkäniemi 2023, 75). Tiimivastaavan tehtävinä on lisäksi edistää tiimin hyvinvointia ja tarvittaessa puuttua hankaliksi koettuihin asioihin sekä varmistaa, että tiimin toiminta pohjautuu yhteisesti sovittuihin arvoihin (Ranta 2022, 35).

Tiimisopimuksen lisäksi tilaisuuden pedagogisiin keskusteluihin tarjoaa myös ryhmäkohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman eli ryhmävasun tekeminen. Se on valtakunnallisen ja paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman sekä lasten yksilöllisten varhaiskasvatussuunnitelmien lisäksi luotu työväline, joka auttaa henkilöstöä toimintansa suunnittelussa, toteuttamisessa, arvioimisessa ja kehittämässä. Ryhmävasun avulla konkretisoituu valtakunnallisten, paikallisten, yksiköiden omien sekä lasten yksilöllisten varhaiskasvatussuunnitelmien sisältökokonaisuudet ja toiminnan arvopohja sekä tavoitteet. Ryhmävasu kuvaa, miten ryhmän toiminta luodaan vastaamaan lasten tarpeita. On tärkeää huomioida, että kaikki toiminta vastaa varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden linjausta. Ryhmävasu toimii samalla henkilöstön välisenä toimintasopimuksena. (Leskisenoja 2019, 34, 35.)

3.5 Tiimin vuorovaikutussopimus

Suomalainen varhaiskasvatus on muuttunut paljon vuosien aikana ja sitä ohjaavaa lainsäädäntöä on uudistettu. Muutokset ovat heijastuneet varhaiskasvatuksen työhön. Työntekijöiltä odotetaan löytyvän uudenlaisia taitoja, kuten joustavuutta ja toimijuutta. Työelämä tutkimuksen mukaan lisääntyneisiin ammatinvaihtopäätöksiin on liittynyt olennaisesti tuen puute, lisäksi toistuvat ja haastavat vuorovaikutustilanteet työyhteisössä sekä kiusaaminen ovat usein olleet syynä ammatinvaihtopäätökseen (Sirvio, Ukkonen-Mikkola, Kangas, Hjelt & Fonsén 2023, 90). Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri luodaan keskustelemalla ja sopimalla työtavoista, jonka vuoksi sitä voidaan kehittää ja muuttaa puhumalla ja sopimalla uusia tapoja. Työtapojen muuttaminen on mahdollista vain koko tiimin välisessä vuorovaikutuksessa. (Järvinen & Mikkola 2015, 60.) Toiveena on, että kehittämistyönä luotu

vuorovaikutussopimuslomake lisääisi työntekijöiden sitoutumista työhönsä. Pysyvät ihmissuhteet ovat tärkeä lapsen hyvinvoinnin ja oppimisen perusta (Varhaiskasvatustalaki 540/2018).

Tiimin sopiessa yhteisiä arvoja on tärkeää sopia tiimin sisäisen vuorovaikutuksen pelisäännöistä. Tiimi voi sopia sitoutuvansa esimerkiksi lämpimään vuorovaikutustapaan. Tätä arvioidaan säännöllisesti, kuinka vuorovaikutustapa on toteutunut käytännössä. Pelisäännöt vuorovaikutukselle ja arvopohja ovat tärkeitä asioita sopia. Käsitteet on hyvä avata sopimuksessa, esimerkiksi luottamus, mitä se tarkoittaa käytännössä. Avoimuus voi olla esimerkiksi sitä, että kaikki tiimissä sitoutuvat antamaan sekä kriittistä että myönteistä palautetta. Samalla on hyvä sopia, milloin sitä annetaan, millä tavalla sekä miten palaute vastaanotetaan. Hyvä sopimus ei riitä, jos siihen ei sitouduta. Tämän takia on hyvä arvioida sopimusta säännöllisesti. (Ahonen 2023, 147, 148, 152.) Ranta (2022) on luennoillaan esittänyt kysymykset, millainen on hyvä tiimikaveri sekä millaisista asioista rakentuu työympäristö missä viihdyt. Näitä kysymyksiä voisi ajatella siten, että vastaukset kertovat sen, kuinka sinun pitäisi itsekin niiden eteen työskennellä ja niitä asioita sinulta odotetaan. (Ranta 2022, 34, 35.)

4 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Kehittämistyön tarkoituksena oli tehdä työyhteisöön ammatillista vuorovaikutusta kehittävä vuorovaikutussopimuslomake, joka sisältää sopimuslomakkeen ja arviointilomakkeen. Vuorovaikutussopimuslomake on työväline varhaiskasvatuksessa tehtävään tiimityöhön työntekijöiden käyttöön. Vuorovaikutussopimuslomake tulee osaksi tiimisopimusta ja sitä voidaan hyödyntää lisäksi osana perehdytysohjelmaa tai kehityskeskusteluja. Tavoitteena oli, että päiväkodit saavat käyttöönsä vuorovaikutussopimuslomakkeen, jota he voivat kokeilla omassa toiminnassaan. Lisäksi tavoitteena oli tehdä näkyväksi vuorovaikutuksen merkitys tiimityössä. Pidemmän aikavälin tavoitteena vuorovaikutussopimuslomakkeella on ammatillisen vuorovaikutuksen laadun kehittäminen ja työntekijöiden sitoutuminen ammatilliseen vuorovaikutukseen.

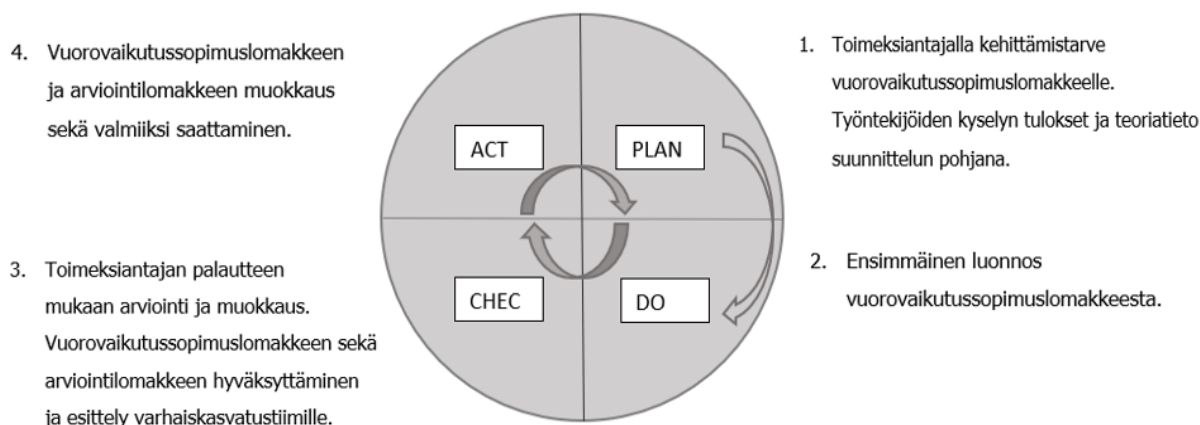
Kun tiimin jäsenet saavat vaikuttaa itse vuorovaikutussopimuslomakkeen sisältöön, se voi auttaa heitä sitoutumaan siihen. Vuorovaikutussopimuslomakkeesta tulisi olla työntekijöille konkreettinen ja hyödyllinen työväline, jota tiimi saa itse työstettyä. Vuorovaikutussopimuslomaketta tehtäessä varhaiskasvatuksen työntekijät miettivät omaa ammatillista vuorovaikutustaan ja työskentelyään tiimityössä sekä tekevät yhdessä selkeät käytännöt, miten toimia tiiminä. Vuorovaikutussopimuslomake voi auttaa tiimin jäseniä sitoutumaan työhönsä niin, että vuorovaikutus kehittyy ja tiimityöstä tulee toimivaa.

5 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

5.1 Kehittämistyön menetelmä

Kehittämistyöllä tarkoitetaan tavoitteellista, aktiivista toimintaa, jonka tarkoituksena on saada parempaa tulosta toiminnassa. Kehittämistyön luonne on yleensä käytännönläheinen, uudistava, arvioitava ja hyödynnettävä. (Anttila 2007, 12, 13.) Kehittämistyössä uuden työvälineen eli vuorovaikutussopimuksen laadinnassa sovellettiin PDCA- ympyrän mallia (kuva 1) eli Demingin laatusykliä. Siinä ”*plan* tarkoittaa toiminnan suunnittelua, *do* suunnitelman toteuttamista, *check* tarkistamista ja *act* korjaamista sekä käyttöönottamista”. (Seppänen 2022, 63.) Seppäsen (2022) mukaan kehittämistyön prosessi etenee vaiheittain, mutta samalla voidaan palata tarvittaessa myös edelliseen vaiheeseen. Toiminnan suunnittelu aloitetaan arvioimalla tämänhetkistä tilannetta ja asettamalla tavoitteet toiminnalle. Toteuttamisvaiheessa tehdään tarpeellinen ja tavoitteellinen muutos. Muutostarve tulee organisaatiossa huomattavasta kehitystarpeesta ja halusta saada muutosta siihen. Tarkistamisvaiheessa arvioidaan, miten hyvin tavoiteltu muutos on saavutettu. Viimeisessä vaiheessa työestetään eteen tulleita haasteita ja otetaan tarvittaessa uusi toimintatapa käyttöön. Demingin laatusykliin kuuluu ajatus, että sykli toistuu yhä uudelleen. (Seppänen 2022, 62.)

