

Sisällys

1 Johdanto.....	9
2 Toimiva tiimityö päiväkodissa.....	15
Kurkistusikkunoita varhaiskasvatuksen arkeen.....	25
– Piia Roos: Moniammatillinen tiimityö rakentuu jo opintojen aikana	
3 Vuorovaikutustavat tiimeissä.....	31
Yhteinen visio ohjaa tiimien toimintaa.....	31
Lämmin vuorovaikutustapa tiimissä.....	35
Ristiriitainen vuorovaikutustapa tiimissä.....	46
Tekninen vuorovaikutustapa tiimissä.....	53
Välittelevä vuorovaikutustapa tiimissä.....	60
Etäinen vuorovaikutustapa tiimissä.....	68
Kohti lämmintä vuorovaikutusilmapiiriä.....	74
TEHTÄVIÄ.....	78
4 Vastuun kantaminen itsestä.....	95
Vuorovaikutuksen voima.....	95
Omien ääriviivojen näkyväksi tekeminen.....	99
Itsetutkiskelu tukee ammatillista kasvua.....	106
Tunnetaitoinen varhaiskasvatuksen ammattilainen.....	108
Vuorovaikutustaidot varhaiskasvatustyön keskiössä.....	112
TEHTÄVIÄ.....	121

5 Työn ja vastuun jakaminen	133
Muutoksen tuulet haastavat löytämään uudenlaisia toimintatapoja	133
Ammatilliset vastuualueet selkeyttävät tiimityötä	135
Toimivassa tiimissä yksilölliset vahvuudet kukoistavat	139
Tiimien toiminta kuormittavissa tilanteissa	142
Tiimisopimukset yhteisen toiminnan selkärankana	146
Kurkistusikkunoita varhaiskasvatuksen arkeen	154
– Elina Kataja: Yhteistyötä yli tiimirajojen	
TEHTÄVIÄ	156
6 Laadukasta pedagogiikkaa rakentamassa	165
Ryhmävasu konkretisoi tiimin toimintaa lasten kanssa	165
Ammatillisen osaamisen jakaminen ja kehittäminen	173
Vastuu kokopäiväpedagogiikan toteutumisesta kuuluu kaikille	180
Kurkistusikkunoita varhaiskasvatuksen arkeen	186
– Mikko Tiihonen: Varhaiskasvatuksen erityisopettajana tiimissä	
TEHTÄVIÄ	189
7 Haastaviksi koetut kasvatustilanteet	193
Esimerkkitalanteista syvyyttä tiimien keskusteluihin	193
Toiminnan struktuuria rakennetaan yhdessä	200
Tiimin sisäiset roolit ohjaavat toimintaa	205
Konsultaatiomalli tukee tiimin ammatillista osaamista	209
TEHTÄVIÄ	217

8 Tiimien johtaminen	221
Johtaja on esimerkki henkilöstölleen.....	221
Kehityskeskustelut tiimityön tukena.....	227
Johtaja vastaa koko yksikön pedagogisesta toimintakulttuurista.....	231
Kurkistusikkunoita varhaiskasvatuksen arkeen.....	238
– Mirva Ritari: Varhaiskasvatuspäällikkö on organisaatiossa paljon vartijana	
TEHTÄVIÄ.....	243
9 Haastavat tilanteet tiimissä	251
Palautteen antamisen ihanuus ja kurjuus.....	251
Tiimin sisäiset konfliktit.....	259
TEHTÄVIÄ.....	271
10 Kasvatusyhteistyö	277
Avoin arvokeskustelu toiminnan perustana.....	277
Vastuiden jakaminen.....	283
Arkiset kohtaamiset ja palautteen antaminen.....	286
Haastavaksi koettu kasvatusyhteistyö.....	292
Kurkistusikkunoita varhaiskasvatuksen arkeen.....	301
– Eeva-Liisa Juurijärvi: Kasvatusyhteistyö varhaiskasvatuksen opettajan silmin	
TEHTÄVIÄ.....	305
Lähteet ja lisälukemista	309

1 Johdanto

Työ varhaiskasvatuksessa on arvokasta ja vaikuttavaa, vastuullista ja vaativaa. Pienten lasten kanssa työskenteleminen on kirjaimellisesti tulevaisuuden tekemistä. Valintamme vaikuttavat suoraan paitsi lasten nykyiseen hyvinvointiin ja lapsuuteen myös siihen, millaisten arvojen pohjalta he tekevät päätöksiä ja linjauksia aikuisiksi vartuttuaan.

