



Buller Pinja ja Hirttiö Hanna

Tiimin toimivuuden merkityksiä varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnille

Kandidaatin tutkielma

KASVATUSTIETEIDEN JA PSYKOLOGIAN TIEDEKUNTA

Varhaiskasvatus

2024

29.1.2024

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta

Tiimin toimivuuden merkityksiä varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnille (Pinja Buller ja Hanna Hirttiö)

Kandidaatin tutkielma, 39 sivua

Tammikuu 2024

Tämä tutkielma käsittelee varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia tiimissä. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden heikentynyt hyvinvointi ja kuormittuneisuus ovat olleet esillä mediassa viime aikoina. Uupumus ajaa työntekijöitä jopa vaihtamaan alaa, sillä monin paikoin työntekijöitä on riittämätön määrä ja työtä tehdään puutteellisilla resursseilla. Tutkimuksen tavoitteena oli koota ajankohtaista tutkimustietoa varhaiskasvatuksen tiimeistä ja työhyvinvoinnista sekä selvittää, millaisia merkityksiä tiimityöskentelyn toimivuudella on varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin. Pohdimme tekijöitä, jotka joko parantavat tai heikentävät työhyvinvointia.

Tutkimusmenetelmänä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tavoitteiden mukaisesti etsimme ja keräsimme yhteen aiheeseemme liittyviä tutkimuksia ja muuta kirjallisuutta. Tutustuimme mahdollisimman laajaan määrään lähdekirjallisuutta saadaksemme kokonaiskäsityksen aiemmista tutkimuksista ja ymmärtääksemme olennaisimmat asiat. Rungas määrä lähteitä lisää tutkimuksen luotettavuutta, kuin myös parin kanssa yhdessä tutkimuksen tekeminen. Tavoitteemme oli keskittyä selkeästi rajattuihin tutkimuskysymyksiin ja vastata niihin.

Tutkimuksen tulokset osoittavat toimivan tiimin tukevan, ja ei-toimivan tiimin haastavan työhyvinvointia. Toimiva tiimi on avoin, kehittymishaluinen sekä ilmapiihirtään kaikki hyväksyvä. Toimivassa tiimissä tärkeitä elementtejä ovat myös luottamus ja huumori. Nämä edesauttavat hyvinvointia työssä. Ei-toimivassa tiimissä kommunikaatio on puutteellista ja työhyvinvointia kuormittavat arvostiriidat sekä työn ulkopuoliset ylimääräiset työtehtävät. Tiimiin vaikuttavat tiimin jäsenten toiminnan lisäksi sekä työympäristö että johtajalta saatu tuki.

Johtopäätöksenä voidaan sanoa tiimin toimivuudella olevan merkittävää vaikutusta työntekijöiden työhyvinvoinnille. Toimiva tiimi koetaan helpompana ja työssä jaksaminen on parempaa tiimin suhteiden toimiessa. Ei-toimiva tiimi heikentää työhyvinvoinnin kokemusta ja tiimissä koetaan moninaisista syistä johtuvaa kuormittavuutta. Näitä tietoja voidaan hyödyntää varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toimivan ja hyvinvoivan tiimin tulisi olla tavoitteena jokaisessa työyhteisössä.

Avainsanat: moniammatillisuus, tiimi, tiimityöskentely, työhyvinvointi, varhaiskasvatus

Sisältö

1 Johdanto	4
2 Teoreettinen viitekehys	6
2.1. Tiimi ja tiimityöskentely.....	6
2.2. Työhyvinvointi	8
2.3. Moniammatillisuus	12
3 Tutkimuksen toteutus	15
3.1. Tavoite ja tutkimuskysymykset.....	15
3.2. Integroiva kirjallisuuskatsaus	15
3.3. Tutkimuksen toteutuksen kuvaus	16
3.4. Eettisyys ja tutkijatriangulaatio	17
4 Tulokset	20
4.1. Toimiva tiimi	20
4.2. Toimivan tiimin positiivisia seurauksia työhyvinvoinnille	22
4.3. Ei-toimiva tiimi haastaa työhyvinvointia.....	25
5 Yhteenveto ja johtopäätökset	29
6 Pohdinta.....	31
Lähteet	36

1 Johdanto

Toimin päiväkodissa lyhytaikaisena sijaisena. Lapsiryhmässä, jossa työskentelen, tiimiläisten keskinäinen kommunikaatio ja yhteistyö ovat heikkoja ja roolini työpäivien kuluessa on jokseenkin epäselvä. Tiimiläisillä on erilaisia toimintatapoja ja -menetelmiä, joiden mukaan koetan tasapainoilla eri tilanteissa. Työntekijöiden keskinäinen kommunikointi on ajoittain jopa epäkunnioittavaa, mikä luo negatiivista ilmapiiriä ja saa oloni tuntumaan jatkuvasti hieman varautuneelta. Aistin tämän varautuneisuuden myös toisilta. Työjakson loputtua olen helpottunut, sillä oloni on todella kuormittunut. Todennäköisesti jätän seuraavalla kerralla tulematta kyseiseen kohteeseen.

Yllä oleva kuvaus kertoo kokemuksestamme sijaisena eräässä varhaiskasvatuksen tiimissä. Kyseinen sijaiskokemus herätti monia tunteita sekä ajatuksia tiimin toimivuuden merkityksestä ja työn mielekkyydestä. Tiimin toimimattomuuden vuoksi kyseinen työyhteisö jäi mieleen negatiivisena ja kuormittavana. Tämän hieman kielteisen esimerkin lisäksi meillä on kuitenkin myös positiivisia kokemuksia toisissa työyhteisöissä työskentelystä. Nämä erilaiset kokemukset vaikuttivat tämän tutkimuksen aiheen valintaan.

Tässä kandidaatin tutkielmassa tarkastelemme parityönä varhaiskasvatuksen työntekijöiden tiimityöskentelyn toimivuuden merkityksiä työhyvinvoinnille. Aihe on ajankohtainen varhaiskasvatuksen resurssipulan ja työntekijöiden kuormittuneisuuden sekä vaihtuvien sijaisten vuoksi. Cumming, Logan ja Wong (2020, s. 96) kertovat varhaiskasvattajien hyvinvoinnin saaneen hajanaisista tutkimushuomiota, muttei sitä tunnusteta opetussuunnitelma-asiakirjoissa. Julkista keskustelua työhyvinvoinnista käydään jonkin verran, mutta esimerkiksi Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (Opetushallitus, [OPH], 2022) ei ollenkaan mainita varhaiskasvattajien työhyvinvointia. Varhaiskasvatuksen vallitsevan resurssitilanteen vuoksi alan työntekijöiden hyvinvointiin tulee mielestämme kiinnittää huomiota ja kuten Martikainen ja Oikarinen, (2021, s. 169) tutkimuksessaan toteavat, suomalaisen varhaiskasvatuksen kontekstissa kasvattajien hyvinvointi on jäänyt vähälle huomiolle.

Tiimiin kytkeytyvää yhteistyön käsitettä kuvataan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH, 2022, s. 35), jonka mukaan yhteistyön avulla edistetään lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista niin, että jokainen saa tarpeidensa mukaisesti laadukasta varhaiskasvatusta. Tiimityös-

kentelyä varhaiskasvatuksen kontekstissa on tärkeä tutkia, koska se on yleisesti käytetty työmuoto. Yhteistyössä toimitaan jatkuvasti vuorovaikutuksessa tiimiläisten kesken erilaisten ja eri aloilta tulevien ihmisten kanssa, minkä vuoksi tiimien merkitystä varhaiskasvatuksessa ei voi jättää huomiotta.

Tulevina varhaiskasvatuksen opettajina tiimityöskentely tulee olemaan merkittävä osa työtämme ja koemme aiheeseen liittyvän tutkimuksen tärkeäksi. Tiimin toiminta vaikuttaa laajasti niin aikuisten kuin lasten hyvinvointiin (Ylitapio-Mäntylä, Uusiautti & Määttä, 2012, s. 459). Aiempien kokemuksiemme pohjalta olemme havainneet toimimattomissa tiimeissä työskentelyn olevan haastavaa ja kuormittavaa, kun taas toimivassa tiimissä toimiminen on puolestaan innostavaa ja luo hyvää mieltä. Tutkimuksestamme saatu tieto tulee olemaan hyödyksi tulevassa työssä niin meille itsellemme, kuin muillekin varhaiskasvatuksen työntekijöille. Erityisesti vasta valmistuneena työelämään siirtyessä on hyödyksi hallita hyvinvointia tukevia tekijöitä, jotta tiedostaa työn merkityksen hyvinvoinnin osana ja osaa tukea omaa ja toisten hyvinvointia.

Käsitlemme tässä kandidaatin tutkielmassa aihetta siirtymällä heti johdannon jälkeen teoreettiseen viitekehykseen, jossa määrittelemme tutkimuksemme keskeiset käsitteet tiimin ja tiimityöskentelyn, työhyvinvoinnin sekä moniammatillisuuden. Käsitteiden määrittelyn jälkeen kuvaamme tutkimuksen toteutusta. Tutkimuksen menetelmä on integroiva kirjallisuuskatsaus. Samassa kappaleessa käsitlemme myös tutkimuksen eettisyyttä sekä tutkijatriangulaatiota. Tämän jälkeen siirrymme esittelemään tutkimuksen tuloksia ja tästä jatkamme tästä johtopäätöksiin. Viimeisenä on vuorossa pohdinta tuloksista sekä omasta työskentelystä. Tutkielmamme lopusta löytyy kaikki käyttämämme lähteet sisältävä lähdeluettelo.

2 Teoreettinen viitekehys

Teoreettinen viitekehys on huomattava osa tutkimusta, sillä sen avulla esitellään tutkimuksen yhteys aiemmin tehtyihin tutkimuksiin ja luotuihin teorioihin sekä muodostetaan merkityssuhteita valittujen pääkäsitteiden ympärille (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 179). Teorialla ja käsitteiden määrittelyllä on Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 179) mukaan merkittävä rooli laadullisessa tutkimuksessa, jotta ymmärretään mitä ollaan tutkimassa. Valitsimme tutkimuksemme pääkäsitteiksi tiimin sekä tiimityöskentelyn, työhyvinvoinnin ja moniammatillisuuden. Tiimi ja työhyvinvointi esiintyvät jo tutkimuskysymyksissä, ja näiden lisäksi koimme tarpeelliseksi kuvata myös moniammatillisuuden käsitettä. Avaamme seuraavaksi tutkimuksen teoreettista taustaa ja lähtökohtia.

2.1. Tiimi ja tiimityöskentely

Varhaiskasvatuksessa termi *tiimi* tulee vastaan väistämättä. Suomen varhaiskasvatuksessa työtä tehdään pääasiassa moniammatillisissa tiimeissä, mitä voidaan pitää suomalaisen järjestelmän vahvuutena (Ranta, Harju-Luukkainen, Kahila & Korkeaniemi, 2022, s. 23). Vaikka tämä tiiminä toimiminen on lähtökohtaisesti erittäin hyvä asia, kuitenkin itse tiimi ei aina välttämättä ole toimiva ja työtä tukeva. Tiiminä työskennellään niin lapsiryhmän sisällä, lapsiryhmien kesken kuin koko yksikön kanssa. Tässä tutkimuksessa keskitymme ainoastaan yksittäisen lapsiryhmän tiimin kuvailemiseen sekä tällaisen tiimin toiminnan vaikutuksiin työhyvinvoinnin kokemuksien kannalta. Yksittäisellä lapsiryhmällä tarkoitetaan päiväkodissa tai esiopetuksessa toimivaa lapsiryhmää, jonka henkilöstön mitoitukselta on säädetty Varhaiskasvatuslaissa (Varhaiskasvatuslaki, 2018, §35) seuraavasti: ”Päiväkodissa tulee kasvatus, opetus- ja hoitotehtävissä olla varhaiskasvatuksessa olevien lapsien määrään, heidän ikäänsä ja varhaiskasvatuksessa päivittäin viettämäänsä aikaan suhteutettuna riittävä määrä henkilöitä, joilla on tässä laissa säädetty varhaiskasvatuksen opettajan, sosionomin tai lastenhoitajan ammatillinen kelpoisuus.” Yleensä tämä tarkoittaa korkeintaan 21 lapsen ryhmässä vähintään kolmea kelpoisuuden omaavaa työntekijää.

Tiimin perustehtävä kertoo, mitä tarpeita varten tiimi on alun perin muodostunut ja mihin tiimi pyrkii (Venninen, 2007, s. 24). Aiemmissa tutkimuksissa tiimin käsitettä on määritelty monin tavoin, mutta yhteistä näille määritelmille on tiimin yhteinen tavoite (Aira, 2012, s. 78). Tiimityöskentelyä voi olla helppo seurata, mutta käsitteenä tiimiä on jollain tapaa vaikea määritellä ja vielä haastavampaa tuottaa (Driskell, Salas & Driskell, 2018, s. 1). Katzenbach ja Smith

(1993, s. 59) kuvaavat tiimin olevan enemmän kuin pelkästään yhteistä tehtävää suorittava ihmisryhmä. Heidän mukaansa tiimillä tarkoitetaan pientä ryhmää ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, ja jotka ovat yhteiseen tavoitteeseen sitoutuneisuuden lisäksi sitoutuneet yhteiseen toimintamalliin ja pitävät itseään yhteisvastuussa tiimin suorituksista. Tämän määritelmän taustalla on Katzenbachin ja Smithin (1993, s. 58) ajatus siitä, että tiimit ja suoritukset ovat väistämättä sidoksissa toisiinsa. Laajasti katsottuna tiimityöskentely on prosessi, jossa tiimin jäsenet tekevät yhteistyötä saavuttaakseen jonkin tehtävän tavoitteet (Driskell ym., 2018, s. 1).