Ensimmäisessä vaiheessa kehittämistyön mallin (kuva 1) mukaisesti kehittämistyön tekoon kuului palaveri toimeksiantajan kanssa, jossa ideoitiin ja suunniteltiin vuorovaikutussopimuslomaketta. Tässä vaiheessa laadittiin Webropol-kysely kasvattajille. Toisessa vaiheessa toteutettiin vuorovaikutussopimuslomakkeen ensimmäinen luonnos, joka lähetettiin toimeksiantajan arvioitavaksi. Luonnoksessa oli huomioitu Webropol-kyselyssä nousseet toiveet. Kolmannessa vaiheessa kehittämistyötä arvioitiin ja muokattiin lisää. Tässä vaiheessa tehtiin luonnos vuorovaikutussopimuslomakkeen arviointilomakkeesta, joka lähetettiin toimeksiantajalle. Vuorovaikutussopimuslomakkeen ja arviointilomakkeen hyväksymisen jälkeen ne esiteltiin varhaiskasvatustiimille. Neljännessä vaiheessa vuorovaikutussopimuslomakkeeseen tehtiin lopulliset muokkaukset, jonka jälkeen vuorovaikutussopimuslomake sekä vuorovaikutussopimuksen arviointilomake tehtiin valmiiksi tämänhetkisen tarpeen mukaan. Toimeksiantajalla on oikeus muokata ja kehittää vuorovaikutussopimuslomakkeen pohjaa heidän tarpeidensa mukaan. Vuorovaikutussopimuslomakkeen sisältö muokkaantuu jokaisen tiimin kohdalla.



KUVA 1. Vuorovaikutussopimuslomakkeen kehittämisprosessi (soveltaen Seppänen 2022, 63)

5.2 Kehittämistyön suunnitteluvaihe

Kehittämistyötä suunniteltiin aluksi aiheeseen liittyvän tietoperustan ja vuorovaikutussopimuslomakkeen idean pohjalta. Teoriatietoa etsittiin vertaisarvioiduista artikkeleista ja kirjallisuudesta, pyrimme käyttämään julkaisuja viimeisen 10 vuoden ajalta. Tietoa haettiin mm. Arto-tietokannan kautta. Toimeksiantajan kanssa pohdittiin yhdessä Teams-palaverissa, millainen vuorovaikutussopimuslomake voisi olla ja mitä asioita sen olisi hyvä sisältää. Tässä yhteydessä päädyttiin siihen, että laadimme pelkistetyt vuorovaikutussopimuslomakkeen ja arviointilomakkeen, koska toimeksiantaja työstää itse lomakkeiden visuaalisen ulkonäön vastaamaan heidän organisaationsa viestintäohjeistusta. Kehittämistyön suunnittelussa kiinnitettiin huomiota sopimuksen selkeään ja loogiseen luettavuuteen.

Vuorovaikutussopimuslomakkeen sisällön laadintaan osallistettiin varhaiskasvatuksen työntekijöitä käyttämällä kehittämistyön tiedonkeruumenetelmänä Webropol-kyselyä. Kyselylomakkeen avoimilla kysymyksillä haettiin laadullista tietoa työntekijöiden toiveista. Kyselyn tekemisen pohjaksi etsittiin teoriatietoa kyselyyn ja sen laatimiseen liittyvistä tekijöistä. Ronkaisen ja Karjalaisen (2008, 31) mukaan kyselyä laatiessa on pohdittava, millaista tietoa kyselyllä tavoitellaan.

Webropol- kysely (liite 1) laadittiin toimeksiantajan kanssa yhdessä ideoiden. Aluksi pohdittiin toisen kyselyn tekemistä esihenkilöille, mutta lopulta päädyttiin ainoastaan kasvatushenkilöstölle suunnattuun kyselyyn. Rajaaminen tehtiin, koska haluttiin antaa mahdollisuus ensisijaisesti kasvattajille vaikuttaa heitä koskevaan vuorovaikutussopimuslomakkeeseen. Webropol-kyselyn avulla haluttiin selvittää henkilöstön mielipiteitä ja ajatuksia vuorovaikutussopimuslomakkeen tulevasta sisällöstä.

Kyselyn avulla haluttiin saada vastaukset seuraaviin kysymyksiin: 1) Mitä pidätte tärkeänä ammatillisessa vuorovaikutuksessa tiimissä?, 2) Mitkä ovat mielestänne tärkeimpiä asioita, jotka toivoisitte olevan kirjattuna tiimin sisäisessä vuorovaikutussopimuksessa?, 3) Valitkaa kolme tärkeintä arvoa tiimityössä. Tässä kohdassa oli lueteltuna toimeksiantajan omat arvot ja vaihtoehto; muu, mikä?

Kyselyn tavoitteena oli saada vastaajat kertomaan sellaista tietoa, mikä vaatii heiltä asian pohtimista. Laadullisena elementtinä kysely tehdään avoimina kysymyksinä, jotka mahdollistavat vastaamisen subjektiivisesti ja omia kokemuksia huomioiden (Ronkainen & Karjalainen 2008, 17, 18). Kyselyn tekeminen vaatii huolellista suunnittelua. Kyselyä arvioitiin toimeksiantajan kanssa yhdessä Teams-palaverissa. Kyselyä arvioidessa päädyimme muokkaamaan kyselyä siten, että arvoissa olivat pelkästään toimeksiantajan arvot sekä vaihtoehto; muu, mikä? Tämä mahdollisti kyselyyn vastaajille mahdollisuuden tuoda esille itselle tärkeitä arvoja. Ronkaisen ja Karjalaisen (2008) mukaan tärkeitä huomioitavia asioita ovat kyselyn rakenne, kysymysten riittävyys suhteessa aiheeseen, kysymysten sanavalinnat sekä vastaajille suunnatut ohjeet. Kyselyn suunnittelua ohjaa etukäteen hankittu teoriatieto asiasta sekä kysymyksen muotoileminen. Lopulliseen versioon vaikuttaa myös kyselyn pituus ja eri versioiden mahdollisesta testaamisesta saadut tulokset. Kyselyä voidaan tarvittaessa testata jollakin vastaavalla kohderyhmällä, jotta sen toimivuudesta ja ymmärrettävyydestä saataisiin arviointia ja kommentteja. Kyselyn suunnittelua ja laadintaa ohjaa myös aiempi teoreettinen viitekehys. (Ronkainen & Karjalainen 2008, 31, 32.)

Kyselyn hyväksymisen jälkeen, se lähetettiin rajatulle määrälle toimeksiantajan varhaiskasvatustyöryhmien tiimejä. Kysely suunnattiin 60 varhaiskasvatustyöryhmään, yhteen tiimiin jokaisesta päiväkodista. Kysely lähetettiin tasapuolisesti eri puolella Suomea sijaitseviin yksiköihin. Tähän päädyttiin, koska vuorovaikutussopimuksen kehittämisen pohjaksi katsottiin riittävän päiväkotien edustus eri alueilta. Toimeksiantajan kanssa sovittiin asiasta Teams-palaverissa. Toimeksiantaja huolehti kyselylinkin lähettämisestä eteenpäin. Kyselyyn vastattiin anonymisti tiiminä, minkä vuoksi opinnäytetyön tekijöiden ei tarvinnut käsitellä henkilötietoja. Erillistä tutkimuslupaa organisaatiolta kehittämistyön tekemiselle ei tarvittu vaan jokaisen vastaajan oma suostumus kyselyyn osallistumisesta riitti. Webropol-kyselyyn (liite 1) saatiin viisi vastausta, vaikka kyselyn vastausaikaa jatkettiin. Jokaisella kyselyyn vastaajalla oli oikeus kieltäytyä halutessaan vastaamasta. Kyselyn avulla haluttiin saada työntekijöiden ääni kuuluviin sekä selvittää tiimien ajatuksia vuorovaikutussopimuslomakkeen sisällöstä sekä tiimityöhön ja ammatilliseen vuorovaikutukseen liittyvistä tärkeimmistä tekijöistä.

Samaan aikaan kun kysely oli avoinna, opinnäytetyön teoriapohjan monipuolistamista jatkettiin. Aineistoa kerättiin etsimällä tietoa ammatillisen vuorovaikutuksen merkityksestä tiimityössä. Tieteellisiä artikkeleita etsittiin kirjallisuuden tueksi. Tietoperusta laajentui opinnäytetyön kirjoittamisen aikana.