Ehkäpä konkreettisin esimerkki varhaiskasvatustyön vastuullisuudesta ovat lapsista pienimmät, jotka herkästi kopioivat aikuisen käyttäytymistä reaaliajassa. Taaperoiden kanssa työskennelleet tunnistavat nopeasti tämän ilmiön. Kun aikuinen yskähtää ruokapöydässä, pienet käytöksen kopioijat ovat nopeasti tilanteen tasalla. Hetkessä yskähdyksiä kuuluu sieltä täältä. Mikäli aikuinen uppoutuu ihmettelemään palikkatornia kädet selän taakse ristittyinä, hän saa todennäköisesti viereensä pian vähintään muutaman pienen ihmisen, jotka niin ikään ristivät kätensä selän taakse. Jos aikuinen korottaa syystä tai toisesta ärtyneenä ääntänsä, lapsista ainakin herkimmät reagoivat muuttuneeseen ilmapiiriin jähmettymällä, parahtamalla itkuun tai käyttäytymällä itsekin kiukkuisesti.

On suuri kunnia olla monen ihmisen elämässä kävelevä esimerkki, suoranainen malli ihmisyydestä. Kunniakkuutensa ohella tehtävä on hyvin vastuullinen ja ajoittain kuormittavakin. Harvassa työssä kymmenet silmäparit seuraavat lähes jokaista liikkettäsi ja imevät itseensä tapasi toimia – niin hyvässä kuin pahassakin. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tuleekin olla kaiken aikaa tietoinen omista vuorovaikutuksellista valinnoistaan sekä niihin suoraan vaikuttavista tunnetaidoistaan, persoonallisuudesta ja elämänhistoriastaan.

Ei kuitenkaan riitä, että pidämme huolen lapsille tarjoamastamme ihmisyyden mallista. Viime vuosina varhaiskasvatukseen on kohdistunut paljon mittavia uudistuksia, joiden tarkoituksena on kirkastaa varhaiskasvatuksen arvokasta asemaa entisestään. Muutokset ja uudenlaiset vaatimukset tuovat painetta kehittää omaa ammatillista osaamista ja lisäävät näin ainakin hetkellisesti työmäärää tuntuvasti.

Miten vastuullisessa ja monin tavoin kuormittavassa työssä voi jaksaa? Sekä varhaiskasvatuksen henkilöstön että asiantuntijoiden lausunnot ovat sangen yksimielisiä. Avainasemassa laadukkaassa varhaiskasvatuksessa sekä henkilöstön ja lasten hyvinvoinnissa on ennen kaikkea toimiva tiimityö. Rannan ja Uusiauttin (2022) tutkimuksen mukaan toimiva tiimityö on yhteydessä opettajan toimintaan, kuten hänen kykynsä tukea lasten osallisuutta ja huomioida lasten välisiä suhteita, sekä myös laajemminkin koko varhaiskasvatukseen. Esimerkiksi kasvatusyhteistyön ja toimivan tiimityön välillä tunnistettiin selkeä yhteys.

Varhaiskasvatuksessa on totuttu toimimaan tiimeissä jo vuosikausien ajan. Tiimityö onkin olennainen ja luonteenomainen osa päiväkotien toimintaa, jota ilman varhaiskasvatusta on vaikea edes ajatella. Tiimityöhön panostaminen sen sijaan on kaikkea muuta kuin itsestään selvää. Lukuisat varhaiskas-