Tiimityössä keskeistä ovat yhteenkuuluvuus ja toisiin luottaminen. Vangrieken (2015, s. 26) kuvaa koulukontekstissa opettajien yhteistyöstä kertovassa tutkimuskatsauksessaan tiimityön viisi elementtiä; 1) jaettu vastuu ja jaettu yhteinen tavoite, 2) yhteinen sitoutuminen työhön sekä yhteisvastuullisuus, 3) yhteenkuuluvuus ja tiimin jäsenenä olemisen kokeminen tärkeäksi osaksi työtä, 4) keskinäinen riippuvuus ja tarve tiimin muista jäsenistä tehtävien suorittamiseksi, 5) tulorippuvuus eli tunne omien tavoitteiden saavuttamisen riippuvuudesta tiimin muiden jäsenten tavoitteiden saavuttamiseen. Tiimityöskentelyä on tutkinut myös Driskell (2018), joka listaa edellä mainittujen tiimityön prosessien lisäksi työn organisoinnin, tiimin jäsenten välisen viestinnän ja tiimin kehittämisen.

Kuten Venninen (2007, s. 24) kuvaa, tiimit ovat rakenteellisesti tärkeä ryhmittymä päiväkodeissa. Ne vastaavat kokonaisvaltaisesti tiimin vastuualueeseen kuuluvien lasten ja perheiden tarpeista asiakaslähtöisesti. Tiimin muodostuminen lähtee liikkeelle kollegoiden tutustumisesta toisiinsa. Tiimin jäsenten on ansaittava jokaisen tiimiläisen luottamus, ja luottamuksen kehittyminen vie aikaa (Venninen, 2007, s. 26). Varhaiskasvatuksen vaihtuva henkilöstö vallitsevan resurssipulan takia luo haasteita tiimin muotoutumisen prosessille, sillä tiimin muotoutuminen ja yhteisesti sovittuihin toimintatapoihin sitoutuminen alkavat aina uuden jäsenen myötä alusta (Venninen, 2007, s. 27). Päiväkodeissa naisvaltaisina työpaikkoina henkilöstön vaihtuvuutta lisäävät myös äitiyslomat sekä vuorottelu- ja opintovapaat (Venninen, 2007, s. 25). Katzenbach ja Smith (1993, s. 185) kertovat uusien jäsenten luovan kahdenlaisia haasteita: tulijan on päästävä mukaan tiimiin ja tiimin on vastaanotettava uusi näkökulma.

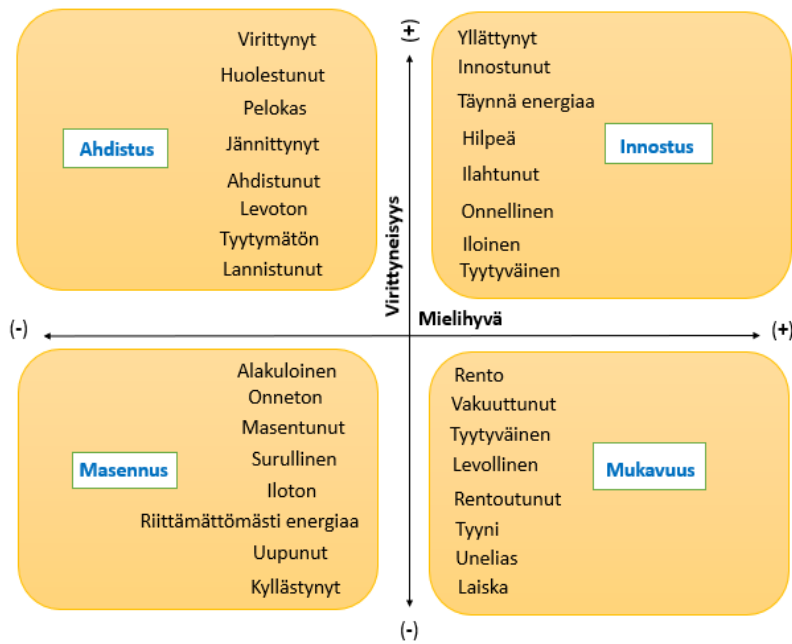
Tässä tutkimuksessa pohjaamme tiimin käsitteen edellä mainittuihin yhteisen tavoitteen vuoksi toimimiseen sekä suorituskykyisyyteen, sillä varhaiskasvatuksessa tiimin toimivuus näyttäytyy heti ulospäin. Tiimillä tarkoitamme yhden lapsiryhmän toiminnasta vastaavaa varhaiskasvatuksen ammattilaisista muodostuvaa ryhmää. Tässä ryhmässä varhaiskasvatuksen ammattilaisia on

yleensä kolme tai useampia. Tiimityöllä tarkoitamme toimintaa, jonka kautta tiimiläisten panokset muuntuvat tiimin tuotoksiksi, kuten tiimin tehokkuudeksi tai tyytyväisyydeksi (Driskell ym., 2018, s. 1). Tukeakseen lasten hyvinvointia ja oppimista parhaalla mahdollisella tavalla, moniammatillisen tiimin tulisi suoriutua tiimityöskentelystä niin hyvin kuin mahdollista (Ranta, Harju-Luukkainen, Kahila & Korkeaniemi, 2022, s. 21). Lasten hyvinvoinnin lisäksi varhaiskasvattajia itseään varten tiimityöskentelyn tulisi olla sujuvaa, jotta tiiminä toimimisesta saadaan kaikki hyöty ja jokaisen on hyvä toimia osana tiimiä.

Tiimin ja tiimityöskentelyn käsitteet edellä kuvatun mukaisesti ovat moniulotteisia. Vaikka tiimiä voi olla vaikea tarkkarajaisesti määritellä, varhaiskasvatuksessa työntekijöiden muodostaman lapsiryhmän tiimin käsite ja rooli ovat mielestämme selkeitä. Varhaiskasvatuksen arjessa tiiminä työskennellään yhteisiä tavoitteita eli lasten parasta mahdollista oppimista, hoivaa ja tukea kohti. Haasteita tiimityössä voi ilmetä, mutta tärkeää on jokaisen tiimiläisen halu kuulua tiimiin, kehittää itseään ja kannustaa tiimin muita jäseniä yhteisen lopputuloksen saavuttamiseksi.

2.2. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi terminä koostuu sanoista työ ja hyvinvointi; se kuvaa työssä koettua hyvinvointia. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen (STM, 2023) määritelmän mukaan työhyvinvointi koostuu työstä, työn mielekkyydestä, hyvinvoinnista, terveydestä ja turvallisuudesta. Samantyyppisiä kuvaavia termejä löytyy myös Warrin (1990) affektiivisesta työhyvinvoinnin mallista. Warr (1990) on luonut työhyvinvoinnin moniulotteisuutta kuvaavan affektiivisen (tunneperäisen) työhyvinvoinnin mallin, joka kuvaa työntekijöiden tunneperäisen työhyvinvoinnin kokemuksen sijoittumista nelikenttään. Mallissa kaksi janaa luo nelikentän, jossa horisontaalinen jana kuvaa mielihyvää toisessa päässä mielihyvä ja toisessa mielihyvä ja mielihyvä (Warr, 1990, s. 195). Vertikaalinen jana edustaa virittyneisyyttä, toisessa päässä työntekijän virittyneisyys on korkea ja toisessa matala. Tietyn tasoisen mielihyvän kokemus täydentyy matalan tai korkean tason virittyneisyydellä, ja virittyneisyys voi olla joko miellyttävää tai epämiellyttävää (Warr, 1990, s. 195). Nelikentän alueet on nimetty kuvaillen työntekijän kokemaa mielialaa työssä. Alueet ovat ahdistus (anxiety), masennus (depression), mukavuus (comfort) sekä innostus (enthusiasm). Mallissa jokaiselle alueelle on kuvattu tyypillisiä kokemuksia ja adjektiiveja, jotka helpottavat työhyvinvoinnin kokemuksen sijoittamista malliin. Esimerkiksi innostuksen osa-alueella kuvaavia termejä ovat yllättyneisyys, energisyys, ilo sekä tyytyväisyys.



Kuvio 1. Affektiivisen työhyvinvoinnin malli (mukaihen Warr, 1990, s. 194)

Ilmarisen (2019) työkykytalo kuvaa ihmisen työhyvinvointia työkyvyn kautta nelikerroksisena rakennuksena. Rakennuksen perustana ja pohjimmaisena ovat terveys ja toimintakyky. Toisessa kerroksessa ovat osaaminen, pätevyys ja työkokemus. Kolmannen kerroksen muodostavat arvot, asenteet ja motivaatio sekä lisäksi arvostus, oikeudenmukaisuus ja tuki. Ylimmässä kerroksessa ovat työ, työympäristö sekä johtamistaidot, joilla Ilmarinen (2019) mainitsee olevan suurin vaikutus työkykyyn. Näistä kaikista kerroksista koostuu tasapainoisena kokonaisuutena rakennuksen katto eli työkyky. Talon lisäksi myös sosiaaliset verkostot ja yhteiskunnan rakenteet vaikuttavat työkykyyn (Ilmarinen 2019, s. 2). Edellä kuvatuista sekä Puttosen, Hasun ja Pahkin (2016, s. 6) määritelmästä voidaan sanoa työhyvinvoinnin tarkoittavan työn mielekkyyttä ja sujuvuutta turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevissa työympäristöissä ja -yhteisöissä.

Voimavara-ähtöisessä mallissa perustana hyvinvoinnille ovat organisaation kulttuuri ja toimintatavat (Manka & Manka, 2023). Toimintavoista muodostuu toimintakulttuuri, joka määritellään Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH, 2022) seuraavasti: “Toimintakulttuuri on historiallisesti ja kulttuurisesti muotoutunut tapa toimia, joka muovautuu yhteisön vuorovaikutuksessa.” Tämä toimintakulttuuri muodostuu arvoista, periaatteista, työtä ohjaavien normien ja tavoitteiden tulkinnasta, työtavoista, yhteistyöstä, vuorovaikutuksesta ja ilmapiiristä (OPH, 2022, s. 29). Toimintakulttuuriin vaikuttavat henkilöstön osaaminen ja kehittämisote sekä toi-

minnan johtaminen ja organisointi (Manka & Manka, 2023). Työhyvinvointiin vaikuttavat psykologinen, sosiaalinen sekä rakennepääoma. Psykologisella pääomalla tarkoitetaan henkilön omaa psyykkistä hyvinvointia ja kuntoa. Sosiaaliseseen pääomaan sisältyy avoin vuorovaikutus ja työyhteisötaidot sekä kannustava johtaminen. Rakennepääomaan kuuluu organisaation toimiva työympäristö, joustava rakenne, tavoitteellisuus sekä työn hallintaan liittyvät vaikuttamismahdollisuudet. Jokainen työyhteisön jäsen tulkitsee työyhteisöään omien asenteidensa kautta (Manka & Manka, 2023, s. 110–111). Vaikka kaikki osatekijät olisivat kunnossa, kuitenkin työntekijä kokee oman työhyvinvoinnin oman psykologisen pääoman kautta. Työhyvinvointi heijastuu työn laadukkuuteen sekä ilmenee työhön paneutumisena ja yhteistyön toimivuutena (Puttonen, ym. 2016, s. 6).

Työhyvinvointiin sisältyy myös työterveyden käsite. Puttonen ja kollegat (2016, s. 6) kuvaavat työterveyteen ja -hyvinvointiin vaikuttavan monet niin omaan elämään kuin työhön liittyvät tekijät sekä näiden kahden osa-alueen yhdistämisen onnistuminen. Työterveydestä määritetään työterveyshuoltolaissa. Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383 1§) tarkoituksena on edistää työtapa- ja tapaturmien ehkäisyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan yhteistyössä toteutettua työoloihin ja työntekijöihin kohdistettua tavoitteellista toimintaa, jolla työterveyshuolto edistää työelämässä toimivien työkykyä (Työterveyshuoltolaki 3§). Työnantajan tulee varmistaa työolosuhteet toistuvien työpaikkakäynnien ottaen huomioon työpaikan altisteet ja työn kuorma sekä selvittää työperäiset terveyshaitat ja tapaturmavaarat (Työterveyshuoltolaki 12§). Varhaiskasvatuksessa työntekijät voivat työssään altistua esimerkiksi meluhaitoille. Lisäksi etenkin pieniä lapsia nostellaan ja puetaan, jolloin työergonomian hallinta on tärkeää.

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on koko työyhteisön tehtävä, jossa erityisesti työnantajan tuki on Puttosen ja kollegoiden (2016, s. 13) mukaan merkittävässä roolissa. Johtajan rooli työntekijöiden hyvinvoinnin tukijana nousee arvoonsa erityisesti varhaiskasvatuksessa, sillä varhaiskasvatuksen arki voi olla kuormittavaa kaikilla hyvinvoinnin osa-alueilla. Puttonen (2016, s. 13) mainitsee laadukkaan esimiestyön ja hyvän johtamisen luovan perustaa työhyvinvointia tukeville toimille. Johtajan tulee tiedostaa tämä ja tuntee työntekijöiden hyvinvointia tukevia keinoja. Vaikka työnantajat ja johtajat luovat kokonaisuutta työntekijöidensä työhyvinvoinnista, työhyvinvoinnista huolehtiminen ja sen kehittäminen on jokaisen tiimin jäsenen vastuulla.

