

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

Anni Kavakka
Katja Peiponen

”Syksy on tyhjä taulu”- Työhyvinvointi päiväkodin arjessa

Opinnäytetyö
Lokakuu 2018



OPINNÄYTETYÖ
Lokakuu 2018
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihe)

Tekijät
Anni Kavakka, Katja Peiponen

Nimeke
”Syksy on tyhjä taulu”- Työhyvinvointi päiväkodin arjessa

Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalassa sijaitseva päiväkot

Tiivistelmä

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Pohjois-Karjalassa sijaitsevan päiväkodin henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa keväällä 2018, tuottaa tietoa toimeksiantajalle ja luoda osallistamalla pohjaa työhyvinvoinnin kehittämistyölle. Tavoitteena oli lisätä työntekijöiden ymmärrystä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja omista vaikutusmahdollisuuksistaan työyhteisön hyvinvointiin liittyen sekä tuottaa kerätyn tiedon avulla hyvinvointimalli työyhteisön käyttöön. Työyhteisöä osallistettiin opinnäytetyöprosessin eri vaiheissa. Opinnäytetyön tiedon tuottamisen menetelminä käytettiin kyselylomaketta, learning cafe menetelmää ja yhteistä suunnitteluiltaa. Suunnitteluiltaa sisälsi monia eri menetelmiä, kuten rentoutus, keskustelut ja kuvakortit.

Opinnäytetyön osallistavat osiot toteutettiin huhti-toukokuussa 2018. Opinnäytetyön tulosten perusteella tärkeimmäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi päiväkodin henkilöstö kokee työilmapiirin ja avoimen vuorovaikutuksen. Siinä on kuitenkin eroja, kuinka hyvä työilmapiiri määritellään. Työhyvinvointi koetaan asiaksi, johon hyvin pienilläkin asioilla voidaan vaikuttaa. Moniin asioihin toivotaan muutosta, ja niihin on tarkoitus jatkossa keskittyä. Päiväkodin henkilöstön mielestä osallistamisen keinoja olisi voinut olla vähemmän. He kokivat, että samaa aihetta toistettiin turhan paljon. Aihe kuitenkin koettiin loppupalautteen ja käytyjen keskustelujen perusteella tärkeäksi sekä ajankohtaiseksi. Opinnäytetyöprosessimme aikana rakentui työhyvinvointimalli, jonka pohjalta työyhteisön työhyvinvointia on mahdollista kehittää jatkossa lisää.

Kieli	Sivuja	52
suomi	Liitteet	5
	Liitesivumäärä	9

Asiasanat

työhyvinvointi, varhaiskasvatus, työn imu, työyhteisön kehittäminen



THESIS
October 2018
Degree Program in Social Services

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Authors
Anni Kavakka, Katja Peiponen

Title
"Autumn is an empty table"- Well-being at Work in a Day-care Center

Commissioned by
A nursery school in North Karelia

Abstract

The aim of this functional thesis was to map well-being at a day care center in North Karelia in spring 2018, to provide information to the client and to establish the basis for the development work for well-being. The aim was to increase employees' understanding of factors affecting well-being at work and their own influence on the well-being of the work community and to generate a well-being model for the work community. The working community was involved in the different phases of the thesis process. A questionnaire, the learning cafe method and a planning afternoon were used as a data collection method for this thesis. The planning afternoon included many different methods such as relaxation, conversations and picture cards.

The participatory sections were organized in April-May 2018. Based on the results of this thesis, a good working atmosphere and open interaction are considered to be the most important factors in promoting well-being at work. However, there are differences in how to determine good working atmosphere. Well-being at work is perceived as something that can be influenced by very small things. It is hoped that many things would change. They will focus on them in the future. The nursery staff believes that there could have been fewer ways of involvement. They felt that the same subject was repeated too much. However, the topic was felt to be important and topical on the basis of the final feedback and discussions. During our thesis process we built a well-being model at work. Based on the model, workplace well-being in the work community can be further developed in the future.

Language	Pages	52
Finnish	Appendices	5
	Pages of Appendices	9

Keywords

well-being at work, early childhood education, work engagement, development of a work community

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Varhaiskasvatuksen lähtökohdat	6
3	Varhaiskasvatuksen arki työhyvinvoinnin näkökulmasta.....	8
4	Työhyvinvointi	11
4.1	Työhyvinvoinnin rakennuspalikat	11
4.2	Työn imu.....	12
4.3	Työssä jaksaminen	13
4.4	Ammatillinen työote	15
4.5	Toimiva työyhteisö	16
4.6	Työyhteisön kehittäminen	18
5	Aiheeseen liittyvät aikaisemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt.....	19
6	Lähtökohdat	21
6.1	Opinnäytetyön tausta.....	21
6.2	Tarkoitus ja tavoitteet.....	22
7	Menetelmälliset valinnat.....	23
7.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	23
7.2	Opinnäytetyötä ohjaavat prosessimalli ja kehittämistyönmalli.....	25
7.3	Tiedon tuottamisen osallistavat menetelmät	27
7.4	Arviointimenetelmät	29
8	Toiminnallinen toteutus	30
8.1	Suunnittelua ja toiminnan aloitus	30
8.2	Alkukartoitus kysely	31
8.3	Learning cafe tiimeille	31
8.4	Suunnitteluiltapäivä.....	32
8.5	Palautekysely henkilökunnalle	33
9	Tulokset ja tuotos.....	33
9.1	Alkukartoituskysely	33
9.2	Learning cafe	35
9.3	Suunnitteluiltapäivä.....	36
9.4	Palautekysely.....	37
9.5	Työhyvinvointimalli.....	37
10	Pohdintaa.....	38
10.1	Tulosten tarkastelua	38
10.2	Toteutuksen ja menetelmien tarkastelua	44
10.3	Eettisyys ja luotettavuus	48
10.4	Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu	49
10.5	Ideoita jatkoon	52
	Lähteet.....	53

Liitteet

Liite 1	Tutkimuslupahakemus
Liite 2	Toimeksiantosopimus
Liite 3	Kyselylomake
Liite 4	Suunnitteluiltapäivän aikataulu
Liite 5	Työhyvinvointimalli

1 Johdanto

Arjessa ja työelämässä jatkuvasti tapahtuvat muutokset ja varhaiskasvatuksessa esiintyvä kiire, sekä työtehtävien monipuolistuminen, ovat mielestämme tehneet varhaiskasvattajien työstä aiempaakin haastavampaa. Työ vaatii koulutusta, joustavuutta ja tilannetajua. Varhaiskasvattajat tekevät työtä persoonallaan asiakkaiden, eli lasten sekä perheiden parhaaksi. On erittäin tärkeää huolehtia varhaiskasvattajien työhyvinvoinnista ja siihen voidaan usein vaikuttaa pienilläkin arjen muutoksilla, kun kasvattajat vain tiedostavat olevansa itse vastuussa monista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Hyvinvointi syntyy työyhteisön yhteistyöllä avoimuuden ja yhteisten toimintatapojen pohjalta.

Opinnäytetyömme toimeksiantaja on Pohjois-Karjalassa sijaitseva päiväkoti. Tarkastelemme päiväkodin työhyvinvointia ja olemme luoneet toiminnallisen osallistamisen avulla työhyvinvointimallin yksikön arjen tueksi, varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin perustaksi ja jatkossa tapahtuvan kehittämisen pohjaksi. Konkreettisen mallin lisäksi itse opinnäyteprosessi on ollut merkittävässä roolissa osallistujien tietoisuuden lisäämisessä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä olemme kartoittaneet 12:sta työntekijän näkemyksiä edeten yksilötason mielipiteistä ja kokemuksista koko työyhteisön yhteisiin näkemyksiin. Osallistamisen keinoina on käytetty kyselylomaketta alkukartoituksessa, learning cafe tyypistä toiminnallista osiota tiimeille ja suunnitteluiltapäivää, mikä rakentui erilaisista toiminnallisista osioista. Toiminnallisella lähestymistavalla olemme etsineet sekä positiivisia että negatiivisia työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä, joita työyhteisössä ilmenee. Prosessin aikana olemme luoneet yhteistä työhyvinvointimallia seuraavan toimintavuoden toiminnan tueksi. Opinnäytetyömme tarjoaa perustan työyhteisön yhteiselle päämäärälle ja joustavalle jatkokehittämiselle.

Opinnäytetyön tarkoitus on ollut selvittää työyhteisön hyvinvoinnin tilaa keväällä 2018, tuottaa tietoa toimeksiantajalle ja luoda pohjaa toimeksiantajana toimivan

päiväkodin työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tavoitteena on ollut lisätä työntekijöiden ymmärrystä omista vaikutusmahdollisuuksista työhyvinvointiinsa, sekä lisätä yksittäisten työntekijöiden ja tiimien vastuunottoa koko työyhteisön työhyvinvoinnista. Tavoitteena on ollut löytää vastausta siihen, mitä kyseiseltä työyhteisöltä tarvitaan toimivan, hyvinvoivan päiväkodin arjen rakentamiseen. Opinnäytetyömme kytkeytyy vahvasti varhaiskasvatuksen ajankohtaisiin haasteisiin, kuten kiireen ja riittämättömyyden tunteen sietämiseen, sekä omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Opinnäytetyömme luo pohjaa työyhteisön työhyvinvoinnin pitkäkestoiselle kehittämiseksi.

Aluksi tuomme esille teoriaa varhaiskasvatuksen perusteista, työhyvinvoinnista, toimivasta työyhteisöstä, työyhteisön kehittämisestä ja työssä jaksamisesta. Tämän jälkeen etenemme toiminnallisiin menetelmävalintoihin, sekä arviointimenetelmiin. Kuvaamme toiminnallisen opinnäytetyömme toteutusta, tuotettua tietoa ja tuloksia. Lopuksi pohdimme eettisiä kysymyksiä sekä kuvaamme omaa oppimistamme ja ammatillista kasvuamme opinnäytetyöprosessin aikana.

2 Varhaiskasvatuksen lähtökohdat

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen tavoitteellista ja suunnitelmallista opetuksen, kasvatuksen sekä hoidon muodostamaa kokonaisuutta. Nykyisin keskeisenä tekijänä varhaiskasvatuksen toteuttamisessa on pedagoginen osaaminen. Varhaiskasvatuksen periaatteena on tukea arjessa lapsen oppimista, kehitystä sekä kasvua ja edistää kokonaisvaltaista hyvinvointia, yhteistyössä perheiden kanssa. Varhaiskasvatusta järjestetään eri muodoissa: leikki- ja kerhotoimintana, päiväkodissa ja perhepäivähoidossa. Jokaisella alle kouluikäisellä lapsella on oikeus osallistua varhaiskasvatukseen, lapsen osallistumisesta päättävät vanhemmat. Esiopetus ennen koulun alkua on osa varhaiskasvatusta. (Opetushallitus 2017.)

Varhaiskasvatuksen toteuttaminen pohjautuu varhaiskasvatukseen (580/2015). Varhaiskasvatukseen mukaisesti varhaiskasvattajat ovat velvollisia toteuttamaan suunnitelmallista sekä tavoitteellista, pedagogista sekä lapsen kehitystä tukevaa kokonaisuutta. Valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat Opetushallituksen valmistelemia ja niihin perustuen laaditaan paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat. Jokaiselle varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella tulee uuden lain perusteella laatia henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma eli Vasu (varhaiskasvatukseen 7 A § 580/2015). Tavoitteet laaditaan yhdessä lapsen ja huoltajien kanssa. Uudet Vasut otettiin käyttöön 1.8.2017 alkaen. Varhaiskasvatussuunnitelmat ohjaavat varhaiskasvatuksen arjen toimintoja ja pedagogisten ympäristöjen suunnittelua. Palvelun tuottajilla on velvollisuus noudattaa Vasuja. Vasut ohjaavat, kuinka kunkin lapsen kasvua ja kehitystä arjen tasolla toteutetaan. Vasuihin kirjatut tavoitteet sekä periaatteet noudattavat lasta aktivoivia toimintamalleja ja niiden toteutumista arvioidaan. Arvoperusta nousee YK:n yleissopimukseen lapsen oikeuksista 1989. Jokaisella lapsella onkin subjektiivinen oikeus 20h/viikossa varhaiskasvatukseen. (Opetushallitus 2017.)