vatuksen ammattilaiset myöntävät, että tiimien yhteinen aika käytetään yksinomaan lapsiryhmän pedagogisen toiminnan ja juoksevien asioiden äärellä. Tiimityön kehittämiseen ei välttämättä panosteta juuri mitenkään yleisesti käytössä olevien tiimisopimuksien laatimisen lisäksi. Pedagogiikan arviointia ja kehittämistä käsittelevässä kehittämisprojektissa (Ahonen & Roos 2019) varhaiskasvatuksen henkilöstö nosti kuitenkin toistuvasti esille, miten oman ammatillisen kasvun ja tiimityön kysymyksiin tarttuminen palveli laadukasta pedagogiikkaa paremmin kuin pelkät pedagogiset keskustelut. Tämä johtuu yksinomaan siitä, että laadukas pedagogiikka rakentuu niin vahvasti henkilöstön ammatillisen osaamisen ja pedagogisten oivallusten jakamisen varaan.

Tämän kirjan tarkoituksena on houkutella varhaiskasvatuksen ammattilaisia pohtimaan toimivan tiimityön merkityksellisyyttä. Kirjassa pysähdytään tarkastelemaan hyvinvoivan ja laadukkaaseen pedagogiikkaan yhdessä tähtäävän tiimin toimintaa ennen kaikkea vuorovaikutuksen näkökulmasta. Kirja käynnistyy luvulla, jossa taustoitetaan toimivaa tiimityötä yleisesti. Tämän jälkeen keskitytään tiimin vuorovaikutuksen laatuun tutustumalla viiteen erilaiseen vuorovaikutustapaan. Vuorovaikutustapoihin perehtymisen avulla orientoidutaan matkalle kohti hyvin toimivaa tiimiä, jossa sitoudutaan vaa-limaan lämmintä vuorovaikutustapaa. Kohti tiimin lämmintä vuorovaikutustapaa kuljetaan erilaisten osa-alueiden kautta, joista jokainen itsessään on merkityksellinen osa varhaiskasvatustyötä. Kun näistä osa-alueista jokainen saadaan vuoropuheluun toistensa kanssa, voidaan hyvin perustein todeta lämpimän vuorovaikutustavan edellytysten olevan kohdillaan.

Ensimmäiseksi pysähdytään tiimin jäsenten yksilöllisen kasvun äärelle. Vastuun kantaminen itsestä -luvussa pohditaan esimerkiksi sitä, miten omat tunnetaidot vaikuttavat paitsi

tiimityöhön myös toimintaan lasten parissa ja miten oman itsen äärelle pysähtymiseen turvattu aika kantaa monin tavoin hedelmää tulevaisuudessa. Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan työn ja vastuiden jakamista tiimissä. Luvussa käsitellään aihetta sekä ammatillisten että tiimin jäsenten yksilöllisten vahvuuksien näkökulmasta. Laadukkaan pedagogiikan ja muun toiminnan tulee aina perustua Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin (Opetushallitus 2022). Silti kukin tiimi rakentaa omaan lapsiryhmäänsä itsensä näköisen toimintakulttuurin, joka heijastuu voimakkaasti myös kaikkeen toimintaan lasten kanssa. Pedagogista ja muuta lapsiryhmissä toteuttavaa toimintaa käsittelevässä luvussa tarjotaan ajatuksia, jotka toivottavasti auttavat löytämään omalle tiimille soveltuvia toimintaa ohjaavia pelisääntöjä. Haastaviksi koetuista kasvatustilanteista on oma lukunsa, sillä arjen kuormittavilta tuntuvat tilanteet vaativat suuntaamaan entistä paremmin huomiota tiimin toimivuuteen.

Tiimien johtamista käsittelevässä luvussa tarkastellaan johtajan omalla toiminnallaan tarjoamaa tukea tiimien toiminnalle. Luvussa käsitellään esimerkiksi kehityskeskusteluiden merkitystä sekä hyviä esihenkilö- ja alaistaitoja. Hyvinkin toimivassa tiimissä tulee vastaan tilanteita, joissa asiat tai henkilöt ajautuvat keskenään ristiriitaan. Hankalilta tuntuvien asioiden puheeksi ottamista ja konfliktitilanteissa toimimista lähestytään luvussa Haastavat tilanteet tiimissä. Kirjan loppuksi viiptyillään vielä kasvatusyhteistyön äärellä tiimien näkökulmasta.