5.3 Kehittämistyön toteutusvaihe

Vuorovaikutussopimuslomake muodostui toimeksiantajan kanssa yhdessä suunnitellusta ideasta, henkilöstölle tehdyn kyselyn vastauksista sekä kootusta teorian tiedosta. Kehittämistyö eteni vuoropuheluna toimeksiantajan kanssa sähköpostitse ja Teams-palaverien välityksellä. Näissä palaverissa kehittämistyön prosessia arvioitiin yhdessä toimeksiantajan kanssa keskustelemalla. Lähetimme vuorovaikutussopimuslomakkeen luonnoksen toimeksiantajalle ja sitä muokattiin muutosehdotusten pohjalta.

Vuorovaikutussopimuslomakkeesta tehtiin kaksi A4- kokoista lomaketta. Toinen oli vuorovaikutussopimuslomake (liite 2), johon laadittiin tärkeimpiä laadukkaaseen ja ammatilliseen vuorovaikutukseen liittyviä tiimityössä tarvittavia kysymyksiä. Kysymykset ryhmiteltiin eri teemojen alle selkeyttääkseen sopimuslomakkeen täyttämistä. Uuden toimintakauden alkaessa tiimin jäsenet pääsevät keskustelemaan lomakkeen kysymysten avulla eri aihealueista ja tekemään yhdessä selkeät sekä mahdollisimman konkreettiset vuorovaikutuksen pelisäännöt, joihin he sitoutuvat työtä tehdessään toimintakauden ajaksi. Toinen lomake oli arviointilomake (liite 3), jonka avulla tiimi pystyy toimintakauden aikana sekä loppuvaiheessa arvioimaan, kuinka sovitut käytännöt ovat toimineet ja kuinka ne ovat näkyneet työskentelyssä.

Työtä tehtäessä syntyy usein erilaisia käytäntöjä ja tapoja, joiden mukaan toimitaan, vaikka siitä ei olisi erikseen sovittu. Tällainen toiminta luo työntekijöille odotuksia. (Annola & Kärkkäinen 2022, 35.) On hyvä sopia asiat mahdollisimman konkreettisesti, jotta jokainen tiimissä on tietoinen, miten tiimissä toimitaan.

Sopimuksen tekijöillä on vapaus itse määrätä sopimuksensa sisältö. On tärkeää, että kaikilla osapuolilla on käsitys siitä, mitä on yhdessä sovittu. (Annola & Kärkkäinen 2022, 1.) Vuorovaikutussopimus-

lomakkeen laadinnassa jokainen tiimi tekee sopimuksesta omanlaisensa ja he sitoutuvat noudattamaan sitä. Sopimuslomake laaditaan yhdessä tiiminä. Tarkoituksena on, että kaikkien mielipide otetaan huomioon laatiessa sopimuslomaketta.

Vuorovaikutussopimuslomakkeen (liite 2) sekä arviointilomakkeen (liite 3) alkuun tehtiin toimintaohjeet sekä saatesanat johdatteluna aiheeseen. Toimintaohjeita antaessa on hyvä kohdentaa teksti suoraan lukijalle. Ohje on selkeä ja tehokas, kun lukija ymmärtää mitä hänen täytyy tehdä sekä mikä kuuluu toisten tehtäväksi. Ohjeissa on hyvä käyttää kehottavia verbimuotoja eli imperatiiveja. Ne tekevät ohjeesta selkeän ja mutkattoman, sekä ovat yleensä neutraaleja. Kohteliaisuus on hyvä huomioida kirjoittaessa, ettei ohje muutu komentavaksi tai tönkeytyä. (Öörni 2024, 145, 225.) Toimintaohjeet tehtiin mahdollisimman lyhyeksi. Tähän päädyttiin, koska teksti on tällöin selkeää ja helppolukuista. Vuorovaikutussopimuslomakkeen alkuun on kirjoitettu ammatillisesta vuorovaikutuksesta, minkä tarkoituksena on ohjata työntekijää pohtimaan ammatillista vuorovaikutusta, mitä se on. Selkeä teksti on lukijalähtöistä. Siinä huomioidaan lukija, mikä on hänelle kiinnostava ja olennainen tieto, onko hän asiantuntija vai ei, millainen lukutaito on, missä yhteydessä tekstiä käytetään. (Öörni 2024, 37.)

Sopimus pohjaa laadittaessa on hyvä huomioida, että otsikoilla on merkitystä. Otsikon oletetaan olevan yhdenmukainen sopimuksessa olevan sisällön kanssa. (Annola & Kärkkäinen 2022, 88.) Vuorovaikutussopimuslomake muodostuu neljästä teemasta, joiden alle laadittiin erilaisia kysymyksiä. Teemat pyrittiin otsikoimaan mahdollisimman selkeäksi sekä mielenkiintoa herättäväksi. Teemojen aiheet nousivat esille ammatillisen vuorovaikutuksen teoriassa.

Teema yksi oli arvot todeksi arjessa, joka sisälsi toimeksiantajan arvot. Tässä tiimin jäsenet pääsivät miettimään miten arvot näkyvät heidän tiimissään ja kuinka he sitoutuvat noudattamaan niitä. Toimeksiantajan arvoihin päädyttiin, koska näin saatiin otettua yrityksen omat arvot huomioon sopimuksessa sekä työntekijöitä pohtimaan kuinka he saavat ne näkyväksi omassa tiimissä.

Teema kaksi oli yhteenkuuluvuuden voima. Tässä tiimin jäsenet pohtivat millaista he haluavat vuorovaikutuksen tiimissä olevan sekä miten se näkyy heidän arjessaan ja kuinka he sitoutuvat sitä toteuttamaan. Näiden lisäksi tässä teemassa pohditaan kehittämiskohteita ja kuinka ne saavutetaan. Teema kahden tarkoituksena on saada tiimi miettimään vuorovaikutusta ja miettimään mahdollisimman konkreettisesti, miten se toteutuu. Tässä teemassa on myös mahdollista miettiä kehittämiskohteita ja miettiä ratkaisuja siihen, miten niitä saisi kehitettyä.

Teema kolme oli yhteistyön voima. Teemassa mietitään koko työyhteisöä, kuinka tasavertaisuus huomioidaan. Vastausta pyydetään avaamaan esimerkein. Teeman kolme aihe nousi ajatuksesta, että vaikka ammatillinen vuorovaikutus toimii oman tiimin sisällä, on sen tärkeää näkyä oman tiimin ulkopuolellakin.

Teema neljä oli sopuisaa tasapainoa ristiriitojen keskellä. Teemassa sovitaan, kuinka ristiriita tilanteet tuodaan ammatillisesti esille sekä kuinka ne käsitellään tiimissä. Tähän teeman aiheeseen päädyttiin, koska työyhteisössä ja tiimin sisällä voi tulla ristiriitoja. Tästäkin huolimatta tilanteet on hyvä ratkaista ammatillisesti. Etukäteen mietitty toimintamalli voi auttaa ristiriitojen ratkaisemista.

Arviointilomakkeessa on samat teemat vuorovaikutussopimuslomakkeen kanssa. Tällä tavoin saatiin vuorovaikutussopimuslomake ja arviointilomake yhteneväisiksi. Arviointilomakkeeseen laadittiin teemojen alle kysymykset: Kuinka onnistuimme? Missä on vielä kehitettävää? Kuinka saavutamme sen? Kysymysten avulla tiimi pohtii ja arvioi omaa laatimaansa vuorovaikutussopimuslomaketta. Arviointilomakkeen loppuun laadittiin vielä kaksi kysymystä: Missä onnistuimme vuorovaikutuksessa toimintavuoden aikana? Mitä asioita otamme mukaan reppuumme tuleviin toimintakausiin? Näiden kysymyksen tarkoituksena on jättää positiivinen mielikuva menneestä kaudesta sekä hyödyntää hyväksi havaittua ammatillista vuorovaikutusta.

5.4 Kehittämistyön arviointi

Vuorovaikutussopimuslomake laadittiin mahdollisimman selkeäksi ja helposti luettavaksi. Vuorovaikutussopimuslomakkeeseen asetettiin väliotsikoiksi teemoja ja huomioitiin niiden looginen järjestys. Vuorovaikutussopimuslomaketta lähdettiin koostamaan arvoista, koska ne ovat varhaiskasvatuksen toiminnan perusta.

Vuorovaikutussopimuslomake lähetettiin väliarvioitavaksi sähköpostilla toimeksiantajalle, kun siitä oli saatu tehtyä ensimmäinen luonnos. Vuorovaikutussopimuslomakkeen sisällön toimivuutta pohdittiin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Hyödynnettiin tietoa, mitä asioita tiimisopimuksesta löytyy jo entuudestaan, jonka avulla vuorovaikutussopimuslomakkeen sisältöä rajattiin. Vuorovaikutussopimuslomakkeen pitäisi olla toimiva työväline arjessa, joka tulee osaksi tiimisopimusta. Toimeksiantajalta saadun palautteen pohjalta vuorovaikutussopimuslomake viimeisteltiin ja lopuksi tehtiin arviointilomake osaksi vuorovaikutussopimuslomaketta.