Uusi varhaiskasvatukseen astui voimaan 1.9.2018. Siirtymäkausi joidenkin lain mukaisten asioiden kohdalla on kylläkin yli kymmenen vuotta. Päiväkoti edelleen olemaan moniammatillinen eri ammattiryhmien osaamista arvostava ja käyttävä työyhteisö. Laissa kuitenkin korostuu korkeakoulutettujen lastentarhanopettajien lisääminen varhaiskasvatukseen arjessa, etenkin yliopistokoulutettujen kasvatustieteen kandiin. Jotta asiakkaiden kannalta välttämätöntä moniammatillista yhteistyötä voidaan arjessa toteuttaa sekä ylläpitää, on tärkeää kuvata julkisesti eri ammattilaisten osaamista ja työnkuvaa erityisosaamisineen. Sosionomin työnkuvaa ei kuitenkaan ole selvästi kerrottu. Selvityshenkilöryhmä on esittänyt eri koulustaustaisten vastuiden selkeää jaottelua sekä ammattinimikkeiden uudistamista ja tehtävien rajaamista koulutuksen tuomaan osaamiseen perustuen. Ammattinimikkeiden erittelyn sanotaan vahvistavan ja selkeyttävän myös varhaiskasvatussuunnitelmatyötä tilanteessa, missä pedagogiikan merkityksen halutaan kasvavan. Päiväkotien työyhteisö koostuukin jatkossa johtajista, varhaiskasvatukseen erityisopettajista, varhaiskasvatukseen opettajista, varhaiskasvatukseen

sosionomeista ja lastenhoitajista. Nykyiset sosionomitaustaiset lastentarhanopettajat säilyttävät kelpoisuutensa myös varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään. (Karila. ym. 2017, 86.)

Pedagogiikan painottaminen ja vahvistaminen varhaiskasvatuksen arjessa on uuden Vasun keskeisimpiä uudistuksia (Ahonen 2017, 8). Uudessa Vasussa oppiminen on jaettu viiteen osa-alueeseen, mitkä ohjaavat kasvattajien pedagogista työtä arjessa. Vasussa korostetaan joustavuutta lasten yksilölliset tarpeet huomioiden sekä varhaiskasvattajien vastuuta pedagogisten toimintaympäristöjen toimivuudesta siten, että osa-alueet eivät ole erillisiä. Tavoitteena on toteuttaa osa-alueita yhdistävää laaja-alaista oppimista. Eri oppimisen osa-alueiden sisällöt ja tavoitteet on tunnettava hyvin, jotta varhaiskasvattajat pystyvät tarjoamaan lapsille heidän oppimistaan ja kehitystään tukevaa toimintaa. Kasvattajien vastuulla on ottaa huomioon jokaisen lapsen yksilölliset tarpeet ja pedagogiset tavoitteet sekä mielenkiinnon kohteet toimintaa/toimintaympäristöjä suunniteltaessa. Kokonaisvaltainen oppiminen lasta aktivoiden korostuvat uuden Vasun myötä entistä enemmän. (Ahonen 2017, 162–164.)

3 Varhaiskasvatuksen arki työhyvinvoinnin näkökulmasta

Lastentarhanopettajaliiton (LTOL) jäsenilleen teettämä kyselytutkimus on vuonna 2011 (TNS-Gallup 2011) selvittänyt lastentarhanopettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tämän tutkimuksen mukaan enemmistö lastentarhanopettajista oli melko tyytyväisiä työhönsä. Kyseisessä työhyvinvointitutkimuksessa pyrittiin saamaan selville sekä työhön positiivisesti, että negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Positiivisia, voimavaroja antavia tekijöitä löytyi lukuisia: mm. lastentarhanopettajan kyvyt ja resurssien tarjoamat mahdollisuudet vastata lapsiryhmän pedagogisesta toiminnasta, vaikutusmahdollisuudet oman työn suunnitteluun, mahdollisuudet kehittää itseään, riittävät resurssit ottaa vastuuta lasten turvallisuudesta, työn yleinen arvostaminen yhteiskunnassa, tuen ja kannustuksen saaminen esimieheltä, mahdollisuus kertoa mielipiteensä oman työn kehittämiseen liittyen,

työrauhan saaminen arjessa sekä mahdollisuus tehdä työnsä hyvin, avoin ilma-
piiri työyhteisössä, suunnitelmallinen työntekijöiden osaamista hyödyntävä johta-
minen, mahdollisten ristiriitojen ratkaisemistaito työyhteisön jäsenillä ja se, että
lastentarhanopettajan pedagogista osaamista arvostetaan. Myös sosiaaliset tekijät vaikuttavat todella paljon työssä jaksamiseen. (Lastentarhanopettajaliiton jäsenten työhyvinvointitutkimus 2011.)

Tämän tutkimuksen mukaan eniten kuormittavia tekijöitä päiväkodin työssä olivat puolestaan työtehtäviin varatun ajan vähyys, jolloin vain välttämättömin voidaan toteuttaa, sijais- ja varahenkilöjärjestelmän toimimattomuus/riittämättömyys, päiväkodin johtajan mahdollisuus toteuttaa pedagogista johtamista sekä työtilojen vähäisyys palavereihin ja suunnitteluun. Myös arviointiin liittyvä työ on tuntunut useiden vastaajien mielestä arkea kuormittavalta, koska siihen ei ole varattu riittävästi aikaa. (Lastentarhanopettajaliiton jäsenten työhyvinvointitutkimus 2011.)

Myös muissa tutkimuksissa ja kyselyissä tulee esiin samoja työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia sekä heikentäviä tekijöitä. Esimerkiksi Ahosen (2006) mukaan työhyvinvointia parantavia tekijöitä ovat päiväkodissa avoimuus, luottamus, turvallisuus, rehellisyys, työntekijöiden halu auttaa toisiaan sekä yksilöllisen osaamisen arvostaminen. Toimimattomina pidetyissä työyhteisöissä puolestaan tulee esille turhaa kilpailua, ongelmia työntekijöiden keskinäisissä väleissä, kiinnostuksen puutetta toisten auttamiseen ja tukemiseen liittyen, luottamuspulaa, kateutta työyhteisön jäsenten välisissä ihmissuhteissa sekä sulkeutuneisuutta. Tällöin työntekijät eivät saa tarvitsemaansa ja kaipaamaansa tukea työyhteisön sisällä ja pahimmassa tapauksessa työyhteisön kiinnostavuus työnantajana vähenee. (Ahonen 2006, 36.) Myös Hujalan ym. (1999) mukaan päiväkodin merkittävimpiä työhyvinvointitekijöitä ovat työyhteisön jäsenten välisen yhteistyön ja kommunikaation sujuvuus sekä avoimuus vuorovaikutuksessa, työkavereiden osaamisen arvostaminen ja vahva luottamus työyhteisön sisällä. (Hujala ym. 1999, 115.)

Tutkimuksissa ja selvityksissä on todettu, että päivähoiton henkilöstön osaaminen yhteiskunnassamme on korkealla tasolla. Tätä on selitetty koulutuksen tuomalla vahvalla ammattitaidolla varhaiskasvatuksen tehtäviin. Koulutusta pidetään

tärkeänä ja siihen on haluttu antaa resursseja. (Hujala ym. 1999, 116.) Kun varhaiskasvatuksen henkilöstöä koulutetaan, niin keskeistä on ollut tarjota ajan tarpeeseen vastaavaa osaamista, mikä vahvistaa henkilöstön uskoa itseensä. Koulutuksella on voitu kehittää työnhallintataitoja, mikä parantaa työhyvinvointia. (Keskinen 1985.)

Työhyvinvoinnista puhuttaessa on muistettava, että kokemukset työssä jaksamisesta ovat aina osa kasvattajan persoonaa ja jokaisella on oma tapansa kokea asioita varhaiskasvatuksen arjessa. Voimavaroihin ja selviytymiseen vaikuttavat myös työn ulkopuoliset asiat, työntekijän elämän kokonaistilanne ihmissuhteineen ja vapaa-aikoineen. Työhyvinvointiin vaikuttavia asioita ovat myös yleiset yhteiskunnalliset tekijät kuten alan arvostus ns. ulkopuolistenkin näkökulmasta, kouluttautumismahdollisuudet työssä jo toimiessa, sekä arjen työlle annetut resurssit, fyysiset olosuhteet kuten työolot, ryhmän lapsimäärä, melutaso sekä ergonomiatekijät ja sosiaaliset tekijät, mm. asiakkaat, työyhteisö ja ilmapiiri. (Lastentarhanopettajaliiton jäsenten työhyvinvointitutkimus 2011.)

Opetus- ja kasvatusaloilla työskentelevillä on keskimääräistä suurempi todennäköisyys uupua tilanteissa, joissa työyhteisön yleinen tilanne aiheuttaa muillekin stressiä. Kasvattajilta vaaditaan pedagogisessa työssä tilannetajua ja herkkyyttä tunnistaa lapsen sanatontakin kommunikaatiota, ja taitoa huomioida jokaisen lapsen henkilökohtaisia tarpeita. Lapsilla ilmenee arjessa kehitykseen sekä käyttäytymiseen ja sen säätelykeinoihin liittyviä haasteita, joihin täytyy pystyä reagoimaan johdonmukaisesti, tavalla, mikä tukee kunkin lapsen kehitystä. Työ varhaiskasvatuksessa on ihmissuhdetyötä, mikä kuormittaa työyhteisön jaksamista. Työssä tarvitaan vuorovaikutustaitoja suhteessa asiakkaisiin sekä työyhteisön jäsenten välillä. Yleensä tulee kyetä toimivaan vuorovaikutukseen myös eri yhteistyötahojen kanssa. Samaan aikaan varhaiskasvatuksen työhön luodaan yhteiskunnan taholta odotuksia, mikä vaikuttaa työntekijöiden arjessa jaksamiseen. Työssä vaaditaan nopeaa reagointia, ennakkointia ja joustavuutta. Haasteiden keskellä työntekijöillä tuleekin olla riittävästi suojaavia voimavaroja käytössään. Työstä itsestään voidaan löytää tekijöitä, joiden avulla on mahdollista vahvistaa työntekijöiden hyvinvointia. Lasten kehityksen seuraaminen, ja sen tukeminen voivat antaa onnistumisen kokemuksia ja pienetkin asiat voivat tuottaa paljon iloa. Onnistumiset vahvistavat ammatillista kasvua. Tutkimukset kertovat,

että arvostus ja kannustus työyhteisön jäsenten välillä on tärkeää. Haasteiden voittaminen luo uskoa omaan osaamiseen. Jos kasvattajalla ei ole selkeää kuvaa työtehtävistään, uhkaa tämä puolestaan kokemusta työn hallinnasta. Tällöin kasvattajan henkilökohtainen pätevyys ja osaaminen jäävät usein hyödyntämättä arjessa. Selkeät roolit osaamiseen perustuen, sekä yhteisymmärrys työyhteisön sisällä tukevat jaksamista. (Nislin 2016.)

4 Työhyvinvointi

4.1 Työhyvinvoinnin rakennuspalikat

Merkittävimmät työhyvinvointia tutkivat tahot ovat Suomessa Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus (Kauhanen 2016, 31). Työturvallisuuskeskus edistää työhyvinvointia tuottamalla tietoa ja tarjoamalla koulutusta ja välineitä turvallisista työoloista, sekä niiden kehittämisestä (Työturvallisuuskeskus 2018). Työterveyslaitos tarjoaa vastaavanlaisia palveluita sekä tutkii ja kouluttaa edistääkseen parempaa työhyvinvointia (Työterveyslaitos 2018). Myös Suomen työlainsäädännössä huolehditaan työhyvinvoinnista. Työsopimuslaki (55/2001) sisältää mm. työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia ja säännön työntekijöiden yhdenvertaisuudesta. Työsuojeluun liittyviä lakeja ovat työturvallisuuslaki (738/2002) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001). (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018.)

Kuviossa 1 on kuvattu työhyvinvointiin vaikuttavia keskeisimpiä tekijöitä. Suurin vaikuttava tekijä on työntekijä itse. Oma asenne ja itsestä huolehtiminen ovat asioita, joihin jokainen pystyy omilla elämäntapavalinnoillaan vaikuttamaan. Työn hallintataidot ja työyhteisötaidot ovat myös osittain työntekijän omasta joustavuudesta, kehittämisvalmiudesta ja avoimesta vuorovaikutuksesta riippuvaisia. Organisaation rakenteisiin ja johtamiseen yksittäisellä työntekijällä ei välttämättä ole samalla tavalla vaikutusmahdollisuuksia. (Manka & Manka 2016, 76.)