Olen kirjoittanut tämän kirjan ennen kaikkea vuorovaikutuksen asiantuntijan näkökulmasta. Tiimin, ja laajemmin koko työyhteisön, vuorovaikutuksen laatu määrittää voimakkaasti tiimin sisäistä ilmapiiriä. Minulla on ollut ilo ja kunnia kulkea aina hetken aikaa kerrallaan lukuisten tiimien rinnalla. Olen saanut kehittää yhdessä moninaisten tiimien kanssa niin pe-

dagogista toimintaa kuin tiimityötäkin. Hyödynnän tässä kirjassa parhaani mukaan tätä vuosien aikana kertynyttä kokemusta. Matkalla kohti lämmintä vuorovaikutustapaa kanssasi kulkevat minun lisäksi joukko varhaiskasvatuksen rautaisia ammattilaisia. Kurkistusikkunoita varhaiskasvatuksen arkeen tarjoavat varhaiskasvatuspäällikkö Mirva Ritari, varhaiskasvatuksen opettaja Eeva-Liisa Juurijärvi, varhaiskasvatuksen erityisopettaja Mikko Tiihonen, varhaiskasvatuksen suunnittelija Elina Kataja sekä varhaiskasvatuksen asiantuntija, kasvatustieteen tohtori Piia Roos. Lisäksi panoksensa tähän kirjaan ovat antaneet useat muut varhaiskasvatuksen ammattilaiset, joiden rehellisten ja suoraan arjesta kumpuavien esimerkkien ansiosta sinun on mahdollista tavoittaa moninaisia kokemuksia tiimityön merkityksellisyydestä.

Toivon sinulle ja tiimillesi lempeää, sitoutunutta, hauskaa ja uudenlaisia oivalluksia synnyttävää matkaa kohti vieläkin toimivampaa tiimityötä! Tiimissä on voimaa!

Vuorovaikutustapoja kuvaavissa tilanne-esimerkeissä olen päättänyt kuvaamaan kutakin tapaa yksittäisessä fiktiivisessä tiimissä. Vaikka oikeassa elämässä vuorovaikutustavat saattavat esiintyä samassa tiimissä vuorovedoin tai vieläkin tiiviimmin toisiinsa kietoutuen, on lukijan todennäköisesti helpompi hahmottaa kokonaisuutta esimerkkitiimien avulla. Lämpimän vuorovaikutustavan tilannekuvauksissa seikkailee Hunajatassujen ryhmän tiimi, ristiriitaisessa vuorovaikutustavassa Sinisiivet, teknisessä vuorovaikutustavassa Kultakorennot, välittelevässä vuorovaikutustavassa Maitohännät ja etäisessä Sateenkaaripölyjen tiimi.

Lämmin vuorovaikutustapa tiimissä

Hunajatassujen päivä on ollut pitkä, vaikka ollaan vasta ruokailussa. Petri hieroo ohimoitaan ja hengittelee syvään, jotta jaksaisi ottaa vastaan Miron tempoilevan kiukun. Mirolla on ollut raskas viikko, ja nyt väsymys purkautuu tavallistakin voimakkaampina tunnemyrskynä. Petri puhuu Mirolle lempeästi ja tyynnytellen, sillä nyt on tärkeintä saada lapsi syömään ja sitten ansaitulle päivälevolle. Mutta kun maito läiskähtää lasin reunojen yli ja maalaa valkoisen aallon Miron tarjottimelle, tämän raivon liekit nuolevat hetkessä päiväkodin kattoa. Ennen kuin Petri ehtii edes reagoida, hän tuntee hellän kosketuksen olallaan. ”Mä jatkan tästä”, Tarja sanoo hymyillen lempeästi. ”Syö rauhassa.” Helpotus tukahduttaa Petrin äänen kuiskaukseksi: ”Kiitos.”