Hyvinvointi ja terveys ovat tärkeitä niin työntekijöille kuin organisaatioille (Danna & Griffin, 1999, s. 358), sillä ne voivat potentiaalisesti vaikuttaa negatiivisesti esimerkiksi psyykkiseen terveyteen, tuottavuuteen sekä poissaoloihin. Psyykkisen terveyden asiat ovat ajankohtaisia ja ne ovat olleet viime aikoina runsaasti esillä mediassa. Työssään hyvinvoiva henkilö on todennäköisemmin vähemmän poissa töistä ja on innokas sekä tehokas. Varhaiskasvatuksen kontekstissa toimitaan usein tiettyjen raamien sisällä esimerkiksi aikataulullisesti, mikä voi aiheuttaa kuormitusta ja vaikuttaa edellä mainittuihin psyykkiseen terveyteen, tuottavuuteen ja poissaoloihin negatiivisesti.

Edellä kuvattujen erilaisten työhyvinvoinnin määritelmien lisäksi Cumming ja kollegat (2020, s. 97) toteavat, että hyvinvoinnille on hyvin vähän määritelmiä varhaiskasvattajia koskevassa tutkimuskirjallisuudessa. Työhyvinvoinnin merkitys on suuri sekä työntekijöille ja työnantajille, myös varhaiskasvatuksessa. Tämän vuoksi hyvinvointi tulisi määritellä selkeästi, jotta sitä pystytään tarkkailemaan ja kehittämään. Työhyvinvoinnin kokeminen muuttuu työn kuormitustekijöiden vaikutuksesta ja työhyvinvointiin on siksi mahdollista vaikuttaa myönteisesti niin työpaikan kuin työyhteisön voimin (Puttonen ym., 2016, s. 6). Työhyvinvointia kuormittaviin tekijöihin on siis mahdollista reagoida ja niitä muuttamalla saada hyvinvointi työssä palaamaan suotuisammalle tasolle.

Tämän tutkimuksen työhyvinvoinnin kuvauksen muodostamme edellä esitetyistä työhyvinvointia määrittelevistä teemoista ja siihen liittyvistä osatekijöistä. Luvun alussa esiin nostamme Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin malli kuvaa tutkimuksessamme työhyvinvoinnin kokemuksia jakaen ne pääteemojen mukaisesti ahdistukseen, masennukseen, innostukseen ja mukavuuteen (Warr, 1990). Työhyvinvoinnin taustalla merkittävänä pidämme myös aiemmin esitetyn Ilmarisen (2019) työkykytalon mukaisesti terveyttä ja toimintakykyä, jotka mahdollistavat työhyvinvoinnin kokemisen. Tässä tutkimuksessa käyttämäämme määritelmää täydentävät myös varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia tutkineet Ylitapio-Mäntylä ja kollegat (2012, s. 475), joiden mukaan työntekijöiden tulee olla henkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti terveitä voidakseen kokea oman työhyvinvointinsa riittävän hyväksi. Tutkielmassamme tarkoitamme työhyvinvoinnin käsitteellä kokonaisvaltaista jokaisen henkilökohtaista tilanteiden mukaan muuttuvaa kokemusta, jota määrittävät psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset osa-alueet.

2.3. Moniammatillisuus

Moniammatillisuudella tarkoitetaan monen eri alan ammattilaisen tekemää yhteistyötä. Isoheranen (2005, s. 14) mainitsee moniammatillisuuden tuovan yhteistyöhön mukaan tiedon ja osaamisen eri näkökulmia. Moniammatillisuus pohjautuu jaettuun tietoon ja osaamisen jakamiseen. Melasalmen ja Husun (2016) mukaan varhaiskasvatuksessa jaettu tieto toimii työskentelyn ja moniammatillisen oppimisen perustana. Jaettu tieto ja ammatillinen tietämys nähdään yhteistyön onnistumisen keskeisenä tekijänä, joka helpottaa yksilöllistä ja yhteisöllistä ammatillista oppimista (Melasalmi & Husu, 2016, s. 426). Ammatilliseen oppimiseen tulee olla jatkuva halu ja moniammatillisen yhteistyön toimivuuden takaamiseksi yksilöiden tulee haluta kehittää itseään.

Moniammatillisuus näyttäytyy vahvasti nykyisessä varhaiskasvatuksessa. Moniammatillisuudella tarkoitetaan monen ammattilaisen yhteistyössä tehtyä työtä ja asiantuntijuuden jakamista. Päiväkodin moniammatillisessa kasvatusyhteisössä toisiaan täydentävä monenlainen osaaminen on tarpeen (Karila, Kosonen & Järvenkallas, 2017, s. 87). Varhaiskasvatuksessa moniammatillisuus tarkoittaa siis esimerkiksi ulkoista ja sisäistä yhteistyötä. Ulkoinen yhteistyö tarkoittaa eri tahojen kuten sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa varhaiskasvatuksessa tehtävää yhteistyötä. Sisäinen yhteistyö tarkoittaa päiväkodin sisällä eri ammattilaisten tekemää yhteistyötä, esimerkiksi lapsiryhmän tiimin jäsenten eriytynyttä osaamista ja erilaisia koulutustaus-toja. Keskityimme tässä tutkimuksessa tiimin sisäiseen moniammatillisuuteen. Varhaiskasvatustlain (540/2018, 7§) mukaan kunnat ovat velvoitettuja toimimaan yhteistyössä muun muassa opetuksesta, liikunnasta, kulttuurista sekä lastensuojelusta ja neuvolatoiminnasta vastaavien tahojen kanssa. Varhaiskasvatuksen järjestäjän on lapsen tarvitseman tuen ja palveluiden kokonaisuuden arvioimiseksi toimittava yhteistyössä sosiaali- ja terveydenhuollon tahojen kanssa. Varhaiskasvatustoimintaa voidaan myös kehittää yhteistyön kautta (Varhaiskasvatustlaki, 540/2018, 7§).

Moniammatillisuuteen liittyy läheisesti relationaalisen asiantuntijuuden käsite, joka Edwardsin (2010, s. 14) mukaan tarkoittaa kykyä tunnistaa ja vastata toisten tarjoamaan osaamiseen sekä luottaa ja ymmärtää omaa osaamista yhdessä työskennellessä. Relationaalisella asiantuntijuudella tarkoitetaan siis vuorovaikutussuhteissa muodostuvaa moniammatillista jaettua asiantuntijuutta. Relationaalinen asiantuntijuus tukee jokaisen työskentelyä ja on moniammatillisuutta parhaimmillaan. Luottamus omaan osaamiseen on tärkeä osa relationaalista asiantuntijuutta, ja se sekä luottamus toisia kohtaan ovat tärkeä osa moniammatillisuutta.

Moniammatillisuus on keskeinen osa varhaiskasvatuksen tiimin yhteistyötä, mutta yhteistä tietämystä ja relationaalista asiantuntijuutta voi olla haastavaa rakentaa. Melasalmi ja Husu (2016, s. 434) huomauttavat, kuinka yhteinen tietämys ja jaettu asiantuntijuus voivat olla vaikeasti tavoitettavia syvälle iskostuneiden kulttuurillisten toimintatapojen vuoksi. Pitkään jatkuneet toimintatavat haastavat jaetun asiantuntijuuden syntymistä, jos omassa tiimissä on totuttu toimimaan tiettyjen tapojen mukaan ja pitäisikin ottaa vastaan toisen antamaa tietoa. Tämä voi vaatia totuttelua ja keskustelemista. Varhaiskasvatustyön haasteisiin voidaan vastata muun muassa lisäämällä korkeakoulutettujen työntekijöiden määrää ja tuomalla esiin ammattiryhmien välistä sekä eriytyneitä asiantuntijuutta (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi, Wallin & Kinnunen, 2021, s. 72). Pienikin edistyminen yhteistyön kulttuurin nostattamiseksi on merkittävää, ja varhaiskasvattajien tulee ymmärtää moniammatillisuuden merkitys ja hyödyt.

Varhaiskasvatustalain (540/2018) mukaan kahdella kolmasosasta henkilöstössä tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, ja näistä vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Lisäksi muilla henkilöstöön kuuluvilla tulee olla vähintään lastenhoitajan kelpoisuus. Tämä lain edellyttämä henkilöstörakenne otetaan käyttöön päiväkodeissa vuoteen 2030 mennessä. Tulevaisuuden varhaiskasvatuksen tiimi voi siis koostua esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajasta ja sosionomista sekä lastenhoitajasta, joilla kaikilla on oma erityisosaaminen ja koulutustausta. Moniammatillisuus on siis merkittävässä roolissa päiväkotien arjessa. Yhteistyössä varhaiskasvatuksen opettajien ja sosionomien sekä lastenhoitajien kanssa toimivat myös esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajat, puhe- ja toimintaterapeutit sekä sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämissuunnitelmassa (Karila, 2021 s. 78) tuodaan esiin näkemys moniammatillisissa tiimissä työskentelevien eriytyneiden osaamisprofiileiden tunnistamisen ja tunnustamisen tärkeydestä. Osaamisen tunnistamisella ja tunnustamisella on merkitystä esimerkiksi tiimin toimivuuden näkökulmasta. Karila (2021, s. 78) määrittää varhaiskasvatuksen ammattilaisten yhteiset osaamisalueet seuraavanlaisesti: eettinen osaaminen, toimintaympäristöön ja perustehtäviin liittyvä osaaminen, varhaiskasvatuksen osaaminen, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen sekä jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen. Moniammatillisessa yhteistyössä tarvitaan siis moniulotteista osaamista yhteistyön osa-alueiden onnistumiseksi. On tärkeää tunnustaa jokaisen vahvuudet, jotta niitä voidaan avoimesti tiimissä ja työyhteisöissä hyödyntää ja toimintaa voidaan jatkuvasti kehittää. Kasvattajien tulee olla tietoisia ammatillisesta kehityksestään (Melasalmi & Husu, 2018, s. 435) ja siihen vaikuttamisen mahdollisuuksista. Ammatillisen kehityksen jatkuvuuden ja itsensä kehittämisen merkityksen

tiedostaminen ovat tärkeitä asioita, ja niistä tulisi keskustella työyhteisössä säännöllisesti. Jokainen oppii jatkuvasti työssään uutta ja pienet epäonnistumiset kuuluvat osaksi työtä, ja niistä voidaan oppia. Yksilöiden ammatillisen kehittymisen kautta moniammatillisuudesta voidaan saada yhä enemmän hyötyjä irti. Eri ammattilaisten yhteinen osaaminen tukee lasten parhaaksi toimimista.

Moniammatillisuuden tarkoituksena on saavuttaa jotakin sellaista, mihin työntekijä ei oman osaamisensa ja koulutuksensa pohjalta yksin kykenisi (Karila, 2021, s. 87). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (OPH, 2022, s. 20) mukaan moniammatillisuus toimiikin voimavarana laadukkaalle varhaiskasvatukselle. Moniammatillisuus on varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara, joka hyvin toimiessaan auttaa työn kasvavien vaatimusten kanssa (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi, Wallin & Kinnunen, 2021, s. 71). Varhaiskasvatustyön vaativuus on lisääntynyt ja moniammatillisuus toimii työn tekemisen tukena niin tiimissä kuin koko työyhteisön kesken. Moniammatillisuuden kautta kaikki pääsevät hyödyntämään omaa osaamistaan yhteistä päämäärää kohti pyrkiessä. Tästä on hyötyä kaikille varhaiskasvatuksessa toimiville; niin lapsille kuin varhaiskasvattajille.

3 Tutkimuksen toteutus

Tämä kandidaatin tutkielma toteutettiin parityönä. Tässä luvussa määritellään tutkimuskysymys ja tutkimuksen tavoite (3.1.) sekä kuvaillaan tutkimuksessa käytettävää menetelmää (3.2.). Alaluvussa (3.3.) avataan tutkimuksen vaiheita ja pohditaan eettisyyttä ja luotettavuutta muun muassa tutkijatriangulaation näkökulmasta.

3.1. Tavoite ja tutkimuskysymykset

Tarkastelemme integroivan kirjallisuuskatsauksen kautta monipuolisesti varhaiskasvatuksen lapsiryhmän tiimiä, moniammatillisuutta tiimityöskentelyssä sekä näiden yhteyttä tiimin kasvattajien työhyvinvointiin. Rajasimme aiheen yksittäisen lapsiryhmän tiimiin, sillä yhden tiimin sisäinen tiimityö on luonteeltaan tiiviimpää kuin esimerkiksi eri lapsiryhmien tiimien välinen yhteistyö. Tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat:

Millainen on toimiva tiimi?

Millaisia merkityksiä tiimin toimivuudella on varhaiskasvatuksen (lapsiryhmän) työntekijöiden työhyvinvoinnille?

Tutkimuksen tavoitteena oli aikaisempien tutkimusten ja kirjallisuuden kautta integroivana kirjallisuuskatsauksena selvittää tiimin merkityksiä työhyvinvoinnille varhaiskasvatuksen lapsiryhmän työtiimin sisällä. Tutkimuksessa keräsimme aikaisempia tutkimuksia ja kirjallisuutta tiimeistä ja työhyvinvoinnista sekä moniammatillisuudesta, ja yhdistelimme ja vertailimme näiden kolmen teoreettisen viitekehyksen välisiä yhteyksiä. Keskeisimpänä tarkoituksena oli löytää ja ymmärtää tiimin toimivuudesta konkreettisia nimettävissä olevia asioita, jotka joko parantavat tai heikentävät lapsiryhmän tiimin varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin kokemusta.

3.2. Integroiva kirjallisuuskatsaus

Tässä tutkimuksessa tiimityöskentelyn, työhyvinvoinnin ja moniammatillisuuden teemoja tutkitaan integroivan kirjallisuuskatsauksen keinoin. Kirjallisuuskatsauksella tarkoitetaan tutkimustapaa, jossa hyödynnetään ja tutkitaan aiemmin aiheesta tehtyjä tutkimuksia sekä halutaan saada aiheesta monipuolinen kuva useiden lähteiden kautta (Salminen, 2011, s. 1). Suomenkielisenä terminä "kirjallisuuskatsaus" on kuitenkin hieman harhaanjohtava. Kyseessä ei ole lyhyt

vilkaisu tai katsaus, vaan termillä viitataan katsauksen lisäksi arviointiin, jota tehdään löydetystä aineistosta uudelleen ja kriittisesti (Salminen, 2011, s. 5).