Kuvio 1. Työhyvinvointitekijät (Mankaa & Mankaa 2016, 76 mukaillen).

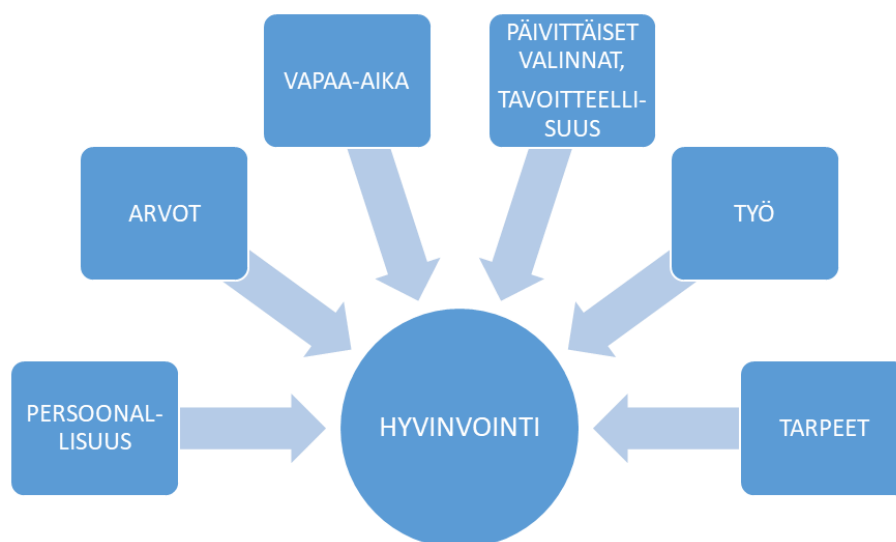
4.2 Työn imu

Työn imu määritellään positiivisena tunne- ja kokemustilana (Työturvallisuuskeskus 2018, Hakanen 2004, 28). Työn imussa korostuu tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työtä kohtaan. Työn imussa henkilö on motivoitunut ja innostunut työstänsä, eivätkä vastoinkäymiset kuormita häntä. (Hakanen 2004, 229.) Työn imua vahvistaa se, että työtehtävät ovat sopivan haastavia ja monipuolisia. Lisäksi työntekijällä on oltava mahdollisuuksia vaikuttaa ja kehittyä työssään. (Työterveyslaitos 2018.) Hakasen (2004) työterveyslaitokselle tekemässä kattavassa työhyvinvointitutkimuksessa todettiin 37 %:n suomalaisista työntekijöistä kokeneen työn imua ainakin muutamasti viikossa. Sheldon ja King (2001) puolestaan määrittelevät työn imuun liittyvän positiivisen psykologian olevan tieteellistä tutkimusta ihmisten vahvuuksista ja kiinnostuksen suuntaamista siihen, mikä toimii, on oikein ja mitä voi kehittää paremmaksi. (Sheldon & King 2001, 216–217.)

Positiivisessa psykologiassa keskitytään yksilöiden ja yhteisöjen voimavarojen ja hyvinvoinnin vahvistamiseen (Suomen positiivisen psykologian yhdistys 2018). Hakanen (2004) puolestaan luonnehtii työn imun sisältävän tarmokkuuden, omistautumisen ja työhön uppoutumisen kokemista. Työn imu eroaa hetkellisestä flow-tilasta siinä, että se on kestoaltaan pysyvämpi ja kokonaisvaltaisempi tunne-tila. (Hakanen 2004, 229.)

4.3 Työssä jaksaminen

Yksinkertaisuudessaan hyvinvoinnissa (kuvio 2) on kyse siitä, kuinka luot itsellesi arvojesi mukaista elämää (Rauramo 2012,10). Kokonaisvaltainen hyvinvointi rakentuu useista tekijöistä, joista työ on vain yksi osa. Päävastuu omasta työhyvinvoinnistaan kuuluu jokaiselle työntekijälle. Työntekijä on vastuussa itsensä lisäksi työkavereilleen, työnantajalleen sekä koko yhteiskunnalle. Palkan lisäksi työ antaa mahdollisuuden osallisuuden kokemuksiin työyhteisön jäsenenä. Sosiaaliset suhteet tuovat turvallisuutta, arvontoa, oikeudenmukaisuutta ja vaikutusvaltaa. Työn kautta voi kokea onnistumisen kokemuksia ja työstään saadun arvostuksen ja kunnioituksen kautta myös itsetunto vahvistuu. Myönteiset kokemukset ja työn arvostus lisäävät työssä viihtymistä. (Salminen 2015, 45–65.)



Kuvio 2. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Rauramoa (2012, 11) mukailleen.

On tärkeää tiedostaa, kuinka itse vaikuttaa ja voi vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin. Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin kiinnitetäänkin nykypäivänä yhä enemmän huomiota. Työhyvinvoinnin kannalta keskeisintä on se, kuinka yksilöltä luonnistuu työelämän ja elämän muiden osa-alueiden yhteensovittaminen (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6). Yksilön ajan- ja elämäntaitotaidot korostuvat, koska nykyään työn tekeminen ei ole enää niin vahvasti sidoksissa tiettyyn aikaan tai paikkaan. Työstä palautumisella on tässä merkittävä rooli. Työstä palautuminen ehkäisee työstressiä ja sen aiheuttamia terveysoireita ja pitää siten yllä työhyvinvointia. (Kinnunen 2017, 127.)

Palautumisesta huolehtiminen edellyttää riittävää lepoa vapaa-ajalla ja viikonloppuisin. Erityisesti riittävä syvä uni on tärkeimpiä palauttavia tekijöitä. Palautumista voidaan tarkastella fysiologisesta ja psykologisesta näkökulmasta. Kun työntekijä kokee itse olevansa taas valmis töihin, ja elimistö on stressin jälkeen palautunut takaisin perustasolle, on palautuminen tällöin onnistunut. Pienet palauttavat hetket työpäivän aikana ovat tärkeitä. Myös silloin, kun työntekijä nauttii työstänsä, sillä tämä takaa niin olevan myös tulevaisuudessa. (Manka & Manka 2016, 181–185.)

Vietämme työssä suurimman osan ajastamme, ja siksi työssä viihtyminen onkin tärkeää. Jokainen voi muokata työstään itselleen hieman mieluisampaa. Jos ei työssään voi kokea työn imua, tulee helposti tyytymättömäksi muihinkin asioihin elämässään. Jokaisen on hyvä käydä keskustelua itsensä kanssa, mistä hyvä elämä muodostuu ja millainen merkitys työllä on hyvän elämän kannalta. Työssä jaksamista vahvistaa oman työn syvällisemmän merkityksen sisäistäminen. Myös omien arvojen nimeäminen auttaa hahmottamaan työn merkitystä. Karu tosiasia on se, että työntekijä, joka ei ole valmis kehittämään itseään, jää työyhteisössä sivurooliin, jolloin hänen työpanoksellaan ei ole kovin suurta arvoa. (Salminen 2015, 55–60.)

4.4 Ammatillinen työote

Vaikka oman työn perustehtävä olisi työntekijälle selkeä, voi työyhteisön tai koko organisaation perustehtävä olla haastavampaa ymmärtää. Työyhteisön yhteisissä keskusteluissa jokainen pohtii asioita sen näkökulman kautta, kuinka oman työnsä näkee ja kokee. Siksi onkin syytä ajoittain pysähtyä yhteisten keskustelujen äärelle, jotta laajennettaisiin ymmärrystä asioista. Yhteisissä kokouksissa jokainen joutuu ajattelemaan eri näkökulmista käsin ja oppii ymmärtämään myös laajempaa kokonaisuutta. Yhteisestä keskustelusta tulisikin siirtyä yhteiseen ajatteluun ja yhteisen vision hahmottamiseen, jotta oman työn lisäksi työyhteisön perustehtävä selkiytyisi. (Koski 2012, 54–55.)

Ammatillinen työote välittyy perustehtävään keskittymisen lisäksi työntekijän tavasta toimia osana työyhteisöä. Työntekijältä odotetaan yleisiä työelämätaitoja, joita oman alan tuntemuksen lisäksi ovat mm. ongelmanratkaisutaidot, kiireen hallintataidot ja tunnetaidot. Ammatillinen suhtautuminen työnantajaan, työtoveihin ja asiakkaisiin sekä työpaikan pelisääntöjen noudattaminen viestivät työntekijän sitoutuneisuudesta ja kyvystä toimia työyhteisön hyväksi. Työntekijältä odotetaan myös taitoa suunnitella ja organisoida työtä. Ammatillinen suhtautuminen työhön edellyttää ymmärrystä laajemmista kokonaisuuksista. Työelämätaitoja pystyy jokainen vahvistamaan pysähtymällä arvioimaan omaa toimintaansa ja taitojansa. Ammattimainen suhtautuminen työhön vahvistuu, kun työntekijä tiedostaa vastuun itsensä kehittämistä kohtaan. Ammatillinen toiminta työssä onkin pitkälti oman käyttäytymisen hallintaa. Omia tunnereaktioita on pystyttävä neutralisoimaan etenkin asiakkaiden kanssa toimiessa. (Salminen 2015, 45–71.) Sosiaalihuollon ammattihenkilölaki (817/2016) määrittelee, kuinka ammattihenkilön on omista arvoistaan riippumatta kunnioitettava asiakasta.

Työhyvinvointi on vahvasti sidoksissa yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työn lisäksi mm. oma persoonallisuus, arvot, henkilön tarpeet ja se, kuinka vapaa-aikaansa käyttää, vaikuttavat kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja onnellisuuden kokemuksiin. Onnellinen, hyvinvoiva ihminen viihtyy ja menestyy paremmin työssään ja selviytyy haastavistakin tilanteista. Työssäkäynnin, perhe-elämän, harrastusten ja muun vapaa-ajan yhteensovittaminen vaatii tasapainoilua aikataulujen kanssa ja vahvaa itsensä johtamista. (Rauramo 2012, 10–11.) Itsensä

johtamistaitoihin Salminen (2015) nimeää kyvyn määrittellä omat tavoitteensa ja kyvyn tunnistaa omia asenteitaan ja tunteitaan. Palautteen hakeminen ja vastaanottaminen, palautteesta oppiminen, sekä itsenäinen ajattelu, ja oman mukavuusalueen ulkopuolella toimiminen ovat olennaisia itsensä johtamisen taitoja. (Salminen 2015, 74.)

Itsensä johtaminen vaatii hyvää itsetuntemusta. On tunnettava omat vahvuutensa ja voimavaransa ja osattava jatkuvasti reflektoida itseään. Oppimista edistävien ja sitä estävien tekijöiden tunnistaminen, sekä empatian ja tunneälyn kehittäminen, ovat tärkeä osa itsensä johtamista. Itsensä johtaminen on korostunut sen myötä, kun työntekijän vastuu omasta työstään on lisääntynyt. Tämä lisää työssä vaikuttamismahdollisuuksia, jonka mainittiinkin olevan tärkeää työhyvinvoinnissa. (Suonsivu 2014, 46–48.)

Ammatillinen työtapa välittyy siitä, kuinka työntekijä arvostaa omaa työtänsä ja omaa työpanostaan työyhteisössä. Jos oman työn arvostus heikkenee, se voi ilmetä työhön tylsistymisenä, jolloin henkilö ei koe työtänsä enää mielekkääksi tehdä ja hänen hyvinvointinsa laskee. (Salminen 72–73.) Ammattitaitoa on myös kyky sietää muutoksia, joita työelämässä kohtaa. Henkinen joustavuus on koetuksella, kun työelämässä testataan työntekijän kykyä muuttaa omaa toimintaa tai ajatteluaan. Kyky toimia ennakkoluulottomasti lisää oman työn mielekkyyttä. Jokainen voi itse valita, suhtautuuko muutoksiin, jotka ovat työelämässä väistämättömiä, negatiivisesti vai näkeekö muutokset kehittymisen mahdollisuuksina. (Salminen 2015, 85–89.)