Myöhään iltapäivällä, kun ryhmän viimeisten läsnä olevien lasten ulkoilua valvovat toisen tiimin aikuiset,

kahvi tuoksuu palaverihuoneessa paremmalta kuin koskaan. Kun Petri rojahtaa tuoliinsa, Tarja ja Johanna tapputtavat käsiään ja hihkuvat: ”Hyvä, Petri! Hyvin sä vedät! Jaksaa, jaksaa.” Yliampuva tsemppi kutittelee hymyn huulille, ja päivän jännitteet purkautuvat vapautuneena nauruna. Petri, Tarja ja Johanna nauravat niin, että vesi valuu silmistä ja vatsaa kouristaa. Kun naurun tyrskähdykset laantuvat, Johanna sanoo: ”Ihan tosi, Petri. Sä toimit tosi hienosti aamupäivällä ja ruokailussa Miron kanssa. Ja kiitos, Tarja, kun otit Petriltä koppia, kun mulla oli kädet täynnä Jesperin ja Suvin kanssa.” Hetken aikaa puretaan päivän onnistumisia ja sitten syvenytään haastavimmiksi koettujen tilanteiden läpi käymiseen pala kerrallaan.

Petri huomaa oman ajattelunsa jäsentyvän hänelle itselleenkin, kun hän sanoittaa sitä toisille. Omakohtaiset oivallukset laajenevat toisten oivalluksista, ja lopulta ne muotoutuvat yhdessä tuotetuiksi ja tiimin toimintaa ohjaaviksi periaatteiksi. Vaikka takana on pitkä ja uuvuttavakin päivä, joka on ollut täynnä odottamattomia käänteitä ja toinen toistaan haastavammilta tuntuvia tilanteita, Petri kokee pärjänneensä hyvin. Työ varhaiskasvatuksessa tuntuu merkitykselliseltä, kun sitä saa tehdä yhdessä toimivan tiimin kanssa.

Tiimin sisäinen lämmin vuorovaikutus rakentuu jokaisen tiimin jäsenen tietoisesta päätöksestä sitoutua laadukkaaseen vuorovaikutukseen niin lasten kuin aikuistenkin kanssa. Sitoutunut vuorovaikutus on toisen läsnä olevaa kohtaamista, jonka vilpittömänä päämääränä on osoittaa toiselle, että tämä on arvokas. Lämmintä vuorovaikutustapaa toteuttavassa tiimissä jokainen aikuinen haluaa kantaa vastuun omas-

ta toiminnastaan ja koko tiimin hyvinvoinnista. Kun jokainen on valmis kantamaan oman kortensa yhteiseen kekkoon, työ varhaiskasvatuksessa rakentuu tiimityöksi yksilösuorituksen sijaan. Näin tiimistä tulee jokaisen jäsenensä ammatillista kasvua ja työssäjaksamista tukeva yksikkö, jossa töitä lasten hyväksi tehdään yhdessä. Kenenkään ei tarvitse pärjätä yksin, vaan tiimin vahvuus astuu valokeilaan etenkin kuormittavilta tuntuissa tilanteissa.

Lämpimän vuorovaikutustavan selkäranka onkin sensitiivisyys eli herkkyyys tunnistaa toisen tunteita ja tarpeita taroituksenmukaisella tavalla. Sensitiivisyyteen liittyy vahvasti emotionaalinen tilannetaju, jonka avulla voi arvioida, miten toinen tulisi kohdata tilanteessa. Luonnehdin sensitiivisyyttä usein sydämen kompassiksi, joka ohjaa huomaamaan, kaipaa-ko toinen tilanteessa esimerkiksi lempeää myötätuntoa tai innostunutta rohkaisua. Usein sensitiivisyydestä osana varhaiskasvatusta puhutaan nimenomaan lapsen ja aikuisen välisen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Mitä sensitiivisempi aikuinen on, sen paremmin hän osaa kannatella lapsen emotionaalista hyvinvointia ja autonomiaa sekä tukea lapsen toimintaa parhaalla mahdollisella tavalla.