Edellisessä alaluvussa määriteltyjen tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimuskysymyksen jatkoksi on syytä avata hieman myös kirjallisuuskatsauksen syitä ja tavoitteita. Ensimmäinen kunnianhimoinen tavoite on luoda teoriaa ja kehittää olemassa olevia teorioita (Baumeister ja Leary, 1997, s. 312). Tavoitteeksi voidaan katsoa myös tutkimusalueen ongelmien, heikkouksien tai ristiriitojen tunnistaminen sekä joskus myös aihepiirin teorian historiallisen kehityksen kuvaaminen. Kuten Baumeister ja Leary (1997, s. 312) kuvaavat, kirjallisuuskatsauksen kautta voidaan myös arvioida teoriaa sekä tarkastella ja koota yhteen ilmiöstä jo tiedettyjä asioita.

Kirjallisuuskatsauksen tyypeistä käytimme tutkimuksessamme integroivaa kirjallisuuskatsausta. Integroiva kirjallisuuskatsaus oli luonteva valinta aiheeseemme, sillä tutkimusta tiimeistä, työhyvinvoinnista ja moniammatillisuudesta on tehty jo jonkin verran, kuitenkin hajanaisesti erityisesti varhaiskasvatuksen lapsiryhmän tiimin sisällä. Tutkimme tiimityöskentelyn, työhyvinvoinnin ja moniammatillisuuden käsitteitä ja ilmiöitä mahdollisimman monipuolisesti ja pyrimme löytämään aiheesta suuren määrän juuri varhaiskasvatuksen kontekstissa tehtyjä otoksia. Integroiva kirjallisuuskatsaus on hyvä tapa tuottaa uutta tietoa aikaisemman aiheen käsittelyn ja tutkimuksen pohjalta (Torraco, 2016, s. 404, Salminen, 2011, s. 9).

3.3. Tutkimuksen toteutuksen kuvaus

Kirjallisuuskatsauksessa on olennaista suunnitella prosessia ja sen kuvausta, koska kuten muissakin tieteellisissä tutkimuksissa, on myös kirjallisuuskatsaus pystyttävä toistamaan samanlaisena sen kuvauksen perusteella (Metsämuuronen, 2003, s. 17). Tähän lauseeseen pohjasimme tutkimuksen tekemisen prosessin suunnittelun ja tämän kuvauksen kirjoittamisen, jotka pyrimme esittämään mahdollisimman selkeästi ja tarkasti. Tutkimuksen tekemisessä lähdimme liikkeelle kvalitatiivisen tutkimuksen peruskurssilla saadessamme tehtäväksi keskustella ja pohtia henkilökohtaisia mielenkiinnon kohteita tutkimuksen tekemiseen liittyen. Huomasimme tiimityöskentelyn kiinnostavan molempia ja tämän yhtenäisyyden löytäessämme oli luontevaa lähteä työskentelemään yhdessä, tiiminä. Tutkimussuunnitelman aiheeseen loimme keväällä 2023 kvalitatiivisen tutkimuksen peruskurssin yhteydessä ja kandiseminaarin alkaessa syksyllä 2023 koimme aiheen edelleen molempia innostavaksi ja oli luontevaa jatkaa työskentelyä tutkimussuunnitelman pohjalta.

Olemme hakeneet aineistoja useista sähköisistä tietokannoista, kuten Oula-Finnasta, EbscoHOSTista, ProQuestista sekä Google Scholarista. Aineistojen hakemisessa olemme käyttäneet hakusanoja “tiimi”, “tiimityöskentely”, “työhyvinvointi”, “hyvinvointi”, ”moniammatillisuus”, “kasvattaja”, “varhaiskasvattaja”, “varhaiskasvatus” ja “päiväkoti”. Näiden lisäksi olemme käyttäneet englanninkielisiä hakusanoja “team”, “teamwork”, “well-being at work”, “well-being”, “multivocationality” “kindergarten”, “ECE”, “ECE teacher” ja “early childhood education”. Näiden tietolähteiden lisäksi olemme etsineet virallisia ja valtakunnallisia asiakirjoja, kuten Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja Varhaiskasvatuksen kehittämisohjelma. Olemme perehtyneet näihin löytämiimme aineistoihin lukemalla ja yhdessä keskustellen ja tehneet muistiinpanoja tärkeistä kohdista.

Tutkimuksissa tarvitaan teoriaa myös metodien ja tutkimuksen luotettavuuden ja etiikan hahmottamiseen (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 25). Teorian lukeminen on auttanut ymmärtämään tutkimuksen tekemisen eettisiä periaatteita sekä valitsemamme integroivan kirjallisuuskatsauksen käyttöä. Seuraavaksi avaamme ja perustelemme tutkimuksen luotettavuutta ja tutkijatriangulaation tuomia näkökulmia tutkimuksemme toteutuksessa.

3.4. Eettisyys ja tutkijatriangulaatio

Tutkimuksen tekemisessä on ensisijaista noudattaa eettisiä periaatteita. Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka (2009) nostavat esille laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä, joita ovat kokonaisvaltainen sekä kriittinen tarkastelu ja arviointi. Tutkimuksen tekijöinä olemme vastuussa tieteellisten käytäntöjen noudattamisesta. Tutkimuksesta saadaan eettisesti hyväksyttävää vain näitä hyviä tieteellisiä käytäntöjä noudattamalla, joita Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023, s. 12–13) mukaan ovat rehellisyys, luotettavuus, eettisyys ja vastuunkanto. Tutkimuksen uskottavuus on liitännäinen tutkimuksen eettisiin ratkaisuihin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 149). Tästä syystä noudatamme eettisiä ja tieteellisiä käytäntöjä mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksessa emme voi sivuuttaa omaa rooliamme tai arvojamme, joten omaan työskentelyyn on syytä suhtautua kriittisesti. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s.150) kuvaavat kirjallisuuskatsauksessa olevan tärkeää rehellisyyden huomioonottaminen sekä oikeaoppinen ja huolellinen viittaaminen. Olemme kiinnittäneet tähän huomiota tarkistamalla lähdeviittausten merkinnät huolellisesti, jotta meidän oma pohdintamme erottuu selkeästi toisten tutkijoiden ajatuksista.

Salmisen (2011, s. 38) mukaan voidakseen käyttää tutkimukseen valittua metodologiaa oikein kirjallisuuskatsauksessa, on tunnettava keskeinen kirjallisuus ja sen vuoksi siihen perehtyminen on

tärkeää. Olemme lukeneet ja perehtyneet aineistoihin mahdollisimman hyvin ja useaan kertaan luettuna niistä on avautunut lisää asioita omaan ymmärrykseen. Yhdessä keskustellen olemme ymmärtäneet erityisesti englanninkielisiä lähdemateriaaleja paremmin ja pystyneet luomaan aiheesta omia ajatuksia.

Triangulaation avulla tutkimukseen pystytään hankkimaan syvyyttä ja leveyttä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 167). Triangulaatiolla tarkoitetaan moninaisia tutkimusmenetelmien ja tutkijoiden yhdistelemistä ja yhteistyötä tutkimusta tehdessä. Tässä parityönä toteutettavassa kandidaatin tutkielmassa mukana on tutkijatriangulaatiota eli tutkimusta on tekemässä kaksi tutkijaa. Ihmistieteellisessä tutkimuksessa on löydettävissä perusteluja niin triangulaation puolesta kuin sitä vastaan (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 170). Lingard (2021) huomauttaa, että yhdessä kirjoittaminen voi olla parasta aikaa ja huonointa aikaa. Parhaimmillaan se on palkitsevaa ja huonoimmillaan syvästi turhauttavaa (Lingard, 2021, s. 163). Tutkijat voivat esimerkiksi tulkita tutkimustuloksia eri tavalla, mikä voi joko avartaa näkökulmia tai aiheuttaa kiistoja, riippuen tutkijoiden johtamishalusta ja mielipiteiden ilmaisutavoista.

Tutkijatriangulaatioissa on pyrittävä kommunikoimaan kunnioittavasti ja sovittava yhteisistä toimintavoista erityisesti kirjoittamisen suhteen. Kirjoitustyön johtaminen yhdessä kirjoitettaessa voi olla haastavaa (Lingard, 2021). Jotta tutkimusyhteistyössä päästään onnistuneeseen yhteiskirjoitukseen, on kyettävä pilkkomaan kirjoitustyö peruspalsiin ja sovittava strategioista työn koordinoimiseksi (Lingard, 2021, s. 163–166). Pilkoimme tutkielmamme osia, jolloin esimerkiksi teoreettisen viitekehyksen pääkäsitteistä toinen pystyi keskittymään enemmän tiimin teoreettiseen taustaan ja toinen työhyvinvoinnin teoriapohjaan. Jaoin keskenämme löytämäämme aikaisempaa tutkimuskirjallisuutta, jolloin kirjallisuuteen perehtyminen oli selkeää eikä yhden henkilön tarkasteltavana oleva kirjallisuuden määrä ollut niin suuri.

Tutkijatriangulaation hyötynä näemme ajatustenvaihdon mahdollisuuden esimerkiksi jo tutkimuskysymystä rajattaessa sekä tutkijatoverista saadun tuen koko tutkimusprosessin aikana. Tutkijat pyrkivät aina pääsemään konkreettisten havaintojen taakse ja löytämään taustoja aineistojen sisällöistä (Alasuutari, 2011, s. 81). Tutkijakollegan mahdollistamat keskustelut ovat hyödyksi nähin syvempiin taustatulkintoihin pääsemiseksi. Lingard (2021) nostaa esiin tutkijatriangulaation negatiivisia puolia, kuten eriävät näkökulmat prosessin etenemisestä ja toteutuksesta ja tutkijoiden erilaiset ideat, jotka voivat aiheuttaa kilpailevia ajatuksia. Tällaista emme ole kuitenkaan yhteistyössämme havainneet ja tutkimuksen toteuttaminen on sujunut positiivisissa merkeissä.

Luotettavuuspohdinnoissa on tärkeää huomioida myös puolueettomuusnäkökulma (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 160) ja omien mielipiteiden sekä ennakkokäsityksen vaikutus. Metsämuuronen (2003, s. 195) pohtii tutkijan ennakkokäsitysten vaikutusta tutkimustulosten tulkintaan. Vaikka omaamme kokemusta tiimeissä työskentelystä ja työhyvinvoinnista sekä niiden yhteyksistä, pyrimme puolueettomuuteen sekä aineiston hankinnassa ja tulosten tulkinnassa. Omat kokemuksemme varhaiskasvatuksen työkentältä vaikuttivat vahvasti tämän tutkimuksen aiheen valintaan, joten sitä suuremmalla syyllä meidän on tärkeää tarkastella aiheen aikaisempien tutkimusten tuloksia neutraalisti liittämättä niihin omia kokemuksiamme. Tällä tavoin omat ajatuksemme eivät pääse sekoittumaan tieteellisten tutkimusten tulosten kanssa.

4 Tulokset

Tässä luvussa vastaamme tutkimuskysymyksiin lähdekirjallisuuden ja aikaisemmista tutkimuksista saamiemme tietojen pohjalta. Toimivaa tiimiä kuvaamme alaluvussa 4.1. Jaamme tiimityön toimivuuden vaikutukset työhyvinvoinnin kokemusten osalta positiivisiin ja negatiivisiin. Tämän jaon avulla saadaan selkeämpi kuva tiimin toimivuuden merkityksistä varhaiskasvattajien työhyvinvoinnille. Varhaiskasvatuksen tiimin toiminnan positiivisia vaikutuksia työhyvinvoinnille kuvaamme alaluvussa 4.2. ja tiimin toimimattomuuden negatiivisävytteisiä seurauksia työhyvinvoinnille kerromme alaluvussa 4.3.

4.1. Toimiva tiimi

Toimiva tiimi määrittyy tiimiläisten henkilökohtaisten ominaisuuksien ja yhdessä tekemisen yhteistoimivuudesta. Hyvä tiimi on tavoitetila, jonka saavuttaminen edellyttää tietoista työskentelemistä (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 165). Toimivan tiimin edellytyksiä tutkineet Ranta ja Uusiautti (2022, s. 83) määrittävän päiväkodin johtajan antaman tuen luovan pohjaa tiimityön ja työyhteisön kehittämiseksi. Henkilöstön pedagoginen osaaminen, työntekijöiden pysyvyys sekä avoin ja kannustava työskentelyilmapiiri nousivat tutkimuksessa myös esille. Kaiken pohjalla ovat yhteinen visio, suunnitelmat ja keskusteleminen (Ranta & Uusiautti, 2022, s. 83).

Tiimissä tarvittavat taidot on Katzenbachin ja Smithin (1993, s. 62) toimesta listattu kolmeen eri luokkaan: tekninen ja toiminnallinen asiantuntijuus, ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotaidot sekä vuorovaikutustaidot. Vuorovaikutussuhteille pohjaa luovat tiimin positiivisuustekijät, joita Parrila on selvittänyt (viitattu Parrila & Mäntyjärvi, 2021). Positiivisuustekijöitä ovat luottamus, kunnioitus ja toverillisuus. Viestintä, rakentava vuorovaikutus, moniarvoisuus ja optimismi kuuluvat myös positiivisuustekijöihin. Nämä seitsemän positiivisuustekijää ovat keskeisiä tiimin vuorovaikutussuhteiden ja ilmapiirin kannalta (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 155–160). Toimivalle tiimille pohjaa lisäksi myönteinen vuorovaikutus, arvostus ja keskinäinen kunnioitus (Ranta & Uusiautti, 2022, s. 82).