Arviointivaiheessa valmis vuorovaikutussopimuslomake ja arviointilomake esiteltiin Teams-palaverissa toimeksiantajalle sekä varhaiskasvatustiimille, johon kuuluu varhaiskasvatuksen johtaja ja asiantuntijoita. Esittelyssä esiteltiin vuorovaikutussopimuslomakkeen syntyminen prosessia ja sen tarkoitusta sekä tavoitetta. Esittelyn jälkeen vuorovaikutussopimuslomakkeesta vastaanotettiin suullista, myönteistä palautetta sekä muutama korjausehdotus, jonka jälkeen vuorovaikutussopimuslomake muokattiin vastaamaan tämänhetkistä tarvetta.

Tavoitteena oli laatia toimeksiantajan käyttöön vuorovaikutussopimuslomake, jota he voivat kokeilla varhaiskasvatuksen yksiköissä. Opinnäytetyön tekijät saivat laadittua vuorovaikutussopimuslomakkeen toimeksiantajan toiveiden mukaisesti. Vuorovaikutussopimuslomaketta laatiessa huomioitiin toimeksiantajan arvot ja Webropol- kyselystä nousseet vastaukset. Toimeksiantajan hyväksyttyä vuorovaikutussopimuslomakkeen, se on mennyt eteenpäin organisaation käyttöön.

Vuorovaikutussopimuslomake tulee varsinaisesti käyttöön vasta uuden toimintavuoden alkaessa, joten sen tarkempi käyttöön pohjautuva arviointi jää toimeksiantajalle. Tiimi laatii vuorovaikutussopimuslomakkeen aloittaessaan uuden toimintavuoden elokuussa. Tiimi arvioi toimintaansa toimintavuoden puolivälissä ja muokkaa tarvittaessa sopimusta. Toimintavuoden loppuvaiheessa tiimi arvioi arviointilomakkeen avulla, miten suunnitellut toimintatavat ovat toteutuneet tiimityössä. Vuorovaikutussopimuslomakkeen ja arviointilomakkeen pohjien sisältöjen tarvittava päivittäminen jää opinnäytetyön toimeksiantajan vastuulle. Vuorovaikutussopimuslomake ja arviointilomake ovat toimeksiantajalla sähköisessä muodossa, joita voidaan muokata tarvittaessa.

6 POHDINTA

6.1 Kehittämistyön toteutuksen ja tuotoksen pohdinta

Ammatillinen vuorovaikutus on varhaiskasvatuksessa tehtävän työn tärkein tekijä, jota ei pitäisi pitää itsestään selvyytenä. Vuorovaikutusta tarvitaan, jotta työn tarkoitus ja tavoitteet tulevat toteutetuksi. Ammatillisesta vuorovaikutuksesta huolehtiminen on jokaisen työntekijän vastuulla ja siksi siihen liittyvät tavoitteet on tärkeää luoda yhdessä tiiminä siten, että jokainen voi sitoutua niihin. Tämä kehittäminen luo pohjan sille, että ammatillinen vuorovaikutus voidaan nähdä osana tiimin kesken sovittavia asioita. Samojen sovittujen työtapojen pitäisi näkyä myös koko työyhteisön kesken työskennellessä, ei pelkästään tiimin sisäisessä vuorovaikutuksessa. Järvisen ja Mikkolan (2015) mukaan työyhteisössä on hyvä olla yhteisiä sopimuksia, sekä säännöllistä arviointia. Arviointi ja palaute mahdollistaa huomaamaan onnistumiset, pysymään yhdessä sovitussa toimintaohjeissa sekä tarvittaessa korjaamaan omaa toimintaa. Sopimuksen rikkomiseen ja epäammatilliseen käytökseen pitää jokaisen tiiminjäsenen puuttua. Tilanteissa, joissa ei uskalleta puhua ja kohdata vaikeita asioita aiheuttaa se konfliktin tiimiin. Pahimmillaan se voi aiheuttaa kuormituksen koko työyhteisöön. Tiimin välinen huono työilmapiiri aiheuttaa sairaspöissaoloja, jolloin toiset tiimit voivat joutua paikkaamaan henkilövajetta. (Järvinen & Mikkola 2015, 60, 61.)

Vuorovaikutuksen laadulla on tärkeä merkitys niin työntekijälle itselleen, tiimin ja työyhteisön kesken kuin koko toimintakulttuurin luomisessa. Henkilöstön välinen vuorovaikutus toimii samalla mallina lapsille sekä heijastuu myös huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Kehittämistyön aihe rajattiin koskemaan tiimin välillä tapahtuvaa ammatillista vuorovaikutusta, koska varhaiskasvatuksessa tehtävää työtä tehdään eniten tiimeissä. Kehittämistyön tekijät ovat valmistumassa varhaiskasvatuksen sosionomeiksi, joten he työskentelevät osana moniammatillista tiimiä varhaiskasvatuksessa. Järvisen ja Mikkolan (2015) mukaan hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot ovat pohjana yhteisölliselle toimintakulttuurille. Työtapoja voidaan kehittää ainoastaan vuorovaikutuksessa koko tiimin kanssa. Sujuva arki ja ristiriitojen käsittely niin, ettei muodostu työntekoa kuormittavia jännitteitä ovat jokaisen kasvattajan vastuulla tiimeissä. (Järvinen & Mikkola 2015, 61.) Yhteishengellä on merkitystä työyhteisöön. Me-henki vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin, sekä fyysiseen terveyteen (Seppänen 2022,117).

Tiimin sisällä voi syntyä konflikteja, ja ne kuuluvat ihmisyyteen. Konflikteja voi syntyä väärinymmärryksestä tai suuttuessaan äkkipikaisesti loukkauksen ääneen sanoessa. Jokainen tekee töitä omalla persoonallaan, tämän takia ei aina ole varmaa kiistelevätkö asiat vai ihmiset. Tärkeää on sopia, miten meidän tiimissämme käsitellään tiimin väliset konfliktit. Ilmapiiirin ollessa tiimeissä turvallinen ja luottamuksellinen tapahtuu konfliktin selvittäminen rakentavasti. (Ahonen 2023, 259, 260.) Opinnäytetyötä tehdessä tekijät käsittivät, miten tärkeää tiimityössä on pystyä puhumaan hankaliltakin tuntuvista asioista. On tärkeää, että ristiriitatilanteita varten on pohdittu valmiiksi toimintamallit, kuinka silloin toimitaan. Tämä helpottaa asian esille tuomista, eikä asioista pääse muodostumaan isompaa konfliktia tai heikennä tiimin vuorovaikutusta.

Ammatilliseen vuorovaikutukseen liittyvät käsitteet on tärkeää avata käytännössä. Tiimin jokaisen jäsenen on hyvä käsittää, mitä tarkoitetaan luottamuksella ja avoimuudella. Luottamusta voi olla,

ettei puhuta selän takana, ja keskustelut jäävät tiimin sisälle. Avoimuutta voi olla, että jaetaan ammatillista osaamista koko tiimin kesken tai että asiat otetaan rakentavasti puheeksi. Sopimukseen on hyvä kirjata, milloin, miten ja missä rakentava palaute annetaan. Vuorovaikutuksen pelisäännöt on hyvä kirjata sopimukseen arvojen lisäksi. Sopimukseen on hyvä kirjata mahdollisimman konkreettisesti, myös ne asiat, jotka tuntuvat itsestään selviltä. Helpompaa on palata asioihin, sekä ottaa ne esille, kun ne on kirjattu ylös. (Ahonen 2023, 147, 148.) Tämän takia vuorovaikutussopimuslomakkeeseen oli tärkeää lisätä ohje siitä, että sopimukseen on kirjattava konkreettisesti, miten tiimi toimii vuorovaikutustilanteissa.

Kehittämistyön tekijöiden mielestä jokainen voi vaikuttaa omalla toiminnallaan ammatillisen vuorovaikutuksen laatuun. Usein ihmiset saattavat miettiä, mitkä asiat tiimissä tai kollegan käytöksessä ovat pielessä, mutta oman toiminnan reflektointi voikin olla vaikeaa. Ahosen (2023) mukaan työyhteisössä kaikilla on vastuu omista vuorovaikutustaidoistaan, sekä kuinka toimii konfliktitilanteissa. Itsensä reflektointi voi olla kivuliasta. Toisten ihmisten ja olosuhteiden muuttumisen vaatiminen voi olla helpompaa. On hyvä pysähtyä refleктоimaan omaa toimintaa lempeän kriittisesti. (Ahonen 2023, 264, 265.) Kaikki rakentavat työyhteisössä päivittäin työilmapiiriä toiminnallaan ja käyttäytymisellään. Jokainen työyhteisössä on vastuussa omasta toiminnastaan töidensä lisäksi, ilmapiirin rakentajana sekä työyhteisön osana. (Seppänen 2022, 104.)