Sensitiivisyys on kuitenkin yhtä tärkeää tarkasteltaessa toimivaa tiimityötä. Mitä sensitiivisempiä tiimin jäsenet ovat, sen paremmin he tunnistavat toistensa tunteita ja tarpeita ja osaa- vat huomioda ne omassa toiminnassaan. Edellisessä esimerkissä sekä Johanna että Tarja tunnistivat Petrin kaipaavan tukea Miron kanssa toimiessaan. Tarja osoitti myötätuntoa Petriä kohtaan tarjoutumalla ottamaan vetovastuun Miron ohjaamisessa, jotta Petri saisi hengähtää hetken ja ehtisi syömään. Tarjan lempeä lähestyminen viestitti Petrillem, ettei tämän oleteta pärjäävän yksin vaan vastuu lapsista kannetaan yhdessä. Tällaiset myötätunnon osoitukset tukevat luottamuksellista ja

turvallista ilmapiiriä, jossa on lupa myös välillä väsyä tai kaivata muuten vain toisten konkreettista apua.

Tiimin lämpimälle vuorovaikutustavalle on ominaista me-henki, jota lujitetaan paitsi konkreettisilla teoilla arkisissa tilanteissa myös kunnioittavalla ja toista arvostavalla vuorovaikutuksella palaverissa. Niin ikään siihen kuuluu se, että myönteistä palautetta osataan antaa muille ja itselle ja sitä osataan myös vastaanottaa turhia kainostelematta. Huumori mielletään yleisesti ihmisiä toisiinsa vahvasti yhdistäväksi tekijäksi. Kun voi nauraa yhdessä toisen kanssa, tunneilmapiiri kevenee hetkessä ja usein alleviivaa myös sitä, miten raskastakin tilanteista voidaan löytää aihetta hymyyn. Me-henki ei kuitenkaan rakennu pelkästään hyvän huumorintajun tai edes tunneälykkäiden yksilöiden varaan, vaan me-hengen syntymiseen tarvitaan myös tietoisuutta hyvän tiimityön ehdoista. Yksi tärkeimmistä on, että jokainen tiimin jäsen voi kokea olevansa merkityksellinen osa tiimiä.

Varhaiskasvatuksessa on jo vuosien ajan puhuttu osallisuuden pedagogiikasta, joka haastaa varhaiskasvatuksen henkilöstöä tarkastelemaan lapsiryhmän pedagogista toimintaa yhtä aikaa koko ryhmän ja yksittäisen lapsen edun näkökulmasta. Yksinkertaistettuna osallisuuden pedagogiikassa on kyse ennen kaikkea siitä, että jokainen lapsi tuntee olevansa omana ainutlaatuisena itsenään ihana, tärkeä ja siten merkityksellinen osa ryhmää. Aikuisten tärkeäksi tehtäväksi jääkin viestiä lapselle, että tämä on riittävä juuri sellaisenaan eikä lapsen tarvitse muuttua toisenlaiseksi voidakseen osallistua ryhmän yhteiseen toimintaan. Viesti on aivan erityisen tärkeä aikakaudella, jossa inklusiivisen toimintakulttuurin periaatteiden mukaisesti pyritään rakentamaan varhaiskasvatuksesta yhdenvertainen ja tasa-arvoinen oppimisympäristö keskenään moninaisille lapsille.

◎ KUVA MINUSTA

Harjoitusta varten tarvitaan joukko kuvakortteja, esimerkiksi satunnaisia postikortteja, pelikortteja, tunnekortteja tai kuvia kukkasista tai eläimistä. Voidaan myös hyödyntää tämänkaltaisia harjoituksia varten suunniteltuja persoonallisuuden piirteitä tai vahvuuksia kuvaavia kuvakortteja. Kortit levitetään lattialle tai suuren pöydän päälle.

Kukin valitsee vuorollaan yhden kuvakortin, joka kuvaa itseä omasta mielestä hyvin. Lisäksi jokainen valitsee yhden sellaisen kortin, joka on mahdollisimman kaukana omasta itsestä. Ensimmäisellä kierroksella jokainen saa esitellä itseä hyvin kuvaavat kortit ja toisella itseen sopimattomat kuvat. Leikki toimii erinomaisena tutustumistehtävänä isollekin joukolle.