Rannan ja Uusiautin (2022, s. 79) mukaan varhaiskasvatuksen moniammatillinen tiimi on rikkaus, mutta se voi toisaalta myös haastaa toimivaa tiimityötä. Varhaiskasvatuksen lapsiryhmän tiimissä toimii yleensä kolmesta viiteen kasvattajaa eli tiimiläistä. Tiimin on kyettävä hallitsemaan eroavaisuuksia, vaikka jäsenet ovatkin yhdessä löytämässä jonkintasoista yhtenäisyyttä

(Venninen, 2007, s. 24). Katzenbachin ja Smithin (1993) mukaan pieni tiimi toimii suurta paremmin. He määrittelevät pienen ryhmän kooltaan alle kymmenen ihmisen kokoiseksi. Tiimin vähäisempi henkilömäärä helpottaa vuorovaikutuksen sujumista. Tiimissä tarvitaan oikeaa taitojen yhdistelmää eli kaikkia tiimityön toteuttamiseen vaadittavia taitoja (Katzenbach & Smith 1993, s. 60–61).

Hyvässä tiimissä jokainen voi kokea arvostusta, innostua oppimaan yhdessä ja saada tarvittaessa tukea (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 165, Ranta & Uusiautti, 2022). Jokaisen vahvuuksien hyödyntäminen tulee ottaa huomioon ja jatkuvan yhdessä oppimisen tulee olla toiminnan peruseriaatteita. Ranta ja kollegat (2022, s. 30) esittävät affektiiviseen työhyvinvointiin pohjautuvassa tutkimuksessaan, kuinka toimivassa tiimissä koetaan innostuksen osa-alueella onnistumisia ja yhteisöllisyyttä sekä kannustusta ja ratkaisukeskeisyyttä. Työntekijöiden kannustaessa toisiaan ja iloitessa onnistumisista, tiimissä työskentely tuntuu mieluisalta ja oman roolinsa tiimin osana kokee tärkeäksi. Tällaista yhteisöllisyyttä on vaikea saavuttaa vain muutaman henkilön toimesta, siksi mukana toimivan tiimin kokonaisuudessa tulee olla tiimin kaikkien jäsenten. Yhteinen toiminta ja toimintaan sitoutuminen on pohjana tiimin toiminnan onnistumiselle.

Hyvässä tiimissä ei tarvitse pelätä epäonnistumisia tai hävetä taitojaan. On tärkeää neuvotella työhön ja toiminnan tavoitteisiin liittyvistä lähtökohdista, jolloin opitaan muilta ja tuodaan oma osaaminen muiden käyttöön (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 165). Ranta ja Uusiautti (2022, s. 83) nostavat esiin huomion lasten mallioppimisesta ja siitä, kuinka lapset voivat ottaa mallia erilaisista persoonista muodostuvasta tiimistä. Lapset näkevät, että tiimissä, jossa työntekijät kunnioittavat ja arvostavat toisiaan, jokaisella on mahdollisuus tuoda mielipiteensä esille ja vaikuttaa toimintaan (Ranta & Uusiautti, 2022, s. 83). Ongelmat tulee voida nostaa esiin, vaikka niistä nousisikin henkilöstöristöriitoja (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 165). Ihmissuhdetehtäviin liittyy tiimeille ominainen sosiaalinen ulottuvuus, jolloin yhteinen työskentelyn kehittäminen saa tiimin jäsenet uskomaan ja luottamaan toistensa kykyihin (Katzenbach & Smith, 1993, s. 30–31).

Hyvässä varhaiskasvatuksen tiimissä kyetään toimimaan yhdessä moniammatillisten kollegoiden kanssa. Varhaiskasvatuksen kehittämissuunnitelmassa (OKM, 2021) nostetaan esiin työorganisaatioiden muutos kohti monialaista yhteistyötä. Tämä edellyttää työntekijöiltä kykyä uusiutuvan tiedon muodostamiseen ja hyödyntämiseen (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 164), mikä voi haastaa tiimien toimintaa. Tiimissä tulee olla avoin ilmapiiri ja keskustelukulttuuri, jotta uuden tiedon ja yhteisen ymmärryksen syntyminen on mahdollista. Hyvää tiimiä ei voi rakentaa yksin,

vaan tiimi muodostuu vuorovaikutussuhteissa (Parrila & Mäntyjärvi, 2021, s. 165). Vuorovaikutussuhteisiin vaikuttavat tiimin jäsenten asennoituminen toisiinsa. Melasalmen ja Husun (2019) tutkiessa tiimin jäsenten reagoitua kollegoihinsa, vastaukset ilmenivät vetäytymisenä, mukautumisena tai aktiivisena sitoutumisena. Aktiivinen sitoutuminen on yhteydessä tiimiläisten aktiiviseen osallistumiseen käytäntöjen kehittämiseen. Vetäytyminen tarkoittaa hiljaisuutta, mukautumisessa on kyse omien näkemysten ja muiden mielipiteiden sujuvasta mukauttamisesta (Melasalmi & Husu, 2019, s. 87). Toimivassa tiimissä tulee pyrkiä aktiiviseen sitoutumiseen ja ilmapiiriin, jossa ei tarvitsisi vetäytyä tai mukauttaa mielipiteitään vallitsevien kaltaiseksi.

Toimivassa tiimissä työskentely tuntuu innostavalta ja palkitsevalta. Puttosen ja kollegoiden (2016, s. 15) mukaan monipuoliset ja vaihtelevat työtehtävät lisäävät työssä innostumista ja ehkäisevät työhön leipiintymistä. Varhaiskasvatuksen lapsiryhmän tiimissä työtehtäviä voi olla haastava vaihdella, mutta se on osittain mahdollista työntekijöiden joustavuuden ja avoimuuden kautta. Joustavuus ja avoimuus ovat asioita, joita kaivataan Rannan ja Uusiautin (2022, s. 83) tutkimuksen mukaan heikoissa tiimeissä. Joustavuuden ja avoimuuden onnistumista voivat edesauttaa edellä kuvatut positiivinen ilmapiiri ja nautittava työn käsitys. Jokaisen panos hyvän tiimin luomisessa ja toimivan tiimin ylläpitämisessä on merkittävää.

Moniammatillinen tiimi vaatii yksilöiltä kykyä ja halua kohdata ja oppia uutta toisilta ammatilaisilta. Kuten aikaisemmin mainitsimme, hyvässä tiimissä koetaan kunnioitusta, eikä tarvitse pelätä epäonnistumista. Tämä pätee myös moniammatillisten kollegoiden kohtaamiseen ja toisilta uuden tiedon hankkimiseen ja asioiden kysymiseen ilman kritisoiduksi joutumisen pelkoa. Toimivassa tiimissä jokainen voi kokea onnistumisia ja hyväksyntää juuri sellaisena kuin on.

4.2. Toimivan tiimin positiivisia seurauksia työhyvinvoinnille

Tiimityön toimivuus vaikuttaa työntekijöiden jaksamisen kokemuksiin. Työntekijöiden keskinäisten suhteiden toimivuus tukee työssä jaksamista (Ranta & Uusiautti, 2022, s. 81). Erityisen tärkeäksi kyseiseen tutkimukseen vastanneet opettajat kokivat työntekijöiden keskinäisen avoimuuden ja pyrkimyksen ratkaista ongelmat keskustelemalla. Jaettu huumori, työn ulkopuolisista asioista puhuminen sekä yhteenkuuluvuuden tunne lisäävät myös jaksamista työssä. Hyvässä työyhteisössä on tilaa eroaville mielipiteille (Ranta & Uusiautti, 2022, s.81). Omien mie-

lipiteiden ilmaisemisen uskaltaminen voi olla haastavaa, mikäli tiimiin ei koe tarpeeksi yhtenäisyyttä ja keskustelukulttuuri on heikko. Rohkeasti asioista keskusteleminen avoimuuden kautta on keskeinen työhyvinvointia lisäävä tekijä varhaiskasvatuksen tiimissä.

Varhaiskasvatustyön tiimien sosiaalinen ulottuvuus voi joko tukea tai heikentää hyvinvoinnin kokemusta. Martikainen ja Oikarinen (2021) ovat selvittäneet sosioemotionaalisen hyvinvoinnin toimintakulttuuria päiväkodissa. Heidän mukaansa sosiaalisena voimavarana korostuivat tiimin positiivinen yhteys, johon kuuluvat huolenpito, lämpö sekä toisten tukeminen. Sosiaalisen tuen ja avun saaminen työkavereilta on havaittu tärkeäksi positiivisen kierteen syntymiselle (Martikainen & Oikarinen, 2021, s. 163–164). Työntekijöiden tulee voida luottaa siihen, että tukea ja apua on saatavilla. Positiivisen kierteen käynnistyessä tiimissä työskentely on lämminhenkistä ja vaivatonta. Toimivan tiimin myötä syntyvä luottamus ja tuki luovat tilaa työntekijöiden kehittymiselle ja toimintakulttuurin vahvistamiselle. Nämä puolestaan edesauttavat työhyvinvoinnin kokemusta.

Tiimissä työn merkitykselliseksi kokeminen ja positiivinen ilmapiiri lisäävät työhyvinvointia. Aihetta tutkineet Ylitapio-Mäntylä ja kollegat (2012, s. 475) kertovat merkityksellisen työn olevan hyvinvoinnin lähde. He kuvaavat, kuinka nautittava ja tyydyttävä työn käsitys tekevät päiväkodeista positiivisia paikkoja niin aikuisille kuin lapsille. On selvää, että työssä kuin työssä viihtyminen ja omien tavoitteiden tyydyttyminen saavat aikaan positiivisia tunteita ja positiivista ilmapiiriä. Työssä viihtyminen ja työn merkitykselliseksi kokeminen auttavat näkemään myös tiimikaverit positiivisessa valossa. Arvostava ja myötätuntoinen tykkäämisen kulttuuri nousee esiin Martikaisen ja Oikarisen (2021) tutkimuksessa sosioemotionaalista hyvinvointia tukeväksi keinoksi. Tykkäämisen kulttuurilla tarkoitetaan tiimin lämmintä suhdeperustaisuutta, kaunista puhetta ja sitä, että tykkäämistä osoitetaan. Monipuolisilla vuorovaikutuksen tavoilla osoitettaessa niin lapsille kuin aikuisille, että heistä pidetään, positiivinen toiminta lisääntyy. Tämän myötä myös päiväkodin ilmapiiri, yhteistyö ja johtaminen vahvistuvat. Nämä puolestaan ovat kasvattajien omien voimavarojen ja hyvinvoinnin parantumisen mahdollistajia (Martikainen & Oikarinen, 2021, s. 167). Hyvinvoinnin näkökulmasta näkisimme tiimissä tykkäämisen osoittamisen lisäävän myös työn merkityksellisyyttä (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012) positiivisuuden lisääntymisen kautta.

Tykkäämisen osoittamisen lisäksi on tärkeää pitää pilke silmäkulmassa ja muistaa hauskanpidon olevan sallittua myös työntekijöille. Huumori on merkittävä työhyvinvoinnin lisääjä. Parila ja Mäntyjärvi (2021, s. 165) kuvaavat hyvässä työtiimissä olevan leikillisyyttä ja yhteistä

huumoria, mikä auttaa jaksamaan vaikeinakin päivinä. Huumorin ja lasten kanssa yhdessä koettujen innostuksen hetkien merkityksen ovat huomanneet myös Ranta ja kollegat (2022, s. 30). Lasten kanssa yhdessä hassutellessa ilo tarttuu myös aikuisiin ja onnistumisen kokemuksia saadaan puolin ja toisin. Huumorin avulla työaika on hauskaa ja miellyttävämpää kaikille työyhteisön jäsenille ja ratkaisujenkin löytäminen helpottuu rennommalla asenteella. Yhteinen huumori tiimin jäsenten kesken luo yhteenkuuluvuutta ja edesauttaa me-hengen syntymistä.

Keskinäinen arvostus vaikuttaa myös olennaisesti työntekijöiden työmotivaatioon ja -hyvinvointiin (Ranta & Uusiautti, 2022). Opettajien mukaan tunne siitä, että tulee hyväksytyksi omana itsenään, on erityisen tärkeää työhyvinvoinnille (Ranta & Uusiautti, 2022, s. 83). Omana itsenä hyväksytyksi tuleminen lisää uskallusta avoimuuteen ja on tärkeänä osana tukemassa yksilön tiimiin luottamista. Luottamus tiimin jäsenten erilaisiin osaamisiin nähdään Martikaisen ja Oikarisen (2021, s. 164) mukaan psykologisena voimavarana. Luottamuksen ja hyväksynnän kokeminen arjen hyvissä hetkissä muodostavat sosioemotionaalinen hyvinvoinnin (Martikainen & Oikarinen, 2021, s. 147). Tiimissä luottamus ja hyväksyntä toisilta voivat saada aikaan työn merkityksellisyyttä ja työn merkityksellisyys puolestaan vahvistaa huomaamaan hyviä hetkiä, joissa luottamusta ja hyväksyntää tapahtuu. Varhaiskasvatuksen arjessa kiireen vuoksi tiimikavereiden eleet ja asiat voivat jäädä huomaamatta, minkä vuoksi positiiviseen ilmapiiriin ja toisten huomioimiseen tulee kiinnittää paremmin huomiota.