Kehittämistyössä laadittiin vuorovaikutussopimuslomake, joka sisälsi sopimuslomakkeen ja arviointilomakkeen varhaiskasvatuksessa työskentelevän tiimin käyttöön. Pidemmän aikavälin tavoitteena oli ammatillisen vuorovaikutuksen laadun kehittäminen ja työntekijöiden sitoutuminen ammatilliseen vuorovaikutukseen. Kehittämistyön avulla tässä asiassa tullaan toivottavasti onnistumaan työyhteisöissä. Myös kehittämistyön tekijät jatkossa tiedostavat ammatillisen vuorovaikutuksen merkityksen syvemmin.

Kehittämistyön alkuvaiheessa tehdyssä Webropol-kyselyssä nousi esille erilaisia arvoja, joita kyselyyn vastanneet pitivät tärkeinä. Kyselyyn vastanneet kasvattajat pitivät tärkeänä ammatillisessa vuorovaikutuksessa tiimissä avoimuutta, rehellisyyttä ja kommunikointia. Rantasen (2022, 32) mukaan keskustelukulttuurin ollessa avoin ja säännöllinen mahdollistaa se tilan eriäville mielipiteille. Avoin ja keskusteleva toimintakulttuuri, tiimin hyvinvointiin keskittyminen ja toiminnan johdonmukaisuus ovat edistäviä ominaisuuksia hyvälle tiimityölle. Ahosen (2023, 114) mukaan jokaisella on oikeus rehelliseen viestintään. On hyvä kuulostella, ilmaisenko sanallisesti itseäni rehellisesti. Kommunikaatio onkin Seppäsen (2022, 55) mukaan olennainen työväline sosiaali- ja varhaiskasvatusalalla. Se voi olla sanallista, kirjallista tai haastavassa tilanteessa sanatonta tai sanallista toisen työntekijän tukemista. Kommunikaatio on tärkeää tiimin jäsenten välillä sekä koko työyhteisön kesken. Tiimeissä, joissa uskalletaan puhua kaikista tunteista, on yhteenkuuluvuuden tunne, toisten tukeminen ja lojaalius vahvempia. Ratkottaessa haastavia asioita on tärkeää puhua myös negatiivisista tunteista. Työyhteisön sisäisten pulmien avoin esiin tuominen voimistaa tiimin yhteenkuuluvuutta. (Seppänen 2022, 55.)

Kasvattajat pitivät tärkeinä arvostusta, luottamusta, tasavertaisuutta, henkilökemiaa ja huumoria tiimin jäsenten välillä kysyttäessä työntekijöiden käsityksiä ammatillisesta vuorovaikutuksesta. Ran-

tasen (2022, 39) mukaan työntekijöiden välinen arvostus on pohjana tiimityön toiminnalle. Kohdassa toisemme on hyvä miettiä, arvostammeko vai arvostelemmeko. Hymy ja kuunteleminen on hyvä lähtökohta, sekä se, ettei välittömästi tyrmää toisen ideoita. Työpaikalla lähtökohtana kuuluisi olla yhteinen hyvä ja toisten tukeminen. Olisi myös tärkeää ajatella toisista hyvää. (Seppänen 2022, 118.) Toimivan tiimin rakentamiseen tarvitaan luottamusta. Tarvitaan tunne siitä, että työntekijät luottavat tiimiin, sen jäseniin, sekä tiimin toimivuuteen. Yhteistyö toimii tiimin jäsenten ollessa vastuullisia ja luotettavia. Kaikkien on pystyttävä luottamaan siihen, että jokainen osallistuu ja ottaa vastuun. (Seppänen 2022, 115.) Tasavertaisuuden vuoksi on tärkeää, että tiimissä jokaisen työntekijän ääni pääsee kuuluviin, hiljaisempienkin (Seppänen 2022, 111). Henkilökemioilla viitataan ihmisen yksilöllisiin temperamenttipiirteisiin, mielenkiinnon kohteisiin, sekä luontaisiin arvoihin. Eettiset arvot ohjaavat ammatillista toimintaa, jossa jokaisen tulee sitoutua tekemään töitä erilaisten persoonallisuuksien kanssa. (Ahonen 2023, 235, 236.) Yhteisöhenkeä nostattavat parhaiten huumori ja nauru, mutta on kuitenkin hyvä muistaa, että ei naureta toisille tai harrasteta sarkastista huumoria. Nauraminen itselleen tai omille kummelluksilleen työkaverin kanssa on sallittavaa. Hauskat tilanteet työnarjesta ovat myös työyhteisön yhteen viemistä edistävä asia. Naurulla on vaikutusta työilmapiiriin ja se lisää yhteenkuuluvuutta. (Seppänen 2022, 119.)

Tärkeimpiä asioita, jotka kyselyyn vastanneet toivoisivat olevan kirjattuna tiimin sisäisessä vuorovaikutussopimuslomakkeessa, olivat tiimin tehtävät ja yhteiset pelisäännöt, arvojen näkyvyys, selkeät työnjaot sekä asioiden viestiminen. Tärkeiksi asioiksi koettiin se, että mieltä painavat asiat nostetaan esiin, sovituista asioista pidetään kiinni ja jokaisella on samat säännöt. Useassa vastauksessa korostui avoimuuden merkitys tiimissä.

Kun työntekijät suhtautuvat toisiinsa kannustavasti ja myönteisesti, positiivisuus ryhmässä lisääntyy. Mallioppimisen merkitys lapsille on tässä asiassa valtava. (Leskisenoja 2019, 51.) Sitoutuminen voidaan käsittää Heiskasen, Leinosen ja Otonkorpi-Lehtorannan (2017, 69, 70) mukaan voimana, joka sitoo työntekijän tietynlaiseen toimintatapaan, mikä on olennainen toiminnan kohteen kannalta. Voima voi olla myös tietynlainen ajattelutapa tai tarve, joka saa työntekijän toimimaan tietyllä tavalla. Tutkimusten mukaan motivaatio on sitoutumisen seuraus. Sitoutuminen nähdään siteenä, joka on tahdosta riippuvaista ja joka heijastelee omistautumista ja vastuuta tietylle kohteelle. Leskisenojan (2019, 144) mukaan lempeällä ja positiivisella puheella toisille voidaan helliä hyvää vuorovaikutuskulttuuria, mikä johtaa hyvään ilmapiiriin ryhmässä.

Toimivalle tiimille on ominaista toiminta, joka vahvasti sitoutuu tiimin arvoihin. Arvot ovat tiimin jäsenten ajattelua yhdistävä tekijä ja ne ohjaavat tiimin toimintaa sekä asettavat rajoja sallitulle toiminnalle. On tärkeää tuoda arvot käytännön työhön. (Seppänen 2022, 155.) Hyvät vuorovaikutustaidot ovat pohjana huipputiimille, ne mahdollistavat rakentavaa ja avointa keskustelukulttuuria, jopa ongelmatilanteissa. Tiimin ollessa turvallinen uskalletaan nostaa esille uusia näkökulmia sekä eriäviä mielipiteitä, koska näihin suhtaudutaan tiimin arvopohjan mukaan. (Ahonen 2023, 23.)

Työntekijät pitivät tärkeinä asioina tiimin tehtäviä, tiimin pelisääntöjä sekä selkeää työnjakoa. Näitä asioita on hyvä pohtia tiimisopimusta tehdessä. Vastuualueiden ollessa selkeät lisää se tiimin sekä lasten etua (Ahonen 2023, 135). Struktuurit ovat tärkeitä tiimissä. Tiiminjäsenten tiedostaessa omat

vastuut, velvollisuudet ja tavoitteet, suoriutuvat he töistään tehokkaasti. Yhdessä asetut välitavoitteet ja päätavoitteet auttavat selkeyttämään työntekoa, sekä helpontaa tiiminjäsenten toimimista työyhteisössä. (Seppänen 2022, 112.)

Kehittämistyön toteutuksessa aikataulua jouduttiin välillä muokkaamaan opinnäytetyön tekijöistä riippumattomista syistä, mutta tästä huolimatta opinnäytetyö saatiin valmiiksi aikataulun mukaisesti. Opinnäytetyön tekijät pitivät yhteisiä Teams-palavereita, joissa sovittiin selkeää työnjakoa. Tämän lisäksi tekijät työstivät yhdessä opinnäytetyön tekstin yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Sovituista palavereista ja välitavoitteista pidettiin kiinni. Kostamon, Airaksisen ja Vilkan (2022, 176, 177) mukaan opinnäytetyön yhteiskirjoittaminen parin kanssa on yhteinen prosessi, jossa kirjoittaminen ja vastuunjako on tasapuolista. Yhteiskirjoittaminen on tiimityötä, jossa kummankin panostuksella on vaikutusta tuotoksen laatuun. Kirjoittaessa opinnäytetyötä tekijät tarvitsevat vuorovaikutustaitoja, tekstintaitoja ja monipuolisia viestintätaitoja sekä motivaatiota. Samoja taitoja, joita työntekijänä tarvitsee työelämässä.