4.5 Toimiva työyhteisö

Selkeät päätöksentekorakenteet, toimiva tiedottaminen sekä selkeät vastuut ja roolit ovat toimivan työyhteisön perusedellytyksiä. Työn perustehtävän ymmärrys luo pohjan toimivalle työyhteisölle. Työyhteisön kehittämisen lähtökohtana on perustehtävän jäsentäminen ja siitä käytävä arvokeskustelu. (Koski 2012, 71.) Työyhteisön toiminnan kannalta on tärkeää sopia selkeät pelisäännöt, joista on sovittu yhteisesti. Lait ja asetukset säätelevät osittain työelämän sääntöjä ja sen lisäksi eri organisaatioilla ja yrityksillä on omat säännöksensä, joita työyhteisöjen

tulee noudattaa. Jokainen työyhteisö luo kuitenkin oman toimintakulttuurinsa, jossa toimia annettujen sääntöjen puitteissa. Yhteisten sääntöjen noudattaminen niin toiminnan kuin vuorovaikutuksenkin osalta vahvistavat työyhteisöä keskittymään perustehtäväänsä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 82–83.)

Työhyvinvointi on jatkuvasti läsnä työyhteisön arjessa. Perustehtävien lisäksi myös työhyvinvointi tarvitsee johtajaa ja suunnannäyttäjää. Työhyvinvoinnin johtaminen edellyttää arviointia henkilökunnan tilasta. Arvioinnin tueksi voidaan karottaa esimerkiksi osaamista, ajankäyttöä, terveyttä, turvallisuutta, yhteisöllisyyttä ja tuloksellisuutta. Työyhteisön arvioinnin kautta mahdollistuu koko työyhteisön kehittäminen. (Rauramo 2008, 19.) Johtajalta vaaditaan henkilöstön hyvää tuntemusta, jotta hän voi jakaa työtehtäviä ja vastuualueita työntekijöitä motivoivalla tavalla. Työntekijöiden vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita voidaan selvittää työhaastattelujen lisäksi myös kehityskeskusteluissa. Esimiehen tärkeinä pitämät asiat ja arvot välittyvät ja vaikuttavat työyhteisöön. Työhyvinvoinnin johtaminen rakentuu työhyvinvoinnin tilan ja käytäntöjen määrittelystä, merkitysten antamisesta tärkeille asioille ja arjessa läsnä olemisesta. Esimiehen on oltava tietoinen, mitä työyhteisössä tapahtuu ja pystyttävä ohjaamaan ja tukemaan työntekijöitä. Esikuvana toimimisen lisäksi palautteen ja arvostuksen antaminen on tärkeää, jotta ihmiset kokisivat tekemänsä työn tärkeäksi. (Tarkkonen 2012, 74–76.)

Henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen lisää työpaikan kiinnostavuutta ja tukee henkilöstön pysyvyyttä. Henkilöstön hyvinvointi on suoraan yhteydessä työnantajamaineeseen. Se vaikuttaa myös organisaation tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja taloudelliseen tulokseen. Työssään viihtyvä henkilöstö on motivoitunutta, innovatiivista ja sitoutunutta työhönsä, heidän sairauspoissaolonsa ovat vähäisiä. Nämä ovat suorassa yhteydessä myös työn laatuun. (Kauhanen 2016, 17–18.) Työnantajamaine vaikuttaa siihen, kuinka kiinnostuneita työpaikan avoimista paikoista ollaan ja kuinka saadaan päteviä ihmisiä pysymään työssä (Tarkkonen 2012, 73).

4.6 Työyhteisön kehittäminen

Työyhteisön kehittämisessä yhteisöllisyys on keskeisessä roolissa. Yhteisöllisyys rakentuu vuorovaikutteisessa yhteistoiminnassa. On tärkeää pysähtyä yhdessä miettimään, missä tällä hetkellä ollaan ja mihin ollaan menossa, sekä mitkä ovat tavoitteet. Yhteisöllisyys ei työyhteisöissä synny itsestään vaan sekin vaatii työtä. (Jäppinen 2012, 15–24.) Vuorovaikutus on kehittämistyön kannalta olennaista. Siksi työyhteisöön on tärkeää luoda pysyviä malleja ja tapoja, joiden kautta työntekijöiden ääni pääsee kuuluviin, kuten esimerkiksi palaverikäytännöt. (Seppänen-Järvelä 2009, 47–49.) Yhteisissä keskusteluissa yksilöiden jakamat mielipiteet ja kokemukset käsiteltävistä asioista tukevat yhteisöllisyyden muodostumista. Jokaisen työyhteisön jäsenen olisi tärkeää saada esittää oma mielipiteensä kehitettävään asiaan. Työntekijöille on tärkeää pystyä vaikuttamaan oman työn kannalta olennaisiin asioihin. (Jäppinen 2012, 25–28.) Kehittyäkseen työyhteisö tarvitsee jonkinlaisen yhteisen kokemuksen siitä, että kehittämisestä on hyötyä arjen työssä (Seppänen-Järvelä 2009, 47).

Työyhteisön muodostumisen ja yhteisöllisyyden kannalta on tärkeää, että työntekijöillä on samanlaiset ajatukset tavoitteista ja toiminnan tarkoituksesta. Myös toimintatavoista sopiminen luo pohjaa yhteistoiminnalle. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 19.) Yhteinen visio, selkeä näkemys siitä, mitä tavoitetta kohti työyhteisön toimintaa halutaan kehittää, auttaa sitouttamaan yksilöitä työskentelemään yhteisten toimintatapojen mukaisesti. Työskentelyä tavoitteiden saavuttamiseksi tukee se, että välillä pysähdytään myös arvioimaan, ovatko toimintatavat oikeanlaisia vai täytyisikö niitä muuttaa ja miten. (Jäppinen 2012, 88–90.) Arviointi mielletäänkin kehittämistyön lähtökohdaksi. Arvioinnilla toiminnasta tehdään läpinäkyvämpää ja pystytään lisäämään mm. työn tehokkuutta ja parantamaan laatua. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 51–52.) Työyhteisöt voivat hyödyntää kehittämistyössään kehittävän arvioinnin menetelmiä, kuten Bikva, -ITE, -kuvastin ja kompetenssimenetelmiä. Kehittävän arvioinnin menetelmien tarkoituksena on muodostaa yhteisöllistä tietoa, jota voidaan hyödyntää toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 95–100.)

Toimeksiantajanamme toimivassa päiväkodissa on käytössä oma työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen malli. Varhaisen tuen tarkoitus on ennaltaehkäistä työkykyä heikentävien asioiden kasaantumista. Puheeksi ottaminen on

ensimmäinen askel, jolla pyritään kartoittamaan työntekijän työkykyä. Puheeksiotto kuuluu esimiehen oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Puheeksi ottamisella ilmaistaan välittämistä. Ensimmäiset merkit työkyvyn heikentymisestä voi esimiehen lisäksi nähdä myös joko työkaveri tai työterveyshuolto. Varhaisen tuen keskustelussa pyritään selventämään, kuinka työkykyongelma näkyy ja vaikuttaa työhön. Keskustelussa kartoitetaan työntekijän voimavaroja, ammatillista osaamista, työyhteisön toimivuutta ja työoloja. Työnantajana päiväkotit haluaa edesauttaa työhyvinvointia tukemalla henkilöstön liikuntaharrastuksia. Työhyvinvointitekijöihin on kuvattuna myös terveelliset työtilat ja asianmukaiset työvälineet. Työpäivällä on lisäksi mahdollisuus syödä terveellistä ruokaa edulliseen hintaan. Työntekijöiden erilaisia elämäntilanteita voidaan huomioida työvuorojärjestelyissä. (Toimeksiantajapäiväkodin työhyvinvointisuunnitelma 2018.)

5 Aiheeseen liittyvät aikaisemmat tutkimukset ja oppinäytetyöt

Työhyvinvoinnista on tehty runsaasti tutkimusta eri näkökulmista käsin. Aikaisemmin tutkimukset keskittyivät työssä jaksamiseen ja työuupumukseen, mutta nykyään keskitytään enemmän tarkastelemaan työhyvinvointia positiivisemminkin näkökulmista käsin. Työn imu, niin sanottu flow, työn ilo ja työssä viihtyminen ovat tällä hetkellä työhyvinvointitutkimuksen trendejä.

Jari Hakasen (2004) väitöskirja on ensimmäinen suomalainen väitöskirja työuupumuksesta ja työn imusta. Tutkimus on kattava raportti suomalaisten hyvinvoinnista. Työuupumusta tutkittiin työuran epävakauden, yksityiselämän kuormitusten ja persoonallisuustekijöiden näkökulmista käsin. Tutkimuksessa käsiteltiin myös työuupumuksen kehittymistä sekä työn imun syntymiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimustuloksina todettiin mm. heikkojen työolojen ja epävakaa työuran suorat vaikutuksen työuupumukseen. Yksityiselämän kuormitukset vaikuttivat myös työuupumusoireiluun. Työn imu muodostui työhön omistautumisesta ja uppoutumisesta sekä tarmokkuudesta. Työn imua vahvistaa ammatillinen itsetunto. Tutkimusaineisto muodostui Terve Lapsi -tutkimuksen

kyselyaineistosta, opetusalan henkilöstön ja runsaasti työuupumusoireita kokeneiden teemahaastatteluista. (Hakanen 2004.)

Kallio, Kiviniemi ja Sandelin (2015) puolestaan laativat työhyvinvoinnin edistämisen suunnitelman työhyvinvoinnin portaatt-mallia hyödyntäen. Opinnäytetyössä tutkittiin yhden päiväkodin henkilöstön hyvinvointia, etsittiin vahvuuksia, joilla työhyvinvointia kehitetään, sekä kartoitettiin työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Jokaisesta työhyvinvoinnin viidestä eri portaasta valittiin tutkimustulosten perusteella yksi keskeinen kehittämiskohde, jota työyhteisössä työstettiin. Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö koettiin varhaiskasvatuspalveluiden tärkeimmäksi voimavaraksi. Kallion ym. (2015) mukaan työhyvinvointiin vaikuttivat myönteisesti työyhteisön toimivuus, sekä työn mielekkyys ja työn hallitseminen. Osaaminen oli vahvasti sidoksissa työstä motivoitumiseen. Yhteisöllisyyttä lisättiin osaamista jakamalla ja säännöllinen arviointi mahdollisti jatkuvan kehittämisen. (Kallio ym. 2015.)

Tiina Lähteenaro (2016) tarkasteli pro gradu- tutkimuksessaan tekijöitä, jotka vaikuttavat lastentarhanopettajien työn imun kokemiseen. Lähteenaro haki vastauksia tutkimalla lastentarhanopettajan työn voimavara- ja vaatimustekijöitä, sekä selvittämällä, mitkä ovat näiden tekijöiden välillä esiintyviä jännitteitä. Lähteenaro (2016) pyrki myös selvittämään, miten työn imu muodostuu lastentarhanopettajan työssä. Tutkimusaineistona Lähteenaro hyödynsi Koulutuksesta valmistuminen ja työssä pysyminen lastentarhanopettajan työuralla- tutkimushankkeen kyselyaineistoa. Hän analysoi kyselystä avointen kysymysten vastauksia, joihin pääkaupunkiseudun ja lähikuntien lastentarhanopettajana työskentelevät olivat vastanneet. (Lähteenaro 2016.)

Tutkimustuloksista ilmeni, että lastentarhanopettajat kokivat työnsä voimavaroina lapset, sekä pedagogisen ammattitaidon, hyvän työilmapiirin, työyhteisön ja esimiehen. Työn vaatimustekijöinä lastentarhanopettajat olivat kokeneet työn haasteiden lisääntymisen, suuret ryhmäkoot, suunnitteluajan puutteen ja työn kuvan epäselvyyden. Myös pieni palkka ja alan vähäinen arvostus oli nimetty työn vaatimustekijöiksi. Yhteiskunnallinen arvostus omaa alaa kohtaan ja oman työn merkitykselliseksi kokeminen aiheutti jännitteitä lastentarhanopettajien työn voimavarojen ja vaatimusten välille. Myös työn vaatimukset ja palkkaus koettiin olevan

epätasapainossa keskenään. Työrauhan puute ja resursseja vastaamattomat työtehtävät koettiin työtä kuormittavina. Työn imun muodostumiseen vaikutti työskentely lasten kanssa ja heidän hyväkseen. Oma persoona, oman työn arvostus, työrauha ja itsensä haastaminen vahvistivat näiden tutkimustulosten perusteella työn imun muodostumista. (Lähteenaro 2016.)