Hektinen arki voi vaatia paljon kärsivällisyyttä, ja niin sanottua ”pitkää pinnaa” tarvitaan usein varhaiskasvatuksessa. Toimiva tiimi luo ympärilleen emotionaalista vakautta, vaikka myös kärsivällisyyttä tarvitaan. Kärsivällisyyttä on mahdollista kehittää ja tämän kehityksen vaikutuksia kuvaavat Martikainen ja Oikarinen (2021). Heidän tutkimuksessaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden parantunutta hyvinvointia kuvattiin erityisesti vahvistuneena kykynä säilyttää oma emotionaalinen vakaus niin, että kohdatuista haasteista ei provosoidu, niitä ei ota henkilökohtaisesti, eikä vuorovaikutuksessa kohtaa kiihtynyttä lasta kiihtyneesti (Martikainen & Oikarinen, 2021, s. 164). Hyvä kärsivällisyys ja emotionaalinen vakaus lisäävät siis hyvinvointia sekä luovat rauhallisempaa varhaiskasvatusympäristöä. Haasteita ja kiihtymisiä voi väistämättä syntyä, mutta toimiva tiimi yksilön tukena edesauttaa niin lasten kuin työntekijöiden hyvinvointia ja emotionaalinen vakaus on ensisijaisen tärkeää lasten kehitykselle.

Toimivan tiimin myötä varhaiskasvatuksen työntekijät viihtyvät ja pääsevät jopa kukoistamaan työssään (Ranta ja Uusiautti, 2022, s. 83). Näkisimme tämän työntekijöiden kukoistuksen olevan ihanteellinen tavoite varhaiskasvatuksen arjessa. Martikainen ja Oikarinen (2021) kuvaavat

hyvinvoinnin olevan sidoksissa hyvän tekemiseen ja näkyvän työn arjessa esimerkiksi parantuneina kohtaamisina. Eräs tutkimukseen osallistunut työntekijä kuvasi, että sosioemotionaaliset onnistumiset ja niiden myötä parantunut hyvinvointi näkyy ennen kaikkea lapsissa: ”Lapsista näkee, että me tehdään tämä hyvin” (Martikainen & Oikarinen, 2021, s. 165). Tämä lasten hyvinvoinnin näkeminen ja positiivinen palaute oman parantuneen hyvinvoinnin seurauksena on ilon aihe. Se varmasti motivoi työskentelemään toimivana tiiminä ja on tukena omalle työhyvinvoinnille.

4.3. Ei-toimiva tiimi haastaa työhyvinvointia

Teoreettisessa viitekehyksessä viitattuun affektiiviseen työhyvinvoinnin malliin tukeutuvan Rannan ja kollegoiden (2022, s. 31) tutkimuksen mukaan tiimityö varhaiskasvatuksessa voi olla monella tapaa haastavaa ja vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin. Kyseiseen tutkimukseen vastanneet kuvasivat tiimityötä korkeimmalla tasolla joko toimivaksi tai ei-toimivaksi. Tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa on jatkuva resurssipula, mikä haastaa työntekijöiden hyvinvointia ja tiimien toimivuutta.

Negatiiviset kokemukset tiimissä heijastuvat lähes suoraan negatiivisiin työhyvinvoinnin kokemuksiin. Huono kommunikaatio, eri työfilosofiat ja työn arvot ovat hyvinvoinnin stressitekijöitä (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 472). Rannan ja kollegoiden (2022, s. 27) tutkimukseen anonyymisti keskustelupalstalla vastanneet kuvaavat lähes ainoastaan negatiivisia tunteita liittyen tiimityöhön. Keskeisinä negatiivisina tuloksina affektiivisen työhyvinvoinnin ahdistuksen osa-alueella esiin nousevat toimimattoman tiimin aiheuttamat turhautumiset ja ahdistus. Riidat ja neuvottelut aiheuttavat epäjohtonmukaisia toimia, jotka heikentävät varhaiskasvatuksen laatua (Ranta ym., 2022, s. 29). On selvää, että työn ollessa vaikeaa ja riitojen ilmetessä, tämä heikentää työilmapiiriä ja kuormittaa työntekijöiden hyvinvointia.

Ylitapio-Mäntylä ja kollegat (2012, s. 479) kuvaavat turhautumista aiheuttavan hallinnollinen työ, joka vie aikaa lasten kanssa toimimiselta. Työajan ”tuhlautuminen” hallinnollisiin töihin tai muuhun epäolennaiseen luo ärtymystä ja ristiriitaisia tunteita, kun töitä ei voi tehdä sillä tavalla kuin haluaisi. Ajan katoaminen muihin kuin tärkeäksi koettuihin asioihin voi myös heikentää havaintojen jakamista tiimiläisten kesken. Ranta ja Uusiautti (2022, s. 82) kuvaavat, kuinka tiimissä tulisi pyrkiä yhteiseen ymmärrykseen toiminnan perusteista ja toiminnan sisällöistä ja tätä kautta toiminnan kehittäminen mahdollistuisi. Toiminnan kehittäminen on vaikeaa,

mikäli tiimi ei toimi ja tiimiläiset kokevat, etteivät pääse toteuttamaan työnsä ydinajatusta. Näiden aiheuttamat negatiiviset tunteet ovat osana heikentämässä työhyvinvoinnin kokemusta.

Toimimattoman tiimin on tutkittu affektiivisen työhyvinvoinnin mallin mukaan herättävän tutkimukseen vastanneissa masennusta, väsymystä ja voimattomuutta (Ranta ym., 2022, s. 30). Masennus, väsymys ja voimattomuus luovat selkeitä negatiivisia seurauksia työhyvinvoinnille ja voivat estää työskentelyn kokonaan. Näitä tunteita kuvaillaan tilanteissa, joissa on arvoriitioita, eri ammattien välistä arvostuksen puutetta, työntekijöiden epäselviä toimenkuvia tai työmäärän koetaan jakautuvan epätasaisesti (Ranta ym., 2022, s. 30). Karilan (2021, s. 79) mukaan varhaiskasvatuksen opettajan kokonaisvastuun käytännöt ovat vielä tällä hetkellä monin paikoin epäselvät, mikä saattaa heijastua työn mielekkyyden kokemuksiin. Tiimissä tulisi olla tarkkaan keskusteluna keskeiset työn arvot ja päämäärät sekä työnkuvat, jotta epäselvyyksiltä ja turhalta kuormitukselta voidaan välttyä. Viime aikoina varhaiskasvatuksen työntekijät ovat kiireisen arjen keskellä kuvailleet paljon väsymystä ja uupumusta, jotka liian pitkälle mennessään voivat aiheuttaa jopa sairastumista ja sairauspoissaoloja. Työntekijöiden poissaolot kuormittavat tiimin toisten jäsenten työtä. Työn kuormittavuustekijänä varhaiskasvatuksessa on myös oman ydintehtävän ulkopuoliset työtehtävät (Paananen & Tammi, 2017, s. 49). Ylimääräiset ulkopuoliset työtehtävät luonnollisesti lisäävät työmäärää ja myös väsymystä. Toimivalla tiimillä ja tiimisäännöillä sekä selkeillä raameilla näitä voidaan ennaltaehkäistä ja työstä saada vähemmän kuormittavaa.

Rannan ja Uusiautin (2022, s. 81) tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajat kuvasivat erityisen hankalaksi työn ohella rentoutumisen johtuen vaihtuvasta henkilökunnasta ja sijaisista. Henkilökunnan ja lasten vaihtuvuuden merkityksen työn kuormittavuutta lisäävänä tekijänä ovat huomanneet myös Paananen ja Tammi (2017). Heidän mukaansa työtovereiden sairauspoissaolot kuormittavat työtä, vaikka sairastuneen henkilön tilalle olisikin saatu sijainen (Paananen & Tammi, 2017, s. 51). Vaihtuva henkilökunta ja sijaiset aiheuttavat työn uudelleen organisoimista ja sijaista tulee ohjeistaa useassa asiassa, erityisesti jos kyseessä on työkohteessa uusi sijainen. Kiireen vuoksi lapsille yksilöinä ei ehditä antaa niin paljon huomiota. Huomion antaminen edistäisi positiivista ilmapiiriä, sillä saamaansa huomioon lapsi vastaa positiivisella palautteella, minkä kautta lapsi ja aikuinen voivat kokea iloa ja positiivisia tunteita (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 469). Tähän tarvitaan kiireettömyyttä.

Puttosen ja kollegoiden (2016) mukaan kestoaltaan rajattu kiire voi parhaassa tapauksessa tehostaa työskentelyä, erityisesti jos työntekijä saa tukea työyhteisöltä. Jatkuva kiire ja stressi kuitenkin heikentävät työhyvinvointia (Puttonen ym., 2016, s. 11). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH, 2022, s. 33) kirjataan seuraavasti: “Toimintakulttuurin kehittämisen yhteydessä huomioidaan yhteisön mahdollisuus toimia kiireettömässä ja keskittymistä edistävässä ympäristössä. Selkeä ja suunnitelmallinen, mutta joustava päivän rakenne edistävät hyvinvointia.” Tähän nojaten kiireen lopettamiseen ja tiimin toimivaksi tekemiseen tulee kiinnittää huomiota, sillä toimiva tiimi on osana mahdollistamassa kiireettömyyttä ja näin tukemassa varhaiskasvattajien työhyvinvointia. Kiire ja ajanpuute voivat Rannan ja Uusiautin (2022, s. 82) mukaan aiheuttaa unohduksia koskien toisten tiimiläisten tiedottamista koskien tärkeitä asioita. Tämä unohtelu ja sijaisille tiedon kulkemattomuus puolestaan voi aiheuttaa tiukkojakin tilanteita, mikä lisää työn kiireen ja kuormittavuuden kokemusta.

Varhaiskasvatuksen lapsiryhmissä lapsimäärät voivat olla suuria, eikä aikuisia ole aina tarpeeksi. Suuri lapsimäärä suhteessa aikuisten määrään on työtä kuormittava tekijä (Paananen & Tammi, 2017, s. 48). Tämä voi aiheuttaa huolta niin omasta kuin lasten hyvinvoinnista. Ylitapio-Mäntylä ja kollegat (2012, s. 467) kuvaavat, kuinka tämä huoli lasten hyvinvoinnista voi heijastua opettajan hyvinvointiin aiheuttaen liiallisia vaatimuksia omaa työtä kohtaan. Opettajat voivat kokea uupumusta ja voimattomuutta sekä omien taitojen riittämättömyyttä suuren ryhmän hallinnassa. Lisäksi opettajat ajattelevat heidän olevan koulutettuja tarkkailemaan taloudellista tehokkuuttaan (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 468), mikä voi aiheuttaa liiallista suorittamista ja mahdollisimman tuottavasti työskentelyä. Työssä ja tiimissä suorittaminen ei tue hyvinvointia, ja työn kunnolla tekemiseen pitäisi olla tarpeeksi aikaa.

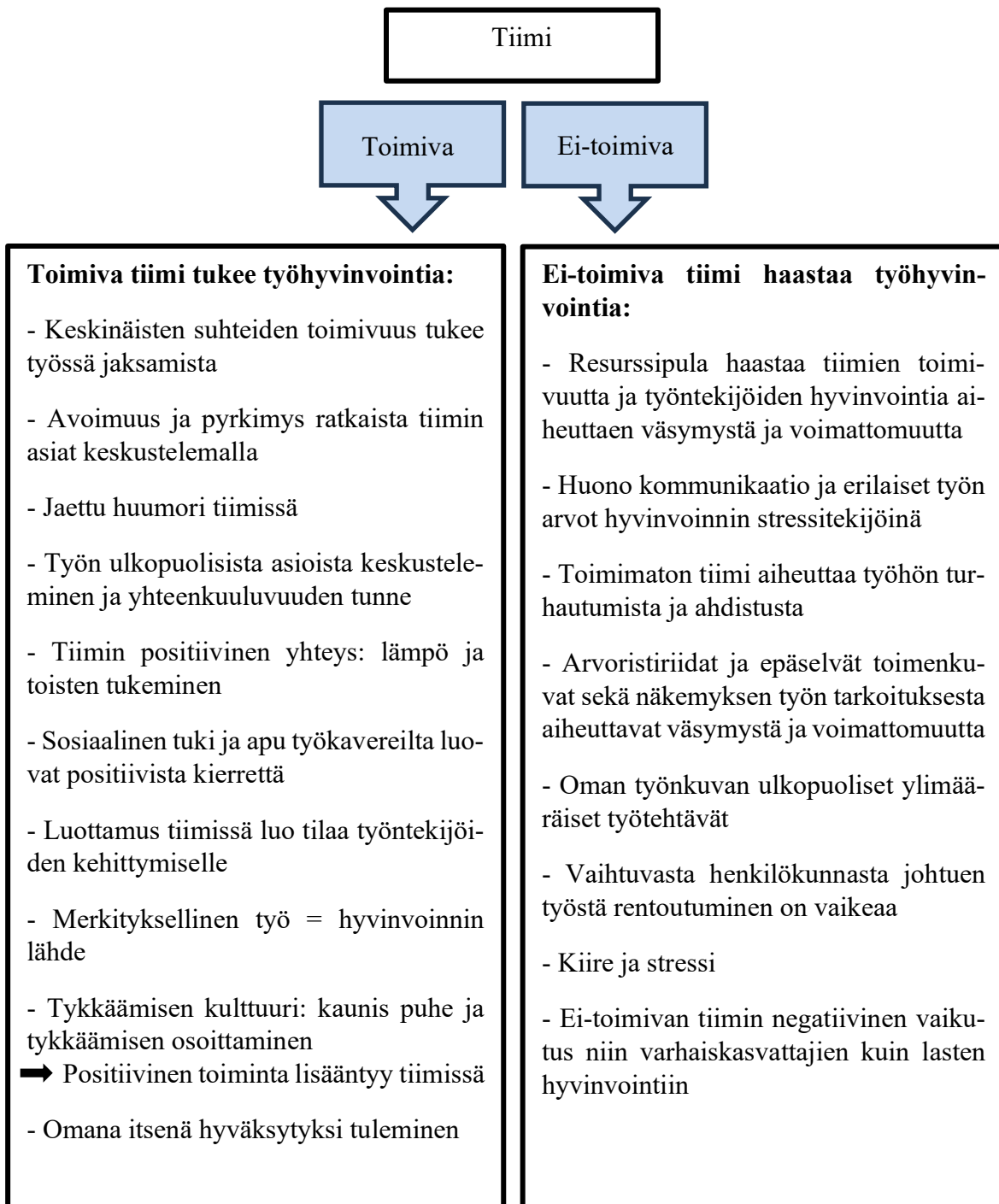
Vanhemmilta tulevat vaatimukset, pitkät työpäivät ja lasten käyttäytymisen haasteet ovat hyvinvoinnin stressitekijöitä varhaiskasvatuksessa (Ylitapio-Mäntylä, ym., 2012, s. 472). Työpäivät voivat venyä pitkiksi puutteellisen henkilöstön ja työn vaatiman suunnittelun vuoksi. Vaikka työpäivään on sisällytetty suunnitteluaikaa, se ei aina ole riittävää. Työasiat ja tekemättömät työt voivat olla mielessä vapaa-ajallakin, mikä heikentää työstä palautumista ja sitä kautta työhyvinvointia. Lisäksi esimerkiksi palkkauksella ja henkilöstöresursseilla on todettu olevan merkittävää vaikutusta työhyvinvointiin (Kangas, Ukkonen-Mikkola, Sirvio, Hjelt & Fonsén, 2022, s. 82). Varhaiskasvatusalan matalasta palkkatasosta on viime aikoina käyty runsaasti keskustelua. Työntekijöiden mukaan palkka ei vastaa työn vaatimustasoa ja kuormittavuutta. Työntekijöiden vastuulla on huolehtia suuren lapsimäärän turvallisuudesta, mikä voi aiheuttaa