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Kehittämistyön kohde valikoitui opinnäytetyön tekijöiden oman kiinnostuksen ja aiheidean esittelyllä toimeksiantajalle. Toimeksiantaja kiinnostui ideasta ja sitä lähdettiin kehittämään yhdessä eteenpäin. Vuorovaikutussopimuslomake oli uusi työväline tiimityöhön. Vuorovaikutussopimuslomaketta laatiessa opinnäytetyön tekijät käyttivät toimeksiantajan toiveesta yrityksen omia arvoja sopimuslomakkeessa. Opinnäytetyön tekijät huomioivat toimeksiantajan toiveen jättämällä pois opinnäytetyön raportista sekä liitteistä toimeksiantajan arvoja käsittelevät kohdat.

Opinnäytetyön tekijät tutustuivat tutkimuseettisiin ohjeistuksiin ja tiedostivat, että opinnäytetyö on julkinen asiakirja, joka tarkistetaan plagiaatintunnistusjärjestelmässä. Opinnäytetyön tekijät sitoutuivat käyttämään hyvää tieteellistä käytäntöä opinnäytetyötä kirjoittaessa ja tehdessä. Opinnäytetyön lähteinä käytettiin vertaisarvioituja, tieteellisiä tutkimuksia ja artikkeleita, sekä harkiten muita lähteitä. Oikeaoppisen käytännön mukaisesti huomioitiin tieteellisen kirjoittamisen perusteet sekä asianmukaiset lähdeviittausten merkitsemiset tekstiin. (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020, 14.) Vilkan (2021) mukaan lähteen ja aineiston laatu vaikuttavat opinnäytetyön luotettavuuteen sekä tulosten hyödynnettävyyteen. Tämän vuoksi pyrittiin käyttämään kirjallisuutta, jonka painokset olivat alle 10 vuotta vanhoja. Ammatilliseen vuorovaikutukseen liittyvissä tutkimuksissa tuotiin esille, että aihe on tärkeä, mutta siitä huolimatta aiheesta ei ole kovin paljoa julkaistua kirjallisuutta. Kirjallisuutta oli sen vuoksi rajallisesti käytettävissä. Lähteiden valitsemiseen tarvitaan lähdekritiikkiä, joka koskee kaikkia opinnäytetyöhön mukaan otettavia aineistoja (Vilka 2021, 115).

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen mukaisesti kyselyn teossa kunnioitetaan ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta (Vilka 2021, 115). Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Vastaaminen tapahtui anonyyminä. Aina kun kyselystä saatujen tietojen perusteella voi tunnistaa henkilön suoraan tai tiedot voi muuttaa tunnistettavaan muotoon, ne ovat henkilötietoja ja niiden kanssa täytyy huomioida tietosuojasetus (Savonia ammattikorkeakoulu 2023, 3). Toteutetussa kyselyssä ei ky-

sytty henkilötietoja. Kyselyä tehdessä tietosuojaperiaatteita pohdittiin ja arvioitiin, mitkä ovat tarpeellisia tietoja kyselyyn vastaamisen kannalta. Tarkoituksena oli saada esille kasvattajien ajatukset ja mielipiteet vuorovaikutussopimuslomakkeen sisällöistä. Kyselyn suunnittelussa on olennaista keskittyä keräämään vain ne tiedot, joita tarvitaan ja toteuttaa kysely mielellään anonyyminä (Savonia ammattikorkeakoulu 2020, 1).

Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteiden mukaisesti opinnäytetyöprosessissa sitouduttiin luotettavuuteen, rehellisyyteen, arvostukseen ja vastuunkantoon. Pyrittiin varmistamaan parhaan mukaan tieteellisen toiminnan laatu. Toimintaa suunniteltiin, toteutettiin ja arvioitiin sekä siitä tiedotettiin avoimesti. Opinnäytetyöprosessimme aikana pyrittiin arvostamaan kaikkia osapuolia, jotka liittyivät prosessiin. Kehittämistyön tekijät tiedostivat vastuunsa tieteellisestä toiminnasta opinnäytetyöprosessin aikana. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023, 12.)

Kehittämistyötä tehdessä sen tekijät tutustuivat EU:n yleiseen tietosuoja-asetukseen (GDPR) sekä Suomen tietosuojalakiin (1050/2018). Webropol-kysely toteutettiin siten, että siihen vastaaminen tapahtui anonyymisti tiimeinä. Kyselyn vastaamiseen tarvittiin internet- linkki, josta kyselyyn pääsi vastaamaan. Kyselylinkki välitettiin opinnäytetyön toimeksiantajalle, joka huolehti kyselylinkin eteenpäin lähettämisestä. Tämän vuoksi kehittämistyön tekijät eivät käsitelleet minkäänlaisia henkilötietoja. Pääsyoikeus vastausten lukemiseen oli ainoastaan opinnäytetyön tekijöillä. Kyselyn vastauksia käsiteltiin tietoturvasääntöjen mukaisesti. Vastauksia ei pystynyt yhdistämään kyselyyn vastanneisiin yksikköihin. Kyselyn vastauksia ei julkaistu missään muualla eikä niitä käytetty hyödyksi missään muissa tarkoituksissa. Kyselystä nousseita arvoja käytettiin aineistona vuorovaikutussopimuslomakkeen laadinnassa, eikä niitä muuteltu kehittämistyötä varten. Kehittämistyön laadinnan jälkeen aineisto tuhottiin poistamalla se Webropol- verkkoympäristöstä. Aineiston eettisyyteen liittyy aineiston kokoaminen, käsitteleminen, säilyttäminen ja hävittäminen (Vilkkä 2021, 115).

6.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen on yhteinen oppimisprosessi, joka toteutuessaan edistää asiantuntijuutta, ammatillista kehittymistä ja työelämätaitoja (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020, 24). Opinnäytetyön tekijöiden henkilökohtaiset tavoitteet, toimeksiantajan tavoitteet kehittämisen kohteelle ja oppilaitoksen tavoitteet opinnäytetyölle kokonaisuudessaan ovat vaikuttaneet siihen, millainen opinnäytetyöstä on toteutettu (Kostamo ym. 2022, 13). Kehittämistyön tekeminen on ollut sen tekijöilleen prosessi, joka on kehittänyt samalla ammatillista asiantuntijuutta varhaiskasvatuksessa tehtävästä työstä sekä auttanut ymmärtämään, miten laaja ja vaikuttava asia ammatillinen vuorovaikutus on. Kehittämistyön tekeminen antoi uusia näkökulmia varhaiskasvatuksessa tehtävään vuorovaikutteiseen työhön.

Opinnäytetyön tekijät ovat opinnäytetyötä tehdessä kehittäneet omaa ammatillista kasvua sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssien mukaan. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssien (2023) mukaisesti sosiaalialan eettinen osaaminen näkyi opinnäytetyön tekijöiden arvojen ja ammattieettisten periaatteiden mukaisena toimintana. Tekijät ovat ymmärtäneet syvem-

min oman arvomaailman ja ihmiskäsityksen vaikutuksen asiakastyöhön sekä tiimityöhön. Opinnäytetyöprosessi on kehittänyt sen tekijöiden ajattelumaailmaa yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja moninaisuuden edistämisen suhteen, sekä ymmärryksen arvoriititilanteissa toimimiseen eettisesti. Sosiaalialan asiakastyön osaamisen kehittyminen näkyi opinnäytetyön tekijöiden ammatillisena ja dialogisena vuorovaikutuksena toimeksiantajan kanssa. Opinnäytetyön tekijöiden oman ammatillisen vuorovaikutuksen merkitys varhaiskasvatuksessa tehtävässä työssä on syventynyt opinnäytetyön tekemisen aikana. Tekijät reflektoivat kriittisesti omaa toimintaansa ja vuorovaikutustaan opinnäytetyöprosessin aikana. Opinnäytetyön avulla tekijät ovat suunnitelleet työväliseen, jolla työyhteisö pystyy kehittämään arjen ammatillista vuorovaikutusta. Tiimin sisäisellä ammatillisella vuorovaikutuksella on merkitystä myös lapsiin, perheisiin sekä koko työyhteisöön. Asiakastyössä toimeksiantajan kanssa opinnäytetyön tekijät huomioivat tietoturva ja – suojavaatimukset. Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamisen mukaisesti opinnäytetyön tekijät ovat toimineet varhaiskasvatuksen lainsäädännön ja varhaiskasvatussuunnitelmien perusteiden mukaisesti laatiessaan vuorovaikutussopimuslomaketta sekä arviointilomaketta. Kriittisen ja osallisuutta edistävän yhteiskuntaosaamisen edistäminen näkyi työyhteisöjen osallisuutta ja osallisuuden mahdollisuuksia lisäävänä toimintana. Sekä Webropol-kysely että kehittämistyö lisäsivät varhaiskasvatuksen työntekijöiden mahdollisuutta osallistua oman työnsä kehittämiseen. Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen näkyi Webropol-kyselyn hyödyntämisenä kehittämistyön prosessissa. Opinnäytetyön tekijät suunnittelivat, toteuttivat ja arvioivat kehittämistyötä yhdessä toimeksiantajan ja varhaiskasvatustiimin kanssa. Opinnäytetyön tekijät ovat toimineet tutkimuseettisten periaatteiden ja kestävän kehityksen ohjeiden mukaisesti, sekä ymmärtävät niiden tärkeyden. Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamisen kompetenssin kehittyminen näkyi opinnäytetyön tekijöiden työhyvinvoinnin merkityksen ymmärtämisen lisääntymisenä. Kehittämistyötä tehdessä teoriatieto lisäsi ymmärrystä työyhteisön työhyvinvoinnista. Ammatillisella vuorovaikutuksella ja toimivalla tiimityöllä on suuri merkitys omaan työhyvinvointiin.