Jukantupa (2015) tutkii opinnäytetyössään työhyvinvointia psyykkisistä, fyysisistä, sosiaalisista ja henkisistä näkökulmista. Tutkimusmenetelminä käytettiin kyselylomaketta ja teemahaastattelua. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää erään asumispalveluyksikön henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnista ja niistä tekijöistä, mihin voi itse vaikuttaa. Tavoitteena oli selvittää työyhteisön halukkuutta erilaisiin työhyvinvointia tukeviin hetkiin ja sitä, millaisia nämä hetket voisivat olla. Tutkimustuloksina selvisi, että työhyvinvointi oli kaikkia kiinnostava aihe, ja työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista keinoista oli tutkimukseen osallistuneilla erilaisia kokemuksia. Työhyvinvointitekijöiksi nimettiin fyysinen kunto, oman elämän tasapaino, esimiehen tuki, sekä avoin vuorovaikutus. Liikunnallinen aktiivisuus nimettiin virkistävänä tekijänä, mutta erityisesti psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi nousi työhyvinvointitekijöistä tärkeimmiksi. Oman elämän muutokset vaikuttivat suoraan työhyvinvointiin. Tähän vaikutti se, kuinka työntekijä itse osaa pitää työn ja vapaa-ajan toisistaan erillään. Toisaalta haastateltavat kokivat virkistävänä sen, että työkavereiden kanssa pystyi välillä keskustelemaan muustakin kuin työhön liittyvistä asioista. Jukantupa (2015) oivalsi tutkimuksessaan työntekijöiden osallistamisen tärkeyden työhyvinvoinnin kehittämisessä, sekä toimivan työyhteisön olevan työhyvinvoinnin perusta. (Jukantupa 2015.)

6 Lähtökohdat

6.1 Opinnäytetyön tausta

Toiminnallinen opinnäytetyömme on toteutettu ainoastaan yhdessä päiväkodissa ja tarkoitus on ollut löytää päiväkodin työyhteisön vahvuudet ja varhaiskasvatuksen arjen työtä tukevat tekijät sekä tuottaa tietoa toimeksiantajalle, työyhteisön

kehittämistä varten. Päiväkoti on neljäryhmäinen ja jokaisessa ryhmässä työskentelee kolme kasvattajaa. Opinnäytetyömme toiminnallisuuden eri vaiheissa on ollut tärkeää arvioida menetelmävalintojemme onnistumista ja meidän on täytynyt jatkuvasti pohtia omia ratkaisujamme refleктоimalla toimintaamme ja sen tarkoituksenmukaisuutta. Tavoitteena ei ole yleistää toiminnallisen työmme tuloksia, vaan tuottaa tietoa kyseisen päiväkodin työhyvinvoinnin jatkokehityksen pohjaksi. Toiminnallinen osallistaminen on luonnollinen keino hankkia tietoa ja koota sen perusteella yhteinen malli työyhteisön käyttöön. Valitsimme toiminnallisen opinnäytetyön sen käytännönläheisyyden takia.

Toimeksiantajana toimivassa päiväkodissa ei juurikaan ollut tehty työyhteisöä osallistavaa kehittämistoimintaa, joten yhteisten arjen käytänteiden sopimista oli luontevaa tehdä yhdessä, erilaisin osallistavin keinoin. Jotta tulevana vuosina olisi hyvä perusta jatkaa yhteisten pelisääntöjen mukaista, lasten hyvinvointia edistävää ja lapsilähtöistä varhaiskasvatusta, on ajoittain hyvä paneutua myös kasvattajien työhyvinvointia edesauttaviin tekijöihin.

6.2 Tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyömme tarkoituksena on ollut selvittää erilaisten osallistavien tiedonkeruumenetelmien avulla työyhteisö työhyvinvoinnin tilaa ja luoda pohjaa päiväkodin henkilökunnan työhyvinvoinnin kehittämiseksi, lisäten henkilökunnan tietämystä työhyvinvoinnin merkityksestä ja omista vaikutusmahdollisuuksistaan siihen. Tavoitteena on ollut lisätä työntekijöiden ymmärrystä työhyvinvoinnista sekä yksittäisen työntekijän vastuunottokykyä koko työyhteisön hyvinvoinnista ja luoda prosessin aikana työhyvinvointimallia jatkokehittelyn pohjaksi. Olemme tavoitelleet sitä, että nostamme esille konkreettisia keinoja, joilla jokainen työntekijä ja työtiimi voi vahvistaa työyhteisön työhyvinvointia. Tietoisuutta lisäämällä vahvistamme työyhteisön ammatillisuutta ja ymmärrystä siitä, mitkä vaikutusmahdollisuudet jokaisella on työilmapiiriin. Osallistamalla koko työyhteisöä yhteisen hyvän eteen, on hyvä sitouttaa kaikki työyhteisön jäsenet toimimaan arjessa yhdessä rakennetun työhyvinvointimallin mukaisesti. Lähtökohtana on se, että

kun jokainen työyhteisön jäsen pääsee vaikuttamaan arjen rakentumiseen, on luontevaa sitoutua yhteisiin periaatteisiin.

Opinnäytetyön aihe valikoitui nopeasti toimeksiantajan kanssa käydyn keskustelun ja työyhteisön tarpeiden pohjalta. Aiheen täsmentäminen osoittautui kuitenkin yllättävän hankalaksi. Pohtiessamme aiheen rajausta, loimme jo mielessämme selkeää kuvaa siitä, mitä olemme tekemässä. Koimme suurta innostusta kehittää työyhteisön toimintaa, näimme siihen tarvetta ja uskoimme vaikutusmahdollisuksiimme. Koemme työn kehittämisen tärkeäksi. Työyhteisössä oli käyty keskustelua aiheesta, mutta asialle ei juurikaan mietitty konkreettisia ratkaisuja. Toimeksiantajan kanssa käytyjen keskusteluiden perusteella ilmeni, että puhetta työnhyvinvoinnista on ja työyhteisössä toivotaan jonkun muun ratkaisevan siihen liittyviä pulmia. Olisi kuitenkin hyvä keskittää energiaa siihen, mitä jokainen itse voisi tehdä työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi. Aihetta jäsentäessämme keskustelimme paljon työyhteisön ammatillisuudesta osana sen kehittämistä.

7 Menetelmälliset valinnat

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö tarkoittaa toiminnan kehittämistä ja yleensä myös konkreettista tuotosta. Toiminnallisuudella tuotetun tiedon avulla rakennetaan tuotosta lopulliseen muotoonsa. Kyseessä on kehittämisprosessi, jonka etenemistä kuvataan vaiheittain osallistamisen ja oman ammatillisuuden näkökulmasta. Lopputuotoksella voi olla myös yhteiskunnallista merkitystä, vaikka se ei tavoitteena olekaan. (Vilkka 2006, 76.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä on kyse teorian ja käytänteiden yhdistämisestä. Prosessin kuluessa tarkastellaan teoreettisia viitekehyksiä, reflektoidaan ja kehitetään ammattitaitoa käytännön toiminnan kautta. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on kyse ammatillisen tiedon vahvistamisesta teorian ja osallistamisen kautta. Prosessin aikana reflektoidaan omaa tekemistä ja arvioidaan prosessia sekä käytettyjä työmenetelmiä. (Vilkka & Airaksinen 2003, 40–42.)

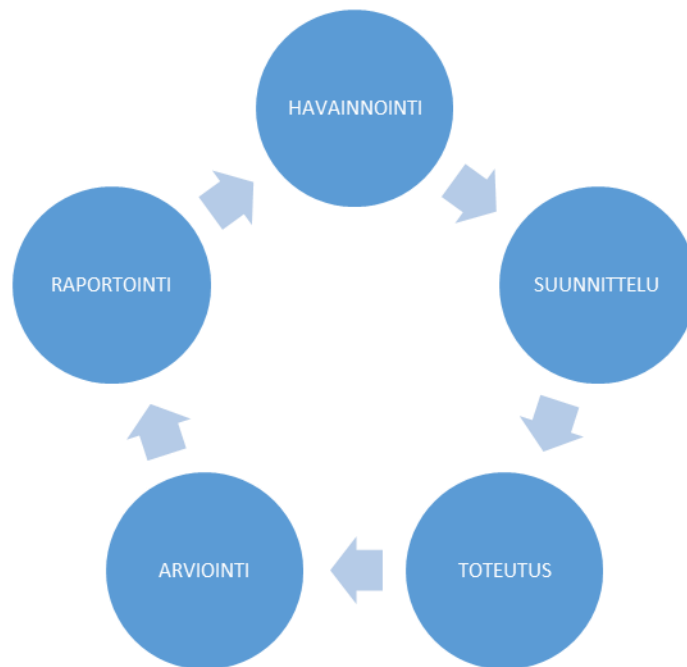
Toiminnallisen opinnäytetyön prosessi aloitetaan suunnittelulla ja ideoinnilla. Aiheen kannattaa olla ajankohtainen ja tarpeellinen. Tavoitteena on osallistujien kanssa yhdessä toimien kehittää haluttua kohdetta. Suunnitelman johdattamana opinnäytetyön tekijöiden täytyy ennen aloittamista selvittää itselleen mitä, miksi ja miten tehdään. Suunnitelman avulla perustellaan se, miksi valittu aihe on tarpeellinen. Suunnitelma on keskeinen työväline osallistujien tukemisessa ja lopputulokseen pääsemisessä. Toimintasuunnitelman tulee olla selkeä. (Vilka & Airaksinen 2003, 23–40.) Meidänkin opinnäytetyössämme on edetty useiden selvitys vaiheiden kautta kohti tavoitteiden mukaista lopputulosta ja tuotosta.

Toiminnallinen opinnäytetyö ei kuitenkaan ole sama asia kuin toimintatutkimus, vaikka tavoitteet voivat olla samat. Toimintatutkimus on lähestymistapa, minkä kautta tutkimus kytketään halutun toiminnan kehittämiseen. (Heikkinen, Konttinen & Häkkinen 2006, 37.) Toimintatutkimuksessa pyritään muutokseen, joka tarkoittaa muutoksen kohteena olevan asian parantamista tai kohteena olevan ongelman poistamista. Keskeistä on osallistujien ideat ja tarve luoda jotain uutta muuttamalla jo olemassa olevaa. Toimintatutkimus on kehitystä, minkä osallistujat itse saavat aikaan. (Kananen 2015, 11.) Toiminnallisessa opinnäytetyössämme pyritään muutokseen. Tässä tapauksessa siihen, että työyhteisön jokainen jäsen tiedostaisi työhyvinvoinnin merkityksen arjessa jaksamiseen ja yhteisesti sovittujen toimintatapojen merkityksen toimivan arjen luomiseksi. Ja tämän tiedostamisen kautta voitaisiin sitten jatkossa lähteä yhdessä luomaan pohjaa työhyvinvointimallille ja sen jatkoideoinnille, sitouttaen koko työyhteisö yhteisen päämäärän eteen.

Valitsimme toiminnallisen opinnäytetyön, koska osallistamalla työyhteisön jäsenet oman työhyvinvointinsa keittämiseen, on heidät helpompaa sitouttaa yhteisiin pelisääntöihin. Kun yhteisiä toimintamalleja luodaan ja niihin oletetaan jokaisen sitoutuvan, on jokaisen voitava kokea, että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa. Jokaisessa osallistamisen vaiheessa osallistujilla oli myös mahdollisuus antaa palautetta sekä arvioida jo tehtyä, oli mahdollisuus avoimeen keskusteluun ja palautteen antamiseen.

7.2 Opinnäytetyötä ohjaavat prosessimalli ja kehittämistyönmalli

Kuviossa 3 näkyy opinnäytetyömme prosessia ohjaava malli. Opinnäytetyöprosessimme edistyi vaiheittain, havainnointi ja arviointi olivat läsnä koko prosessin ajan. Prosessin onnistuminen vaatii suunnittelua, seuranta ja arviointia (Vilka & Airaksinen 2003, 48). Tiedonkeruumenetelmien eli kyselylomakkeen, learning cafe työskentelyn ja suunnitteluiltaapäivän lisäksi keräsimme tietoa havainnoimalla työyhteisöä toiminnallisuuden ohessa. Pidimme havainnointia tärkeänä aiheen sensitiivisyyden vuoksi. Havainnoimalla kartoitimme sanatonta viestintää työyhteisössä, sekä muutoksia työilmapiirissä. Tätä kautta saimme lisää luotettavuutta osallistamisen menetelmillä saatuihin tuloksiin, koska havainnot vahvistivat tuloksia.