stressiä ja olla hyvinkin kuormittavaa. Tiimin toimimattomuus voi vahvistaa työntekijöiden huolta niin omasta kuin lasten hyvinvoinnista.

Lasten hyvinvoinnista huolehtiminen on aiheellista, sillä Rannan ja Uusiautin (2022, s. 83) tutkimukseen vastanneet arvelevat työntekijöiden hyvinvoinnin heijastuvan myös lapsiin. Heikoista tiimeistä kokemuksia omaavat opettajat olivat havainneet tiimin vaikuttavan myös lapsiin muuttuvana käytöksenä aikuisten vaihtuessa tai lasten suhteiden ongelmina kuten kiusaamisena. Tutkimukseen vastanneet opettajat eivät vastausten mukaan juurikaan käyneet keskustelua tiimin toiminnan merkityksestä lapsiryhmän toiminnalle (Ranta ja Uusiautti, 2022, s. 83). Tiedostamalla kasvattajien hyvinvoinnin merkityksen lasten toimintaan voidaan siis tukea niin lasten kuin kasvattajien hyvinvointia. Toisaalta on myös mahdollista, että kasvattajien tiedostaessa hyvinvointinsa merkityksen lapsille, he saattavat työnsä lisäksi alkaa suorittaa myös hyvinvointiaan, mikä ei ole työhyvinvoinnin kannalta hyödyllistä.

5 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tutkielman yhteenvedoksi olemme koostaneet löytämistämme tuloksista alla olevan kuvion. Kuviosta käy ilmi toimivan ja ei-toimivan tiimin vaikutuksia varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnille. Kuvion jälkeen vedämme tuloksia vielä hieman lisää yhteen ja teemme johtopäätöksiä.



Yllä olevan kuvion ja tutkielman tulosten perusteella voidaan todeta, että hyvin toimiva varhaiskasvatuksen lapsiryhmän tiimi edesauttaa ja lisää työntekijöiden hyvinvointia. Työssä jaksaminen on parempaa tiimin suhteiden toimiessa ja keskustelukulttuurin ollessa avoin ja kaikki hyväksyvä. Toimivassa tiimissä työskentely on vaivatonta ja kaikki auttavat toisiaan hyvällä mielellä. Tällöin tiimissä työskentelevä jaksaa huolehtia hyvinvoinnistaan sekä kysyä myös työtovereidensa kuulumisia. Huumorilla, toisten auttamisella ja kunnioittamisella on suuri rooli työhyvinvoinnille. Ei-toimiva tiimi, josta puuttuu kunnioitusta ja luottamusta, kuormittaa ja heikentää työhyvinvointia. Tällaisesta tiimistä puuttuu joustavuutta ja avoimuutta, mikä aiheuttaa työssä suorittamista ja kuormittaa työhyvinvointia. Kommunikaatio on keskeinen asia, jota tiimi tarvitsee toimiakseen. Mikäli kommunikaatio ei ole riittävällä tasolla, se voi aiheuttaa epäselvyyksiä ja aiheuttaa väsymystä ja negatiivista ilmapiiriä.

Johtopäätöksinä voimme sanoa, että toimiva varhaiskasvatuksen tiimi koetaan helpompana ja kevyempänä kuin ei-toimiva. Ei-toimivassa tiimissä koetaan kuormittavuutta, jonka syyt voivat vaihdella. Useissa lukemissamme tutkimuksissa, kuten Paananen & Tammi (2017) sekä Ylitapio-Mäntylä ja kollegat (2012) selviää kuormittavuuden kokemuksien kytkeytyvän siihen, ettei omaa työtä kyetä toteuttamaan niin hyvin kuin haluttaisiin. Tähän syynä ovat kiire, työn perusolemuksesta kuormittavat hallinnolliset- ja paperityöt sekä liian vähäinen aikuisten määrä suhteessa lapsiin. Kun voi toteuttaa työtä laadukkaasti, viihtyy myös todennäköisesti työssä. Tämä nousee esiin tiimissä työhyvinvoinnin edistäjänä.

6 Pohdinta

Tutkimuksemme tuloksista käy selkeästi ilmi toimivan tiimin ja ei-toimivan tiimin merkitykset varhaiskasvattajien työhyvinvoinnille. Ei-toimivassa tiimissä työskenteleminen on raskasta ja kuormittavaa, kun taas toimivassa tiimissä päästään kukoistamaan. Tiimin muodostavat jäsenet työskentelevät toistensa ja lapsiryhmänsä kanssa erittäin intensiivisesti, minkä vuoksi tiimin toimimattomuus voi tehdä työstä pitkällä aikavälillä erittäin hankalaa. Tiimin toimivuuteen voidaan kuitenkin vaikuttaa monin tavoin ja suunta saada kääntymään, ennen kuin työntekijöiden työhyvinvoinnin osalta on ajaututtu liian vaikeaan tilanteeseen.

Tiettyyn suuntaan ajautunut tiimi jatkaa herkästi matkaansa samoilla urilla. Ranta ja kollegat (2022) ovat tutkimuksessaan selvittäneet tunteiden merkitystä tiimityöskentelyssä ja heidän mukaansa positiiviset tai negatiiviset tunteet herättävät enemmän samankaltaisia tunteita. Tämä voi tarkoittaa toimivien ja toimimattomien tiimien yhä jatkuvaa erkaantumista ajan kuluessa (Ranta ym., 2022, s. 32). Tällaisen kierteen syntyminen tarkoittaa, että positiivinen tiimi kehittyy jatkuvasti parempaan suuntaan, kun taas negatiivisia tunteita herättänyt tiimi lähtee kehittymään negatiiviseen suuntaan. Toimivassa tiimissä koetaan laajasti parempaa työhyvinvointia kuin toimimattomassa, joten tiimissä syntyvä negatiivisten tunteiden kierre sekä toimivien ja ei-toimivien tiimien erkaantuminen pitäisi estää. Tähän keinoina ovat tiiminä keskusteleminen ja toimivan tiimin peruseriaatteiden ymmärtäminen. Tiimissä saadaan varmasti nousemaan positiivisia tunteita, kun jokainen haluaa olla mukana rakentamassa iloista työympäristöä ja lisäämässä niin omaa kuin toisten työhyvinvointia.

Kiire ja varhaiskasvatuksen resurssit ovat viime aikoina olleet runsaasti julkisen keskustelun aiheena. Toisaalta aikuisten liian vähäinen määrä ei aina ole syynä turhautumisiin ja kuormittavuuteen. Paanasen ja Tammen (2017, s. 56) mukaan suotuista suhdeluku varhaiskasvattajien ja lasten välillä ei takaa kuormittamattomuutta ja laadukasta varhaiskasvatusta. Vaikka varhaiskasvattajia olisikin riittävä määrä ja muut puitteet työlle olisivat kunnossa, työ voidaan silti kokea kuormittavaksi. Tästä päättelemme, että työn kuormittavuuden ja työhyvinvoinnin kokemukset määrittyvät pitkälti tiimin jäsenten yhteistoimijuuden tuloksena. Näemme hyvän tiimin voivan myös korjata ympäristön aiheuttamia haasteita. Toimiva tiimi pystyy kohtaamaan muuttuvia tilanteita ja toimimaan laadukkaasti monenlaisissa olosuhteissa. Toimiva tiimi luo parempaa työhyvinvointia.

Tutkimuksemme osoittaa toimivan tiimin olevan avoin, oppimishaluinen ja kaikki hyväksyvä. Toimivassa tiimissä kaikkien osaaminen halutaan käyttöön yhteisen hyvän vuoksi. Karila (2021, s. 79) painottaa, kuinka moniammatillisen tiimin toimivuuden ja varhaiskasvatuksen koulutusten kokonaisuuden kannalta on tärkeää, että kaikkien ammattiryhmien eriytyneet osaamisprofiilit tunnustetaan ja tunnustetaan. Yhdymme tähän painotukseen. Ajatukset eri ammattiryhmien kunnioittamisesta ja hyvästä tiimistä luodaan osittain jo koulutuksen aikana. Pohdimme tähän peilaten kokemuksiamme tämänhetkisen varhaiskasvatuksen opettajakoulutuksen moniammatillisuutta ja tiimityöskentelyä käsittelevien opintojaksojen ja sisältöjen riittäväyydestä. Siirryttäessä työelämään eri ammattiryhmien kanssa työskenteleminen alkaa välittömästi. Ymmärrämme toki koulutuksen tavoitteena olevan valmistaa opiskelijoita työelämään, jossa oppiminen jatkuu. Pohdimme, tulisiko koulutuksessamme olla enemmän yhteistyötä eri alojen opiskelijoiden kanssa. Voisiko opintojen aikana järjestettävistä eri alojen yhteisistä moniammatillista yhteistyötä käsittelevistä opintojaksoista olla hyötyä meille opiskelijoille? Kun yhteistyön teemoja ja muotoja sekä toisten alojen opiskelijoita olisi jo hieman kohdannut, yhteistyön aloittaminen työelämässä voisi kenties tuntua helpommin lähestyttävältä.

Varhaiskasvatuksen tiimin avoimuuden ja jatkuvan kehittämishalun kautta toimintakulttuuria voidaan ja tulee kehittää. Ylitapio-Mäntylän (2012, s. 472) mukaan varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria kehitetään ongelmalähtöisesti. Toimintakulttuurin kehittämiseen pitäisi ottaa positiivinen näkökulma. Jos jokin asia toimii, jatketaan sitä eikä aina ajateltaisi vain huonosti toimivia osa-alueita. Olemme samaa mieltä Ylitapio-Mäntylän (2012, s. 472) kanssa siitä, että varhaiskasvatuksen työntekijöiden on osattava puhua työuupumuksesta ilman uhatuksi tulemisen kokemusta. Kokemuksiemme mukaan kaikkialla työelämässä arvostetaan ahkeria ja työssä pysyviä työntekijöitä. Varhaiskasvatuksen ajatellaan olevan niin sanottu kutsumusammatti, ja alalla tehdään pitkiäkin työuria. Väsymyksestä ja uupumuksesta puhuminen ei ole helppoa ja sairauslomalle jääminen ja siitä tiimikavereille kertominen voi jopa pelottaa. Toimintakulttuuri ja työilmapiiri tiimissä sekä koko työyhteisössä vaikuttavat työntekijän kokemukseen uskaltaa kertoa voinnistaan.

Tiimissä toimintakulttuurin arviointi voidaan kokea uusia näkökulmia avaavana tai tarkkailun ja arvioinnin tekeminen voi tuntua jopa mahdottomalta. Martikaisen ja Oikarisen (2021) toteuttamassa tutkimuksessa toimintakulttuurin tarkastelua on osassa tiimejä haastanut vaikeat kasvatustilanteet, ja siitä johtuen voimat kuluvat perusturvallisuuden ylläpitoon. Nämä tiimit kuvailevat päivittäistä selviytymistäistelua, ja ehdotukset erilaisen toiminnan kokeilusta kuitattiin

toimimattomina haastavaan tilanteeseen. Tiimit kuitenkin kaipasivat dialogia ja kokemusten vaihtoa, mutta reflektio ei kohdentunut omien ajatus- tai toimintamallien uudistamiseen (Martikainen & Oikarinen, 2021, s. 168). Nämä kokemukset osoittavat, että paikoin varhaiskasvatus on todella kuormittunutta ja toimintakulttuurin arvioinnille ja kehittämiselle ei ole riittävästi aikaa. Arvioinnin tulisi Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (OPH, 2022, s. 72) mukaan olla suunnitelmallista ja jatkuvaa, joten päivästä toiseen selviytyminen ei tuota laadukasta varhaiskasvatusta. Näkisimme kuitenkin, että myös vaikeiden tilanteiden jatkumossa omia ajatus- ja toimintamalleja tulisi reflektoida. Juuri näistä syistä on tärkeää kiinnittää huomiota resurssien riittävyyteen ja sitä kautta varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin.