Varhaiskasvatuksen sosionomin kompetenssien (2023) mukaisesti eettinen osaaminen varhaiskasvatuksessa kasvoi opinnäytetyön tekijöiden oman ammatillisen toiminnan reflektointina työyhteisössä. Tekijät ymmärtävät yksityisyyden- ja tietosuojan sekä vaitiolovelvollisuuden periaatteet toimiessaan yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen varhaiskasvatuksessa näkyi tekijöiden kehittäessä vuorovaikutussopimuslomaketta, jolla on vaikutusta varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin. Opinnäytetyön tekijöiden oma ymmärrys vuorovaikutuksen merkityksestä toimintakulttuuriin kasvoi opinnäytetyöprosessin aikana.

Varhaiskasvatuksen sosionomin opinnoissa sekä opinnäytetyötä tehdessä tekijät ovat päässeet yhdistelemään teoriaperustaista tietoa ja käytännön osaamista yhteen, jonka avulla he ovat kartuttaneet laaja-alaista sosiaali- ja varhaiskasvatusalan osaamista (Nivala & Rönkkö 2021, 129). Lisäksi opinnäytetyön tekijät ovat osoittaneet opinnäytetyötä kirjoittaessaan osaavansa viestiä ja raportoida tekemästään kehittämistyöstä kriteereiden mukaisesti (Kostamo ym. 2022, 106).

6.4 Tuotoksen hyödynnettävyys ja kehittämisideat

Kehittämistyössä kehittämisen tavoitteena on sellainen ammatillinen tuotos, joka hyödyntää kohdeyhmän, kuten työntekijöiden tai toimintaympäristön, kuten organisaation, arjen käytäntöjä (Kos-

tamo ym. 2022, 11). Kehittämistyö on hyödyllinen ja tärkeä työväline, joka tulee käyttöön toimeksiantajan työyhteisöissä. Sen avulla voidaan parantaa tiimityön laatua, vaikuttaa työntekijöiden työhön sitoutumiseen sekä ammatillisen vuorovaikutuksen laadun kehittymiseen. Se on monipuolinen työväline, joka pystyy muokkaantumaan varhaiskasvatuksen kehityksen mukana. Vuorovaikutussopimuslomaketta voidaan hyödyntää myös osana kehityskeskusteluita.

LÄHTEET

- Ahonen, Liisa 2023. Tiimin voima varhaiskasvatuksessa. Liettua: PS-kustannus.
- Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020. Pdf-tiedosto. Julkaistu 9.1.2020. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUK-SET%202020.pdf?t=1578480382>. Viitattu 21.4.2023.
- Annola, Vesa & Kärkkäinen, Mika Ilari 2022. Sopimustulkinnan perusteet. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Anttila, Pirkko 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Hamina: AKATIIMI Oy.
- Heiskanen, Tuula, Leinonen, Minna & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri 2017. Sitoutumistutkimuksen suunnat muuttuvassa työelämässä. Työelämä tutkimus 15 (1). 66–80. <https://journal.fi/tyoelaman-tutkimus/article/view/85301/44301?acceptCookies=1>. Viitattu 15.8.2023.
- Horila, Tessa & Valo, Maarit 2016. Yhteinen vuorovaikutusosaaminen tiimissä. Prologi- puheviestinnän vuosikirja 12 (1), 46–58. <https://doi.org/10.33352/prlg.95912>. Viitattu 13.4.2023.
- Horila, Tessa 2018, Työelämän tiimeissä rakennetaan vuorovaikutusosaamista yhteisesti. Työelämä tutkimus 16 (4). 293–297. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/82707/41914?acceptCookies=1>. Viitattu 23.4.2023.
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Pdf-tiedosto. Julkaistu 15.3.2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. Viitattu 25.4.2023.
- Järvinen, Kirsi & Mikkola, Petteri 2015. Oletko sä meidän kaa? Näkökulmia osallisuuteen ja yhteisöllisyyteen varhaiskasvatuksessa. 1. painos. Pedatieto Oy.
- Järvinen, Pekka 2018. Ammatillinen käyttäytyminen. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Kangas, Jonna, Lastikka, Anna-Leena & Karlsson, Liisa 2021. Voimauttava varhaiskasvatus. Leikkivä, osallinen ja hyvinvoiva lapsi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Kauppila, Reijo A. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kostamo, Pipsa, Airaksinen, Tiina & Vilka, Hanna 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Helsinki: Art House Oy.
- Kumpulainen, Kata-Riikka, Sajaniemi, Nina, Suhonen, Eira & Pitkäniemi, Harri 2023. Occupational well-being and teamwork in Finnish early childhood education. Journal of Early Childhood Education Research 12 (2), 71–97. <https://doi.org/10.58955/jecer.v12i2.119784>. Viitattu 7.9.2023
- Kumpulainen, Kata-Riikka, Sajaniemi, Nina, Suhonen, Eira & Pitkäniemi, Harri 2023. Occupational well-being and teamwork in Finnish early childhood education. Journal of Early Childhood Education Research 12, 71-97. <https://doi.org/10.58955/jecer.v12i2.119784>. Viitattu 6.3.2024.
- Leskisenoja, Eliisa 2019. Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mönkkönen, Kaarina 2020. Vuorovaikutus asiakastyössä. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Mönkkönen, Kaarina, Leinonen, Leena, Arajärvi, Miina, Hovatta, Anna-Elina, Tusa, Nina & Salokangas, Katri 2019. Moniammatillisen vuorovaikutuksen tarkastelua. Teoksessa Kaarina Mönkkönen, Taru Kekoni & Aini Pehkonen (toim.) Moniammatillinen yhteistyö. Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus Oy, 47–88.

Niikko, Anneli & Korhonen, Riitta 2021. Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatushenkilöstö eettisessä ammatissa. Teoksessa Fonsén, Elina, Koivula, Merja, Korhonen, Riitta & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki (toim.) Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Helsinki: Suomen varhaiskasvatus ry., 18–33.

Nivala, Elina & Rönkkö, Sofia 2021. Varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuus ja sosiaalipedagoginen osaaminen. Teoksessa Fonsén, Elina, Koivula, Merja, Korhonen, Riitta & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki (toim.) Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Helsinki: Suomen varhaiskasvatus ry., 127–146.

Nummenmaa, Anna Raija & Karila, Kirsti 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOYpro Oy.

Nyrönen, Hanna & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki 2021. Tiimisopimuksella tukea varhaiskasvatuksen moniammatilliseen työhön. Teoksessa Fonsén, Elina, Koivula, Merja, Korhonen, Riitta & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki (toim.) Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Helsinki: Suomen varhaiskasvatus ry., 168–180.

Opetushallitus 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Pdf-tiedosto. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf Viitattu 12.9.2023.

Puusa, Anu & Ala-Kortesmaa, Sanna 2019. Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä. Työelämä tutkimus 17 (3). 187–201. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87125/46056?acceptCookies=1>. Viitattu 23.4.2023.

Ranta, Samuli & Uusiautti, Satu 2022. Toimiva tiimityö onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. Kasvatus 53 (1), 79–85. <https://doi.org/10.33348/kvt.113950>. Viitattu 13.4.2023.

Ranta, Samuli 2022. Kasvun juuret miten tuen lapsen oppimista ja hyvinvointia? Keuruu: PS-kustannus.

Ranta, Samuli, Kahila, Sanni, Heiskanen, Henri & Kumpulainen, Kata-Riikka 2023. Varhaiskasvatuksen opettajat tiimijohtajuutta toteuttamassa –taustatekijöiden vaikutus opettajien kokemuksiin tiimijohtajuudesta. <https://doi.org/10.58955/jecer.126745>. Työelämä tutkimus. Viitattu 15.8.2023.

Ronkainen, Suvi & Karjalainen, Anne 2008. Sähköä kyselyyn! Web-kysely tutkimuksessa ja tiedonkeruussa. Lapin yliopiston menetelmätieteiden laitoksen tutkimuksia 1. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Savonia ammattikorkeakoulu 2020. Henkilötietojen käsittely webropol- kyselyissä. Julkaistu 22.1.2020. <https://amksavonia.sharepoint.com/sites/reppu-opinnaytetyo/Jaetut%20asiakirjat/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Freppu%2Dopinnaytetyo%2FJaetut%20asiakirjat%2FSuojatut%20tiedostot%2FHenkil%C3%B6tietojen%20k%C3%A4sittely%20Webropol%2Epdf&parent=%2Fsites%2Freppu%2Dopinnaytetyo%2FJaetut%20asiakirjat%2FSuojatut%20tiedostot>. Viitattu 18.9.2023.