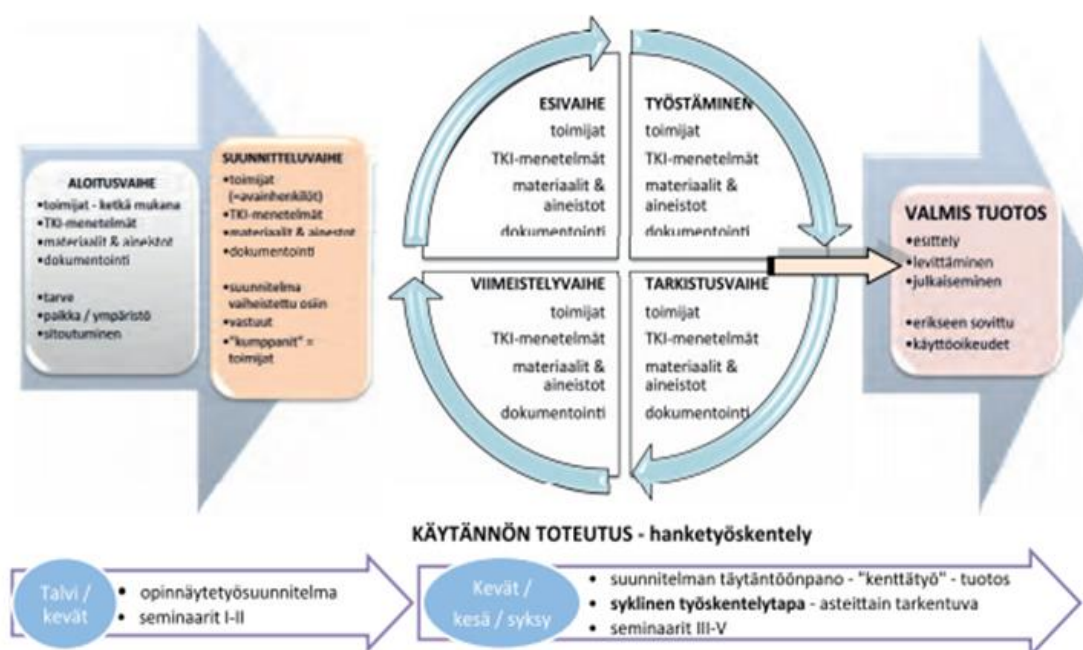


Kuvio 3. Opinnäytetyöprosessi Vilka & Airaksista (2003) mukailten.

Opinnäytetyön suunnitelma täsmentyi maaliskuussa 2018 toimeksiantajan kanssa käytyjen keskustelujen jälkeen. Osallistavat menetelmät toteutettiin huhti- ja toukokuun aikana. Kunkin osallistamisen vaiheen aikana saadut vastaukset liittyen työhyvinvoinnin tilaan ohjasivat seuraavien vaiheiden toteuttamista. Opinnäytetyöstämme muodostui prosessin aikana kehittämistyö, minkä tavoitteena oli

tiedon tuottaminen toimeksiantajalle jatkokehittämistä varten. Opinnäytetyö eteni Salosen (2013) kehittämistyön mallin (kuvio 4) mukaisesti.

Salonen (2013, 16–18) kuvaa kehittämistoiminnan aloitusvaiheessa tärkeäksi keskustella työskentelyn työvaiheista ja aiheen rajauksesta. Huolellinen suunnittelu on tärkeää, vaikka suunnitelmia joudutaan toteutusvaiheessa muuttamaan. Opinnäytetyön suunnitelmien toteuttaminen aloitetaan yleensä heti suunnitelmien hyväksymisen jälkeen. Työstämisen vaiheeseen sisältyy tavoitteellinen toiminta suunnitellun tuotoksen toteuttamiseksi. Tarkistusvaiheessa arvioidaan omien tavoitteiden saavuttamista ja viimeistellään tuotosta. (Salonen 2013, 16–18.)



Kuvio 4. Kehittämistyömme prosessia ohjaava malli. (Salonen 2013, 20.)

Opinnäytetyömme alkusysäyksenä oli toimeksiantajan tarve, mikä selkiytyi keskustelujen kautta. Muokkasimme suunnitelmaa useaan kertaan aihetta rajatesamme. Uhkana oli että aiheemme rajaus jäisi liian laajaksi. Osallistavat menettelmät, joiden avulla keräsimme tietoa työhyvinvoinnista, toteutettiin melko tiiviillä aikataululla. Tiedonkeruuvaiheiden myötä selkiytyi, että itse lopputuotos ei ole

tässä opinnäytetyössä se keskeisin tuotos. Kaikki prosessin eri vaiheet työhyvinvointia kehitettäessä lisäsivät työyhteisön tietoisuutta aiheesta. Koko prosessia arvioidessamme huomasimme sen hyödyn, mitä pelkästään aiheen esille ottaminen työyhteisössä tuotti.

7.3 Tiedon tuottamisen osallistavat menetelmät

Aluksi työyhteisön jäsenet osallistettiin yksilötasolla siten, että jokainen sai vastattavakseen kyselylomakkeen (liite 3). Tällä keinolla kartoitettiin jokaisen omia henkilökohtaisia näkemyksiä heidän työhyvinvointiinsa vaikuttavista asioista. Työyhteisön jäsenet heräteltiin ajattelemaan niitä tekijöitä, joihin he voivat itse työssään vaikuttaa. Kyselylomakkeita käytetään yleisesti vastaajien tietojen, mielipiteiden, arvojen ja asenteiden sekä ideologioiden selvittämiseksi. Kun halutaan selvittää asiaa, mihin kaivataan muutosta, kannattaa nykytilannetta selvittää kysymällä asiasta niiltä, ketä selvitettävä asia koskee. Kun kysymykset laaditaan ajatuksella, vastauksista on yleensä apua toivottuun asiaan. Kyselyillä selvitetään mielipiteitä kyseessä olevaan aiheeseen liittyen sekä vastaajien käytöstä. (Uusitalo 2001, 92–93.)

Seuraavassa vaiheessa käytiin työntekijöiden henkilökohtaisia vastauksia läpi ja niiden perusteella valittiin keskeisiä teemoja seuraavan osallistamisen vaiheeseen learning cafe työskentelyyn. Kyselyn jälkeen muokkasimme learning cafeen teemoja tarkoituksen mukaiseksi, vastaamaan opinnäytetyömme tavoitteita. Learning cafe toteutettiin arjessa hieman menetelmää mukaillen siten, että jokainen tiimi (jokaisen päiväkotiryhmän kolme aikuista) pohtii yhdessä omalla tiimijallaan annettuja teemoja. Viikon aikana kolme tiimiä neljästä kävi läpi kaikki teemat. (Yksi tiimi kertoi mielipiteensä myöhemmin suunnitteluiltapäivässä). Tämän jälkeen käytiin jälleen läpi esiin nousseita asioita.

Learning cafe eli oppimiskahvila on menetelmä, jossa osallistujat työskentelevät ja ideoivat yhdessä. Menetelmä toimii parhaiten vähintään 12 hengen ryhmille. Oleellisinta on keskustelemalla saavuttaa yhteisiä näkemyksiä annetusta aiheesta. Toiminnassa annetaan osallistujille valmiit teemat. Ensin tehdään pienryhmät, joista jokainen aloittaa yhden teeman käsittelyn annettujen kysymysten kautta. Ryhmät kirjaavat ylös ideoitaan. Kaikki osallistujat kommentoivat kaikkia

teemoja. Työskentelyn päätteksi kaikki syntyneet ajatukset käsitellään yhdessä kaikkien osallistujien kesken, jolloin halukkailla on vielä mahdollisuus kertoa ajatuksistaan. (Innokylä 2018.)

Tämän jälkeen, toukokuussa 2018, talopalaverin yhtenä aiheena oli jo toteutetuissa osallistamisen vaiheissa esiin nousseet asiat ja niistä keskusteltiin yhdessä koko työyhteisön kanssa. Viimeisessä vaiheessa pidettiin toukokuun 2018 lopulla suunnitteluiltpäivä, jonka teemana oli työhyvinvointi seuraavan toimintavuoden suunnittelun perustana. Yhdessä työyhteisön kanssa tehtiin toiminnallisia asioita ja mietittiin työhyvinvointi tavoitteita ja visiota tulevalle toimintavuodelle. Suunniteltiin tulevaa toimintaa ja arvioitiin mennyttä. Keskusteltiin yhteisistä toimintamalleista, sekä keinoista työhyvinvoinnin tukemiseksi ja ylläpitämiseksi. Keskusteltiin siitä, kuinka jokainen voi jatkossa tulla kuulluksi, kuinka tärkeää se on, ja kuinka jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sekä työhyvinvointiin. Suunnittelupäivän ohjelman tarkoituksena oli vahvistaa ryhmähenkeä. Suunnitteluiltpäivän toiminnallisina menetelminä olivat keskustelut, rentoutus ja musiikki, tunnekortit ja ajatusten kirjaaminen lehtiin. Keskusteluja käytiin paljon, koska aiemmat osallistamisen vaiheet osoittivat, että lomakkeiden yms. vastausprosentti on huonompi kuin avoimesti asioista puhuminen.

Suunnitteluiltpäivän jälkeen luotiin kaiken yhdessä koetun ja opitun pohjalta työhyvinvointimalli, johon kirjataan jatkossa keinoja niin lyhyen kuin pitkänkin aikavälin työhyvinvoinnin edistämiseksi arjessa. Työhyvinvointimalli viestii työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, jotka tukevat työhyvinvointia. Osallistamisen vaiheissa tuotettu tieto työhyvinvoinnin tilasta ja kaivatuista muutoksista toimii mallin perustana. Pelisäännöt ovat niitä yhteisesti päätettyjä ratkaisuja tai menetelmiä, joita osallistavan työskentelyn eri vaiheissa tuotiin esille. Kyseiselle työyhteisölle räätälöity työhyvinvointimalli tulee esille työpaikan yhteisten tilojen seinälle seuraavan toimintavuoden alkaessa. Työhyvinvointimalli rakennettiin sellaiseksi, mitä voi tarvittaessa muokata. Tähän mennessä työyhteisössä on ollut erilaisia huoneentauluja, joita on työstetty aikaisemmissa suunnittelukokouksissa. Työyhteisöön kaivattiin selkeää mallia, johon voi aina palata ja jota voi muokata. Haluttiin, ettei joka vuosi tarvitsisi samoja asioita käydä alusta alkaen läpi, vaan pikemminkin voidaan arvioida ja päivittää olemassa olevaa mallia. Opinnäytetyöprosessin aikana keskeisimmäksi tavoitteeksi muodostui itse tiedon

tuottaminen työhyvinvoinnista, ei niinkään kyseinen malli. Malli kuitenkin ilmentää niitä asioita, joihin työyhteisössä on tarve jatkossa keskittyä.

7.4 Arviointimenetelmät

Opinnäytetyöprosessimme arviointimenetelminä on käytetty toimeksiantajan arviointia ja työyhteisössä syksyllä 2018 esimiehen toimesta kerättyä palautetta. Erilaisten kyselylomakkeiden avulla voidaan saada esille kunkin osallistujan henkilökohtaisia mielipiteitä. Omien ajatusten sekä idoiden ylös kirjaaminen on puolestaan yksi käytetyimmistä reflektoinnin keinoista. Se auttaa opitun tiedon käsittelyssä ja arvioimisessa. Ajatusten muistiin kirjoittamisen, tehtyjen asioiden uudelleen läpi käymisen ja sitä kautta reflektoinnin avulla voidaan luoda uutta ja ideoita voidaan välittää myös muille. Refleksiiviset oppimispäiväkirjat toimivat teorian ja käytännön yhdistämisessä ja päiväkirjojen avulla on mahdollista palata tarkastelemaan jo tehtyjä asioita uudelleen. Oppimispäiväkirjat auttavat oppimista ja tukevat ammatillista kasvua. (Hakkarainen ym. 2001.)