Hyvinvoinnin teemoja tulisi nostaa enemmän esiin työyhteisöissä ja tiimeissä. Kiinnitimme huomiota Martikaisen ja Oikarisen (2021, s. 147) mainintaan siitä, kuinka tärkeiden hyvinvoinnin tekijöiden tunnistaminen yhteisössä on merkittävää toimintakulttuurin kehittämisessä. Näitä hyvinvoinnin tekijöitä tunnistetaan vuorovaikutuksessa, joten mitä avoimempi ilmapiiri vuorovaikutukselle on, sitä paremmat mahdollisuudet toimintakulttuurille on kehittyä työhyvinvointia tukevaksi. Työilmapiirejä tulisi muokata ja kehittää avoimemmiksi, jotta työssä on mahdollisimman hyvä olla. Tiimissä voidaan yhdessä keskustella hyvinvoinnin muotoutumisesta ja nostaa esiin hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, ja yhdessä miettien reflektoida oman tiimin toimivuutta ja sen vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin.

Tuloksissa esittämämme huumorin merkitys voi vaikuttaa myös palautteen antoon. Tiimissä on tärkeä antaa positiivista palautetta ja luoda tykkäämisen kulttuurilla positiivista kierrettä, sillä palautteen vähyys voi heikentää tiimin suoriutumista ja työhyvinvointia. Palautteen anto ja vastaanottaminen voivat olla erityisesti suomalaisille vaikeita keskustelukulttuurimme ollessa suppea. Huumorin luoman avoimemman ja rennomman ilmapiirin kautta keskinäinen palautteen anto voi helpottua ja toiminta tiimissä kehittyä yhtenäisemmäksi. Huumorin avulla jokainen päivä on hauskempi.

Tiimissä toimiminen on varhaiskasvatuksessa työskenteleville ammattilaisille arkipäivää, mutta tiimissä toimimista voidaan kokea eri tavoin. Toisille tiimiin sitoutuminen ja moniammatillisuuden kanssa toimiminen ja hyödyntäminen voivat olla helpompaa ja luontevampaa kuin toisille. Tiimien toimivuudesta pitäisi jakaa tietoa ja keskustella paljon, jotta kaikilla on samanlaiset käsitykset tasavertaisuudesta ja toisten kuulemisesta. Kauan aikaa sitten koulutuksen käyneet varhaiskasvattajat eivät luultavasti ole saaneet koulutuksensa yhteydessä yhtä pal-

jon tietoa yhteistyön ja moniammatillisuuden teemoista kuin me tällä hetkellä alalle opiskelevat. Näkisimme tämän olevan yksi osasy s ammattitaidon kehittämisen tarpeeseen, johon johtajien tulee vastata. Tiedämme, että tarjolla on lisäkoulutuksia, mutta niihin lähteminen voi joillekin olla vaikeaa. Koulutukseen eivät aina pääse kaikki tiimin jäsenet, jolloin koulutuksessa käyneelle jää iso vastuu jakaa tietoa toisille.

Yhteistyömme sujui hyvin ja näkemyksemme tutkimuksen sisällöstä ja tekemisestä olivat samankaltaisia. Olisimme voineet työstää tutkimusta enemmän konkreettisesti yhdessä, sillä huomasimme sen toimivan tutkielman etenemisen kannalta hyvin. Aikataulusyistä kirjoitimme pitkälti itseksemme ja perehdyimme lähdemateriaaleihin jaetusti. Kuitenkin yhteiset keskustelut ja yhteiset kirjoitushetket osoittautuivat toimiviksi, joten niitä olisi voinut olla enemmänkin. Tapaamisissamme keskustelimme ongelmakohdista ja jaoin tietoa löydöksistämme. Yhdessä tehden työ ei tuntunut niin raskaalta kuin mitä se yksin olisi voinut olla. Olisimme voineet asettaa tarkempia välitavoitteita, jolloin työskentely olisi pysynyt tiiviimpänä ja aiheen pariin palaamiseen ei olisi tullut niin pitkiä taukoja. Tähän vaikutti kiire, mutta näin tutkimuksen loppusuoralla näemme ajoittaisten taukojen olleen hyödyllisiäkin. Kirjoittamistaukojen aikana teemoja pystyi ajattelemaan tarkemmin. Vaikka kiirettä olikin, pystyimme ymmärtämään luke- maamme ja keskusteluissa luomaan uusia näkökulmia syvemmän ajattelun kautta.

Salminen (2011, s. 38) toteaa kuinka voidakseen käyttää valitsemaansa tutkimusmetodia oikein kirjallisuuskatsauksessa, on tunnettava keskeinen kirjallisuus. Koemme, että tässä auttoi kvalitatiivisen tutkimuksen kurssilta samasta aiheesta jatkaminen, sillä osa aineistoista oli jo osakseen tuttuja tutkimussuunnitelmasta ja pääsimme jatkamaan suunnitelmasta kandidaatintutkielman kirjoittamiseen melko vaivattomasti. Kvalitatiivisen tutkimuksen kurssista koemme olleen muutenkin suurta hyötyä tämän tutkimuksen rakenteen ja sisällön ymmärtämisessä. Kyseiseltä kurssilta saamiemme pohjatietojen avulla kandidaatin tutkielmaa oli jokseenkin helppoa lähteä aloittamaan.

Keskityimme tutkimuksessamme varhaiskasvatuksen kasvattajatiimin jäsenten työhyvinvoinnin kokemuksiin ja näkökulmiin. Aiheen laajemmaksi esiin nostamiseksi koemme tärkeäksi myös lasten näkökulmien huomioimisen ja heidän kokemuksensa, jotta varhaiskasvattajien hyvinvointi saa ansaitsemaansa huomiota. Tähän liittyen jatkotutkimusideana voisi olla lasten ja varhaiskasvattajien hyvinvointien yhteyksien tutkiminen. Cumming ja kollegat (2020, s. 104) huomauttavat, että vaikka varhaiskasvatuksen opettajien käytännön arvon julkista tunnusta-

mista vaaditaan rutiininomaisesti, on kiinnitetty vähemmän huomiota siihen, että varhaiskasvattajien on arvostettava omaa hyvinvointiaan. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden tulisi arvostaa myös omaa ammattiaan. Olisi mielenkiintoista tutkia myös minkä verran suomalaiset varhaiskasvattajat arvostavat omaa hyvinvointiaan maassamme vallitessa jonkinlainen niin kutsuttu yksin pärjäämisen kulttuuri. Näkisimme tämän tutkimisen tärkeänä, sillä usein vastaamme kuulumisia kysyttäessä voivamme hyvin, vaikka todellisuudessa asiat eivät välttämättä olekaan niin. Taustalla voivat vaikuttaa laajemmat yhteiskunnalliset työelämän ilmiöt ja se, ettemme halua paljastaa haavoittuvuuttamme. Kuitenkin tiimissä tulisi voida keskustella myös vaikeista asioista, erityisesti jos ne vaikuttavat työssä suoriutumiseen.

Aiheen valinta oli meille alusta asti selvä. Halusimme selvittää, millainen on toimiva tiimi ja kuinka se vaikuttaa työnhyvinvointiin. Aiheen valintaan vaikuttivat omat kokemuksemme varhaiskasvatuksen työkentältä ja koimme tärkeäksi lähteä selvittämään kuinka tiimin toimivuus vaikuttaa työhyvinvointiin. Oma kokemuksemme oli, että strukturoimaton tiimi, josta puuttuu kunnioitusta ja luottamusta, kuormittaa työntekijää erittäin paljon. Meillä oli aihetta kohtaan siis ennako-oletuksia. Pyrimme jättämään niitä taustalle, vaikka tutkimuksen edetessä huomasimme omiin tiimityön kokemuksiimme rinnastettavia tuloksia myös aiemmista tutkimuksista. Tavoitteenamme oli keskittyä vain käsillä olevaan tieteelliseen materiaaliin. Pyrimme löytämään mahdollisimman laajasti erilaista kirjallisuutta, jotta tutkimuspohjaa olisi paljon. Koemme onnistuneemme näissä tavoitteissa. Tutkimuksemme tulokset vahvistavat aiheen esille tuomisen tärkeyttä. Toivomme tiimien ymmärtävän toimintansa seuraukset työhyvinvoinnille, jolloin johdannossa esiin nostamaamme kuormittavaa esimerkkitalannetta ei tulisi vastaan sijaisille tai muillekaan työntekijöille. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin tulee mielestämme kiinnittää entistä enemmän huomiota työn kasvavien vaatimusten vuoksi.

Lähteet

- Aira, A. (2012). Toimiva yhteistyö: Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. *Jyväskylän tutkimus in humanities*, (179). Haettu osoitteesta <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37743/9789513947088.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Neljäs painos. Tampere: Vastapaino.
- Baumeister, Roy F. & Mark R. Leary (1997). Writing Narrative Literature Reviews. *Review of General Psychology* 1(3), 311–320. <https://doi.org/10.1037//1089-2680.1.3.311>
- Cumming, T., Logan, H., & Wong, S. (2020). A critique of the discursive landscape: Challenging the invisibility of early childhood educators' well-being. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 21(2), 96–110. <https://doi.org/10.1177/1463949120928430>
- Driskell, J. E., Salas, E., & Driskell, T. (2018). Foundations of teamwork and collaboration. *American Psychologist*, 73(4), 334–348. <https://doi.org/10.1037/amp0000241>
- Edwards, A. (2010). *Being an Expert Professional Practitioner: The Relational Turn in Expertise*. Springer.
- Ilmarinen, J. (2019). From Work Ability Research to Implementation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (16), 28–82. <https://doi.org/10.3390/ijerph16162882>
- Isoherranen, K. (2005). *Moniammatillinen yhteistyö*. Helsinki: WSOY.
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K, Hjelt, H & Fonsén, E. (2022). ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä” – Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus ja Aika*, 16(2), 72–89. <https://doi.org/10.33350/ka.109089>
- Karila, K. (2021). Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021: 3. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma. Haettu osoitteesta https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lingard, L. (2021). Collaborative writing: Strategies and activities for writing productively together. *Perspectives on Medical Education*, 10(3), 163–166. <https://doi.org/10.1007/s40037-021-00668-7>
- Manka, M-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. 3. uud. painos. Keuruu: Otava
- Martikainen, S. J., & Oikarinen, T. (2021). ”Lapsista näkee, että me tehdään tämä hyvin”: Sosioemotionaalisen hyvinvoinnin toimintakulttuuri päiväkodissa. *Journal of Early*

- Childhood Education Research*, 10(3), 147–181. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/jecer/article/view/114174/67373>
- Melasalmi, A. & Husu, J. (2016). The content and implementation of shared professional knowledge in early childhood education. *Early Years*, 36(4), 426–439. <https://doi.org/10.1080/09575146.2016.1149692>
- Metsämuuronen, J. (2003). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. (2. uud. p.). Jyväskylä: Gummerrus.
- Opetushallitus. (2022). Määräykset ja ohjeet 2022:2a. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Haettu osoitteesta https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_0.pdf
- Paananen, M. & Tammi, T. (2017). Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Journal of Early Childhood Education Research* 6(1), 43–60. Haettu osoitteesta <https://journal.fi/jecer/article/view/114069/67268?acceptCookies=1>
- Parrila, S. & Mäntyjärvi, M. (2021). Jaettu pedagoginen johtajuus ja tiiminä kehittymisen avaintekijät. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen & T. Ukkonen-Mikkola (toim.), *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin* (s. 148–167). Suomen varhaiskasvatus ry.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Helsinki. Haettu osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%C3%B6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ranta, S., Harju-Luukkainen, H., Kahila, S. & Korkeaniemi, E. (2022). “At worst it leads to madness.” A phenomenographic approach on how early childhood education professionals experience emotions in teamwork. *Nordisk barnehageforskning*, 19(3). <https://doi.org/10.23865/nbf.v19.313>
- Ranta, S. & Uusiautti, S. (2022). Toimiva tiimityö onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. *Kasvatus: Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja*, 53(1), 79–85. <https://doi.org/10.33348/kvt.113950>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). Menetelmäopetuksen tietovaranto: Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Haettu osoitteesta https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L3_3.html

- Salminen, A. (2011). Mikä kirjallisuuskatsaus?: Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopisto. Haettu osoitteesta https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023). *Työhyvinvointi*. Haettu osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Torraco R. J. (2016). Writing integrative literature reviews: Using the past and present to explore the future. *Human resource development review*, 15(4), 404–428. <https://doi.org/10.1177/1534484316671606>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Haettu osoitteesta https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työterveyshuoltolaki. 21.12.2001/1383. Haettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., Wallin, O. & Kinnunen P. (2021). Kohti muuttuvaa moniammatillisuutta. Teoksessa E. Fonsén, M. Koivula, R. Korhonen & T. Ukkonen-Mikkola (toim.), *Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin* (s. 71–84). Suomen varhaiskasvatus ry.
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E. & Kyndt, E. 2015. Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review*, 15 (2015), 17–40. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edurev.2015.04.002>
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Haettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>
- Venninen, T. (2007). “Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajattelen”: *Ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työtiimeissä*. Helsingin yliopisto. Haettu osoitteesta <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/ee92d7c6-f9e1-4892-945f-279a4b1b0f2c/content>
- Warr, P. (1990). The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*, 63(3), 193–210. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>
- Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2012). Critical viewpoint to early childhood education teachers’ well-being at work. *Journal of Human Sciences*, 9(1), 458-483. Haettu osoitteesta <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2043/861>