◎ RIKKINÄINEN PUHELIN

Tämä lapsiryhmän suosikkileikki soveltuu erinomaisen hyvin toteutettavaksi hieman isommalla osallistujaryhmällä vaikkapa hauskana orientaationa yhteiseen työiltaan. Ringin ensimmäinen keksii pitkähkön lauseen, joka liittyy tavalla tai toisella varhaiskasvatukseen. Tämän jälkeen hän kuiskaa sen seuraavalle. Lause pyritään toistamaan mahdollisimman muuttumattomana, ja lopulta sen viimeiseksi vastaanottanut lausuu sen ääneen. Tämän jälkeen lauseen liikkeelle laittanut henkilö kertoo, millainen lause alun perin oli. Tehtävä on paitsi hauska myös sangen havainnollistava. Kun toistamme kuulopuheita eteenpäin, viestin sisältö saattaa muuttua merkittävästikin alkuperäisestä. Kun kaikki vähän paikkaavat unohtamiaan

◎ DREAM TEAM – TIIMIN TILANNEANALYYSI

Tehtävää varten tarvitaan iso kartonki tai valkotalu sekä erivärisiä tusseja. Aluksi tiimi rakentaa mielikuvan kaikkien aikojen dream teamistä, unelmien tiimistä, jossa tiimin toiminta on saumatonta ja yhteishenki ruokkii kaikkien kokonaisvaltaista hyvinvointia. Unelmien tiimiin liitetyt ominaisuudet ja elementit kirjoitetaan yhdellä tussilla vaikkapa ajatuskartan muotoon. Näin syntyy tavoite, jota kohti tiiminä halutaan pyrkiä.

Seuraavaksi laaditaan oman tiimin tilanneanalyysi. Tilanneanalyysissä syvennyttään huomaamaan, millainen tiimimme nykytilanne on. Millaiset kohdat unelmien tiimistämme toteutuvat jo nykyisessä tiimissämme? Nämä kohdat merkitään uudella värillä. Kolmannella värillä puolestaan merkitään ne kohdat, jotka eivät toteudu vielä lainkaan tai toteutuvat vasta heikosti.

Lopuksi ideoidaan keinoja, joilla unelmien tiimin ominaisuudet saataisiin tuotua oman tiimin toimintaan. Lopuksi ajatukset kootaan selkeiksi sopimuksiksi. Jos kohtia on paljon, yhdessä voidaan linjata, mihin listan asioista tartutaan ensimmäiseksi. Kaikkea ei kannata yrittää muuttaa kerralla. Yhdessä sovitaan myös siitä, milloin tavoitteiden toteutumista arvioidaan ensimmäisen kerran, miten arviointitietoa kerätään ja miten sen mukanaan tuomaa tietoa hyödynnetään.

LÄMPIMÄN VUOROVAIKUTUKSEN HUONEENTAULU

Lämmin vuorovaikutustapa tukee tiimien toimintaa ja sen jäsenten työhyvinvointia. Mutta mitä lämmin vuorovaikutustapa tarkoittaa konkreettisesti juuri meidän tiimisämme? Lämmintä vuorovaikutustapaa voidaan lähestyä esimerkiksi tunnistamalla siihen liittyviä avainsanoja tai -lauseita. Kun lämmin vuorovaikutustapa on näin kiteytetty, lähdetään yhdessä luomaan huoneentaulua lämmistä vuorovaikutustavasta meidän tiimissämme. Huoneentaulun voi tehdä esimerkiksi suurelle kartongille, joka koristellaan tiimin mieltymysten mukaan. Avainsanoja ja -lauseita voi esimerkiksi elävöittää kuvilla, tai ne voidaan korvata kuvilla kokonaan. Kuvat voi etsiä valmiiksi esimerkiksi aikakauslehdistä tai internetistä, mutta yhtä mainiosti ne voidaan piirtää itse. Kun huoneentaulu on valmis, se kiinnitetään sellaiselle paikalle, josta sen näkee jokaisena työpäivänä. Näin huoneentaulusta tulee ikään kuin julistus: ”Meidän tiimissämme lämmin vuorovaikutustapa toteutuu tällä tavalla!” Kun yhdessä pohditut laadukkaan vuorovaikutuksen elementit ovat päivittäin katseen alla, niiden vaalimiseen tulee todennäköisesti sitouduttua tiukemmin.