Itsearviointin tekeminen reflektiopäiväkirjan avulla, osallistumisen menetelmien eri vaiheissa, lisää toiminnallisten opinnäytetyön vaiheiden luotettavuutta sekä eettisyyttä. Olemme molemmat pitäneet reflektiopäiväkirjaa koko prosessin ajan ja pohtineet jokaisen vaiheen jälkeen vaiheen onnistumista sekä omaa toimintaamme. Itsenäisen reflektoinnin lisäksi olemme käyttäneet osallistuvaa havainnointia. Olemme itse osallistuneet eri toiminnallisiin vaiheisiin ja havainnoineet osallistujien suhtautumista erilaisiin menetelmällisiin ratkaisuihin. Olemme käyttäneet myös vertaisarviointia kaikissa prosessin vaiheissa keskustellessamme ja antaessamme toisillemme palautetta.

Vertaisarviointin ideana on tukea omaa oppimista peilaamalla asioita yhdessä toisten kanssa. Vertaisarviointin avulla on mahdollista tehdä hyviä toimintamalleja näkyviksi ja auttaa toisia, kun jokainen jakaa omia kokemuksiaan käsiteltävästä teemasta. Vertaisarviointin käyttäminen on hyödyllisintä, kun sen rinnalla käytetään muitakin arviointikeinoja, kuten itsearviointia. Arviointikeinojen käyttäminen rinnakkain saa parhaimmillaan esille hyödyllisiä ehdotuksia ja uusia ideoita niiden asioiden suhteen, mitkä jokainen kokee itsearviointissa hyödylliseksi kehittää. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos 2017.)

Olemme kokeneet vertaisarvioinnin ja henkilökohtaisen reflektion kautta syntyneistä ajatuksista keskustelun erittäin tärkeäksi ajatellen prosessin eteenpäin viemistä. Reflektoiminen ja omien ajatusten peilaaminen toisen ajatuksiin ovat vienneet opinnäytetyötämme eteenpäin vaihe kerrallaan siten, että aina edellisestä vaiheista nousseita kehittämisideoita on toteutettu seuraavassa vaiheessa ja tärkeiksi huomattuihin teemoihin on voitu palata uudelleen. Tärkeää toiminnan arvioinnissa on ollut myös osallistujien havainnointi prosessin eri vaiheissa. Sanattoman viestinnän merkitys ja sen huomaaminen on ollut tärkeää. Myös vastaamattomuus sekä osallistumatta jättäminen kertovat aina omaa kieltänsä siitä, koetaanko käsiteltävä asia tärkeäksi. Jotta toiminnallisen opinnäytetyön tulokset olisivat mahdollisimman monen työyhteisön jäsenen ajatuksia kuvaava kokonaisuus, katsoimme tarpeelliseksi myös keskustella aiheesta niin talon palaverissa kuin suunnitteluiltapäivässäkkin. Tällöin myös ne osallistujat, jotka eivät kirjallisiin osioihin syystä tai toisesta osallistuneet, kertoivat ainakin lyhyesti mielipiteistään tai myötäilivät niiden osallistujien mielipiteitä, joiden kokivat olevansa samaa mieltä kuin he.

Työnantajan arviointi on puolestaan ollut tärkeä palaute siitä, onko opinnäytetyömme ja sen myötä syntynyt tuotos ollut ajankohtainen sekä hyödyllinen ja tarpeellinen kyseisessä työyhteisössä. Lisäksi työnantajan arviointi kertoo siitä, ovatko jatkokehitysideat tarpeellisia ja mahdollisesti hyödynnettävissä laajemminkin.

8 Toiminnallinen toteutus

8.1 Suunnittelua ja toiminnan aloitus

Opinnäytetyön tavoite meillä oli selvillä jo pitkään, se on noussut työyhteisön ajankohtaisista tarpeista. Suunnittelu, työstäminen ja toiminta ovat toteutusvaiheen toimintoja, jotka toteutimme toimintaamme reflektoiden, sekä arvioiden ja aina aiempien vaiheiden tuloksiin palaten maaliskuussa-toukokuussa 2018.

Myös viimeistelyyn ja lopetukseen liittyy arviointia, kuten kaikkiin muihinkin prosessin vaiheisiin. Tiedontuotannon menetelminä käytimme seuraavissa kappaleissa kuvattuja osallistamisen menetelmiä.

8.2 Alkukartoitus kysely

Alkukartoituskysely (liite 3) jaettiin kaikille päiväkodin kahdelletoista kasvattajalle. Vastausaika annettiin aluksi pari viikkoa, ja sen jälkeen vielä lisää. Vastauksia saatiin takaisin 7 kpl:tta. Muutamat työntekijät kertoivat täyttäneensä kyselyn yhdessä, eli melkein koko työyhteisön ajatukset saatiin kootuksi. Koska kaikkia lomakkeita ei ollut sovittuun aikaan mennessä palautunut, muistuttelimme vielä lomakkeiden palauttamisesta. Tässä yhteydessä muutamat työntekijät viestivät etteivät ehdi sitä täyttää.

8.3 Learning cafe tiimeille

Kun olimme saaneet analysoitua alkukartoituskyselymme vastauksia, niin laadimme tiimeille muutamia teemoja pohdittavaksi toukokuun lopun tiimipalaverissa. Teemat olivat:

1. Hyvinvoinnin kannalta juuri nyt hyvin olevat asiat (vähintään 3kpl:tta)
2. Vähintään 3 asiaa, joita pitäisi kehittää hyvinvoinnin lisäämiseksi arjessa
3. Toiveita ja ajatuksia suunnitteluiltpäivään
4. Mitä konkreettisia toimenpiteitä voitte tiiminä tehdä lisätäksenne koko talon työhyvinvointia

Tiimi koostuu ryhmän kasvattajista ja kuhunkin tiimiin kuuluu lastentarhanopettaja sekä kaksi lastenhoitajaa. Tiimeillä on tiimin suunnittelu-aikaa noin 1,5h/viikko. Neljästä tiimistä kolme vastasi kattavasti teemoihin, tiimit olivat keskustelleet ja jutelleet laajemminkin aiheesta. Yksi tiimi jätti tämän osion tekemättä ennen suunnitteluiltpäivää, vedoten arjen kiireeseen.

8.4 Suunnitteluiltapäivä

Iltapäivän ohjelma rakennettiin työhyvinvoinnin ympärille, katse jo syksyssä 2018. Toimintoja rakennettiin aiempien jo toteutettujen toiminnallisten vaiheiden pohjalta sellaisiksi, että kaikille jäisi suunnitteluiltapäivästä rentoutunut ja positiivisesti syksyyn suhtautuva tunne. Etukäteen laadittiin iltapäivälle aikataulu (liite 4), jossa oli jouston varaa mahdolliselle heräävälle keskustelulle. Haluttiin antaa työyhteisön kasvattajille luottamusta siihen, että heitä kuunnellaan. Tavoitteena oli välittää tunnetta siitä, että oman mielipiteen saa sanoa ja esimies haluaa työyhteisön hyvinvoinnin menevän eteenpäin resursseilla, mitä on käytettävissä.

Koska suunnittelu aloitettiin suoraan työpäivän jälkeen iltapäivällä klo 15, niin alkuun järjestettiin noin 10 minuutin rentoutus. Työntekijät saivat levätä patjojen ja tynnyjen päällä. Jokainen sai vain rentoutua musiikkia kuunnellen silmät suljettuina hämärtyyssä tilassa, tai sai vaikka hieroa kaverin hartioita. Rentoutuksen jälkeen keskusteltiin aiempien toiminnallisten menetelmien herättämistä ajatuksista ja niistä päiväkodin arjen epäkohdista, joita esille nousi. Keskusteltiin siitä, mihin asioihin voidaan arjen tasolla itse vaikuttaa ja mihin ei. Nostettiin esille se, että kannattaa keskittyä niihin haasteisiin, mitkä ovat työyhteisön omissa käsissä, ei niihin, mitkä johtuvat ylemmän tason päätöksistä. Asiakastytyväisyyskyselyn tulokset olivat saapuneet ja niistä oli noussut esille monia positiivisia asioita, esimerkiksi lapset viihtyvät päiväkodissa ja lapset otetaan hyvin aamuisin vastaan. Näitä voidaan jatkossa käyttää toimivan, työhyvinvointia tukevan päiväkodin arjen peruspilarina.

Seuraavaksi keskusteltiin kyselyn tulosten johdattamina siitä, mitä konkreettista ensi vuodelle asetetaan tavoitteeksi, liittyen toisaalta työhyvinvointiin, toisaalta asiakastytyväisyyskyselystä nousseisiin kehittämistarpeisiin, esimerkiksi tiedottamiseen. Jokainen osallistuja otti valmiiksi leikatut puunlehdet (jokainen muuttaman) ja kirjasi niihin ylös sellaisia asioita/toimintatapoja, joihin itse voi sitoutua ja mitkä konkreettisesti edistävät työhyvinvointia päiväkodin arjessa. Lehtiä käytettiin työhyvinvointimallin (liite 5) rakentamisessa sellaisenaan. Tämän jälkeen käytimme vielä iltapäivän kokoavana ja ajatuksia esille tuovana menetelmänä kuvakortteja. Jokainen valitsi itselleen 1–2 omaa sen hetkistä tunnetilaa kuvaavaa korttia ja kertoi sitten lyhyesti, miksi sen valitsi, miltä oma hyvinvointi tällä hetkellä tuntuu.

8.5 Palautekysely henkilökunnalle

Palautekysely opinnäytetyömme toiminnallisista vaiheista toteutettiin elokuussa 2018. Palautekysely oli yhdessä päiväkodin esimiehen kanssa laadittu kysely, jossa kartoitettiin henkilöstön kokemuksia opinnäytetyömme toiminnallisten vaiheiden mielekkyydestä, tarkoituksena hyödyntää tietoa päiväkodin tulevan suunnittelupäivän rakentamista varten. Saimme antoisaa palautetta toiminnallisten vaiheiden onnistumisesta ja hyödyllisyydestä.

9 Tulokset ja tuotos

9.1 Alkukartoituskysely

Kyselylomakkeet tuottivat paljon tietoa siitä, kuinka työntekijät kokevat työhyvinvoinnin. Tietyt asiat ovat kaikkien mielestä kunnossa: puhdas sisäilma, viihtyisä ympäristö, mukavat työkaverit ja mukavat lapset. Päiväkodin kasvattajat nostavat esille monia työhyvinvoinnin määritelmiä. Työhyvinvointi merkitsee tuotetun tiedon perusteella pääasiassa hyvää yhteishenkeä, mikä liitetään hyviin työkavereihin. Positiivisena asiana mainitaan myös tasapuoliset työtehtävät. Tämän lisäksi tuodaan esille virkistystoiminta ja työsuhte edut. Myös toimiva yhteistyö perheiden kanssa merkitsee hyvää työhyvinvointia. Nähtävissä on eroja sen mukaan, kuinka pitkä työkokemus vastaajilla on. Ne, joilla on vähemmän työkokemusta, tuovat esille mukavaan työilmapiiriin ja mukaviin työkavereihin liittyviä tekijöitä, kun kysyttiin, mistä tekijöistä päiväkodin työhyvinvointi mielestäsi rakentuu. Enemmän työkokemusta omaavat arvostavat puolestaan mahdollisuutta kehittää omaa ammattitaitoaan ja mahdollisuutta toteuttaa pedagogista toimintaa sekä kirjoittavat vastauksissaan enemmänkin pedagogisesta osaamisesta ja ammatillisuudesta.

Tuotetun tiedon perusteella ilmeni, että omalla asenteella on suuri merkitys työhyvinvointiin ja siihen, kuinka suhtautuu muutoksiin, rajoituksiin, ohjeisiin, sääntöihin, tilanteisiin, lapsiin, vanhempiin jne. Vastauksista tuli esille, että tarvitaan

ammattillista työtettä. Lasten ja perheiden hyväksi tehtävä työ ei tarkoita vain mukavaa yhdessä olemista. On tärkeää antaa arvoa palautteen saamiselle, suunnitelmallisuudelle ja kokemukselle työn arvostuksesta. Mitä enemmän takana on työvuosia, sitä enemmän työhyvinvointi mielletään myös mahdollisuudeksi kehittää omaa ammattitaitoa ja toivotaan perustyön lisäksi myös ammatillisia haasteita. Työhyvinvointitekijöiksi nimettiin myös seuraavia asioita: avoin keskustelu, lasten ja perheiden arvostava kohtelu, ratkaisukeskeinen työtapo, pedagoginen osaaminen ja sen jakaminen, koulutuksen mukaiset työtehtävät, toimiva vasutyö, selkeästi sovitut tavoitteet, selkeät vastuualueet, ei "kuppikuntia", kiirettä ennaltaehkäisevä ammatillinen toimintatapa, vahva johtajuus ja yhteisen edun ajattelu oman henkilökohtaisen edun/yksittäisen tiimin edun sijasta.