Savonia ammattikorkeakoulu 2023. Tietosuoja tutkimuksessa- ohje opinnäytetyön tekijälle. Julkaistu 3.4.2023. <https://amksavonia.sharepoint.com/sites/reppu-opinnaytetyo/Jaetut%20asiakirjat/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2Freppu%2Dopinnaytetyo%2FJaetut%20asiakirjat%2FSuojatut%20tiedostot%2FTietosuojaohje%20opinn%C3%A4ytety%C3%B6n%20tekij%C3%A4lle%203%2E4%2E2023%2Epdf&parent=%2Fsites%2Freppu%2Dopinnaytetyo%2FJaetut%20asiakirjat%2FSuojatut%20tiedostot>. Viitattu 18.9.2023.

Seppänen, Mari 2022. Näin selviät tiimin jäsenenä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sirvio, Katja, Ukkonen-Mikkola, Tuulikki, Kangas, Jonna, Hjelt, Hanna & Fonsén, Elina 2023. "Äänes-tin jaloillani!" Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuuriin muutokseen. *Työelämän tutkimus* 21 (1), 84–108. <https://doi.org/10.37455/tt.111478>. Viitattu 30.8.2023.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit 2023. Pdf-tiedosto. Julkaisuaika tuntematon. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf>. Viitattu 31.3.2024.

Ukkonen-Mikkola, Tuulikki, Ek, Terhi, Piironen, Reetta, Lehtinen, Elina, Berg, Annina, Sviili, Emilia & Liinamaa, Tarja 2021. Relationaalisen asiantuntijuuden rakentuminen varhaiskasvatuksen opettajakoulutuksen ohjatun harjoittelun diskursseissa. *Journal of Early Childhood Education Research* 10 (3), 182–207. <https://journal.fi/jecer/article/view/114175>. Viitattu 16.1.2024.

Ukkonen-Mikkola, Tuulikki, Yliniemi, Raija & Wallin, Outi 2020. Varhaiskasvatuksen työ muuttuu – muuttuuko asiantuntijuus? *Työelämän tutkimus* 18 (4), 323–339. <https://doi.org/10.37455/tt.89217>. Viitattu 16.1.2024.

Uusitalo, Lotta & Vuorinen, Kaisa 2023. *Huomaa hyvä!* Viro: PS-kustannus.

Varhaiskasvatuksen sosionomin kompetenssit 2023. Pdf-tiedosto. Julkaisuaika tuntematon. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/12/Varhaiskasvatuksen-sosionomikompetenssit-2023.pdf>. Viitattu 31.3.2024.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>. Viitattu 30.8.2023.

Vilkka, Hanna 2021. *Näin onnistut opinnäytetyössä.* Jyväskylä: PS-Kustannus.

Ylitapio-Mäntylä, Outi 2016. Opiskelijoiden näkemyksiä lastentarhanopettajan työstä uuden työn kulttuurissa. *Aikuiskasvatus* 36 (4), 258–269. <https://doi.org/10.33336/aik.88511>. Viitattu 30.8.2023.

Öörni, Eeva 2024. *Selkeä kieli, toimivat tekstit.* Helsinki: Kauppakamari.

LIITE 1: WEBROPOL-KYSELY

Olemme Savonia-ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK)- opiskelijoita ja suuntaudumme opinnoissamme varhaiskasvatukseen. Opintoihimme kuuluu opinnäytetyö ja tämä kysely liittyy opinnäytetyöhömmе. Teemme opinnäytetyötä aiheesta ammatillinen vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa, johon liittyen teemme kehittämistyönä vuorovaikutussopimuksen. Vuorovaikutussopimuksen tarkoituksena on olla työväline, jonka avulla tiimi pohtii yhdessä konkreettisia asioita: mitä tiimin jäsenet pitävät tärkeinä ammatillisessa vuorovaikutuksessa ja mitä on hyvä sopia yhdessä vuorovaikutussopimuksessa. Vuorovaikutussopimus tulee osaksi tiimisopimusta.

Tämän kyselyn tavoitteena on selvittää henkilöstön mielipiteitä ja ajatuksia vuorovaikutussopimukseen tulevasta sisällöstä. Kysely suunnataan kasvatukseen, opetukseen ja hoitohenkilöstölle. Kyselyn vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Vastauksia käytetään pohjana vuorovaikutussopimuksen laatimisessa. Niitä ei julkaista missään muualla tai hyödynnetä muissa tarkoituksissa. Kysely toteutetaan useammassa päiväkodissa eikä vastauksia voida yhdistää vastaajiin eikä päiväkoteihin.

Kyselyyn vastataan tiiminä. Vastaaminen on vapaaehtoista. Kyselyyn vastaamalla pääsette vaikuttamaan vuorovaikutussopimuksen sisältöön. Teidän vastauksenne ovat tärkeitä työn kehittämiseksi. Vastaaminen tapahtuu anonyyminä. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia.

KYSYMYKSET:

- Mitä pidätte tärkeänä ammatillisessa vuorovaikutuksessa tiimissä?
- Mitkä ovat mielestänne tärkeimpiä asioita, jotka toivoisitte olevan kirjattuna tiimin sisäisessä vuorovaikutussopimuksessa?
- Valitkaa kolme tärkeintä arvoa tiimityössä:
[REDACTED] muu, mikä?

Kiitos kyselyyn vastaamisesta.

LIITE 2: VUOROVAIKUTUSSOPIMUSLOMAKE

- Hyvässä tiimissä ja työyhteisössä uskalletaan olla avoimia ja ilmaista omat mielipiteet, sekä arvostetaan ja kunnioitetaan toisia.
- Vuorovaikutussopimuksessa sovitaan yhdessä tiiminä vuorovaikutuksen pelisäännöt, jotka näkyvät tiimin sisällä sekä työyhteisössä.
- Jokainen työntekijä on vastuussa omasta käytöksestään. On hyvä muistaa, että sillä on vaikutusta koko tiimin toimintaan.
- Varhaiskasvatussuunnitelman mukaan vuorovaikutus on osa toimintakulttuuria, joka vaikuttaa varhaiskasvatuksen laatuun. Tämän takia ammatillinen vuorovaikutus on tärkeää huomioida työskennellessä.

Tiimimme sitoutuu noudattamaan alla olevia yhdessä sovittuja asioita vuorovaikutuksessa.

TEEMA 1 Arvot todeksi arjessa

Miten nämä näkyvät meidän tiimissämme ja miten sitoudumme noudattamaan niitä?

TEEMA 2 Yhteenkuuluvuuden voima

Millaista haluatte, että vuorovaikutus tiimissämme on? Alleviivatkaa sopivat.

avoin rehellinen tasavertainen arvostava ja kunnioittava
huumorintajuinen luotettava kannustava joustava hyväksyvä
positiivinen keskusteleva joku muu, mikä?

Miten nämä näkyvät arjessamme ja miten sitoudumme noudattamaan niitä?

Missä meillä on vielä kehitettävää ja miten saavutamme sen?

TEEMA 3 Yhteistyön voima

Kuinka huomioimme kaikki työyhteisössä tasavertaisesti? Avatkaa vastauksenne esimerkein.

TEEMA 4 Sopuisaa tasapainoa ristiriitojen keskellä

Kuinka tuomme ristiriidat esille ammatillisesti sekä käsittelemme niitä?

LIITE 3: VUOROVAIKUTUSSOPIMUS ARVIOINTILOMAKE

- Arviointilomake täytetään toimintavuoden puolivälissä sekä loppupuolella.
- Kauden alussa teimme yhteisen vuorovaikutussopimuksen. Nyt on aika arvioida sen toteutumista.
- Tämän lomakkeen avulla tiimi pystyy toimintakauden aikana arvioimaan, kuinka sovitut käytännöt ovat toimineet ja kuinka ne ovat näkyneet työskentelyssä.

TEEMA 1 Arvot todeksi arjessa

Kuinka onnistuimme?

Missä on vielä kehitettävää?

Kuinka saavutamme sen?

TEEMA 2 Yhteenkuuluvuuden voima

Kuinka onnistuimme?

Missä on vielä kehitettävää?

Kuinka saavutamme sen?

TEEMA 3 Yhteistyön voima

Kuinka onnistuimme?

Missä on vielä kehitettävää?

Kuinka saavutamme sen?

TEEMA 4 Sopuisaa tasapainoa ristiriitojen keskellä

Kuinka onnistuimme?

Missä on vielä kehitettävää?

Kuinka saavutamme sen?

Tähän kysymykseen vastataan toimintavuoden lopussa:

Missä onnistuimme vuorovaikutuksessa toimintavuoden aikana?

Mitä asioita otamme mukaan reppuumme tuleviin toimintakausiin?