Työhyvinvointia edistää vastaajien mielestä hyvät työkaverit. Eri vastaajille se merkitsee kuitenkin eri asiaa. Toisille hyvät työkaverit ovat "kivoja, samanikäisiä ja samanhenkisiä" ihmisiä, toisille hyvä työkaveri tarkoittaa ammatillista taitoa ja vastuunottokykyä omaavaa työntekijää. Tärkeänä pidetään toimivia tiimejä ja hyvää, rentoa ja reilua työilmapiiriä. Erilaisten virkistystoimintojen katsotaan parantavan työhyvinvointia. Tärkeänä pidetään mahdollisuutta lyhennyspäiviin, mikä tarkoittaa tuntimääräisesti yhtä lyhyempää työpäivää viikossa. Työhyvinvointia parantavaksi tekijäksi nähdään se, että toimitaan ammatillisesti, ystävällisesti ja kunnioittavasti toisia kohtaan.

Työilmapiiri koetaan kohtalaisen hyvänä, vaikka väsymystä, uupumusta ja turhautumistakin on vastaajien mielestä havaittavissa. Positiivisimpana asiana useassa vastauksessa mainitaan se, että toiminnasta ja toimintaympäristöstä voi rakentaa oman näköistä ja yhteistyö perheiden kanssa on toimivaa. Työhyvinvointitekijänä pidetään myös avointa ja toimivaa tiedonkulkua. Työyhteisössä arvostetaan suunnitelmallista yhteisten periaatteiden mukaista toimintaa sekä palautteen saamista ja antamista.

Työntekijän tulee ymmärtää oma vastuu työhyvinvoinnistaan ja luoda itselleen vapaa- aikaan mielekästä tekemistä sekä palautumista tukevaa toimintaa ja aikaa. Omaan työhyvinvointia vahvistavaksi tekijäksi nimetään se, että pääsee toteuttamaan itseään ja ohjaamaan lapsille mielekästä puuhaa. Yhteinen erilaisten pedagogisten toimintaympäristöjen suunnittelu koetaan tärkeäksi. Haastavissa ti-

lanteissa koetut onnistumisen kokemukset vahvistavat myös omaa työssä viihtymistä. Myös työstä palautuminen nimetään voimavaraksi, se nähdään voimavarana, ettei ota jatkuvasti stressiä arjen kuormittavuudesta ja riittämättömyyden tunteesta. Koetaan, että ammatillinen suhtautuminen asioihin kannattelee arjessa.

Kyselylomakkeet tuottivat runsaasti tietoa työyhteisön työhyvinvoinnin tilasta. Tämän kautta on todennettavissa, että aihetta on pysähdytty pohtimaan eri näkökulmista. Tuloksena voidaan todeta, että kyselyyn osallistujien tieto työhyvinvointitekijöistä on laajaa.

9.2 Learning cafe

Learning cafe- osiossa tulee esille monia samoja asioita kuin alkukartoituskyselyssä. Tämä vahvistaa tulosta siitä, että tieto työhyvinvoinnista on lisääntynyt työyhteisössä. Learning cafeen myötä moni asia tarkentui, ja niistä päästiin keskustelemaan tiimeissä. Tiimit nostivat learning cafessa esille hyvän työyhteisön ja mukavat työkaverit, lapset ja sen, että töitä tehdään oikeasta syystä, lasten takia. Positiivisena asiana nähtiin viihtyisä työympäristö, uusi rakennus ja terve sisäilma. Negatiivisissa asioissa toistuvat samat teemat kuin alkukartoituskyselyssä. Lisäksi mainitaan tasapuoliset työtehtävät, se kuinka työtehtävät tulisi jakaa tasapuolisesti kaikkien kesken. Toisaalta halutaan, että arjessa hyödynnetään erilaisten ihmisten osaamista.

Moniin tekijöihin kaivataan muutosta: taukojen mahdollistaminen, sijaiset, virkistys hetket työpäivän ohessa, yhteiset selkeät toimintatavat ja sitä kautta suunnitteluaikojen onnistuminen, palautteen saaminen omasta työstä, tiedon kulun kehittäminen ihmisten välillä, avoimuus epäselvyyksien välttämiseksi, säilytystilat ja kaikkien työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. Avun tarjoaminen ja pyytäminen, joustavuus sekä avoimuus ovat puolestaan niitä asioita, joihin tiimit kokevat voivansa vaikuttaa itse, ja joissa on parantamisen varaa. Learning cafeen vastauksen myötä voidaan todeta, että työyhteisössä ymmärretään oman toiminnan merkitys. Omalla toiminnalla ja itse vaikuttamalla on mahdollista parantaa koko talon

työhyvinvointia. Tiimien väliseen yhteistyöhön kaivataan parannusta. Tämä osallistamisen vaihe tukee opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteiden toteutumista. Työntekijöiden ymmärrys omasta vastuusta on lisääntynyt.

9.3 Suunnitteluiltapäivä

Suunnitteluiltapäivässä jokainen pääsi pohtimaan asioita, joihin voisi lupautua edistääkseen työyhteisön hyvinvointia. Näitä tekijöitä kirjattiin kartonkisille lehdille, jotka ovat osa työhyvinvointimallia (liite 5), opinnäytetyömme tuotosta. Useassa lehdessä toistuu positiivisen palautteen antaminen, avun pyytäminen ja työ-kavereiden huomioiminen. Halutaan ottaa asioita puheeksi avoimin mielin ja lisätä joustavuutta ryhmien kesken. Lehdissä mainitaan myös toiminnan sisällystä, halutaan kehittää toimintaa ikätason mukaiseksi ja kehittää toimintaa yleisesti. Myös huumori ja nauru mainittiin, sekä taukojummat ja työpaikkaliikunta.

Kun asioista yhteisesti suunnitteluiltapäivässä keskusteltiin, kertoivat kaikki kasvattajat arvostavansa työssään useimpia edellä mainittuja tekijöitä, vaikka eivät niitä vastauksissaan aiemmin esille tuoneet. Kaikki ovat samaa mieltä siitä, että asioista täytyy nimenomaan keskustella avoimesti, jotta asioihin voidaan saada haluttua muutosta. Tämä mahdollistui suunnitteluiltapäivän aikana. Aiempien osallistamisen menetelmien myötä saatua tietoa käsiteltiin keskustelemalla. Kyselylomakkeesta ja learning cafeesta tuotettu tieto esitettiin koosteena työyhteisölle. Kaikki nämä kolme osallistamisen vaihetta tuottivat ajankohtaista tietoa työhyvinvoinnin tilasta. Kaikki opinnäytetyön aikana tuotettu tieto mahdollistaa jatkossa työyhteisön kehittämisen. Osallistamisen menetelmät lisäsivät työntekijöiden ymmärrystä ja vastuuta omasta työhyvinvoinnistaan. Opinnäytetyömme tuloksena tieto työyhteisössä lisääntyi ja asetetut tavoitteet täyttyivät. Tavoitteena ollut työhyvinvointimalli laadittiin tuotetun tiedon pohjalta. Mallin rooli opinnäytetyöprosessissa jäi suunniteltua pienemmäksi. Koska huomasimme prosessin aikana, kuinka tärkeäksi työhyvinvointitekijöiden pohtiminen muodostui, niin siksi tärkein opinnäytetyömme tulos on tiedon lisääntyminen, eikä itse työhyvinvointimalli (liite 5). Malli on kuitenkin konkreettinen väline, jonka kautta työyhteisön työhyvinvointia voidaan jatkossa ylläpitää ja kehittää.

9.4 Palautekysely

Osallistamisen vaiheiden jälkeen pyydettiin vielä palautetta kyselemällä osallistujien kokemuksia. Aikaisemmin huomattiin, että kyselyihin on helppoa jättää vastaamatta, mutta halukkuutta asioista avoimesti keskusteluun on. Palaute kerättiin kysellen, sekä palautelomakkeen avulla. Palautetta kysyttiin samassa lomakkeessa, jossa esimies kartoitti toiveita syksyn suunnittelupäivälle. Palautetta pyytämällä mahdollistui opinnäytetyön osallistavien osioiden arviointi. Lomakkeessa kysyttiin millaisina keväällä pidetyt toiminnalliset osiot koettiin, mitä toiveita suunnittelupäivän toiminnallisista työskentelytavoista oli ja mitä työyhteisön pelisääntöjä täytyisi sopia. Näiden toiminnallisten osioiden palautteella esimiehellä oli myös mahdollisuus suunnitella syksyn suunnittelupäivään sopivia toiminnallisia työskentelyvaiheita. Palautelomakkeelle annettiin lyhyt vastausaika, toivoen siten suurempaa vastausprosenttia. Suurin osa palautti lomakkeen.

Palautteissa oli paljon eroavaisuuksia. Osa vastaajista oli kokenut keväällä 2018 toteutetut opinnäytetyömme toiminnalliset vaiheet tärkeinä ja ajankohtaisina. Asioita on ryhdytty pohtimaan ja pitämään omalta osaltaan huolta työhyvinvoinnista. Osa vastaajista suhtautui kriittisemmin, kokien ettei asioille saatu mitään päätöstä ja aihetta ei koettu ajankohtaiseksi. Kaivattiin konkreettisia sopimuksia. Kokemukset toiminnallisista menetelmistä ovat palautteen mukaan ristiriitaisia. Vastauksissa on kuitenkin yhteistä se, että jokainen vastaaja on osannut nimetä konkreettisia toiveita suunnittelupäivään ja siihen, mitä pelisääntöjä olisi syytä sopia. Useamman toiveissa on vastuualueista sopiminen, avoin keskustelu, yleensäkin asioista sopiminen. Menetelmiksi toivotaan pienryhmätöitä ja niistä keskustelua.

9.5 Työhyvinvointimalli

Osallistamisen kaikissa vaiheissa on noussut esille asioita, joihin työyhteisössä voidaan avoimella, toisia kunnioittavalla yhteistyöllä ja yhdessä sovitulla toimintaperiaatteilla vaikuttaa. Joustavuus, avun antaminen, vaikeidenkin asioiden esille nostaminen, sekä selkeät työnkuvat jokaisella auttavat vastaajien mukaan

parantamaan jokaisen henkilökohtaista, sekä koko talon työhyvinvointia. Työhyvinvointimallissa (liite 5) näkyy sekä lyhyen, että pitkän aikavälin tavoitteita ja malli on rakennettu sellaiseksi, että sitä voidaan joustavasti päivittää sekä kehittää jatkossa eteenpäin, tarpeen mukaan. Mallin perustana ovat ne asiat, joihin työyhteisö voi arjessa itse vaikuttaa.

Pohdimme paljon sitä, millaiseksi opinnäytetyömme tuotos, työhyvinvointimalli rakentuisi. Työyhteisö tuntuu tarvitsevan mahdollisimman selkeitä toimintamalleja ja siksi työhyvinvointimallin muotoa täytyi pohtia tämä huomioiden. Aluksi mietimme perinteisempää huoneentaulua, mutta se tuntui liian valmiilta ja muuttumattomalta. Halusimme tehdä työhyvinvointimallista muunneltavan, jotta siitä olisi työyhteisölle hyötyä myös tulevaisuudessa. Sitten mietimme luovempia ratkaisuja ja puu valikoitui nopeasti lopulliseksi työhyvinvointimallin muodoksi. Puu kuvaa kasvua ja sen avulla on helppoa havainnollistaa keskeisiä asioita. Puun juuret ovat työyhteisön nimeämiä voimavaroja. Puun rungossa on nimetty näistä keskeisimmät, yhteisöllisyys ja hyvä työilmapiiri. Puun lehdet ovat niitä lupauksia työhyvinvointia tukevista asioista, joihin työntekijät kokivat voivansa sitoutua. Ajattelimme, että puun ympärille olisi työyhteisön helppoa rakentaa jatkossa lisää uusia elementtejä, esim. ottaa lapset ja vanhemmat mukaan visioimaan unelmien päiväkotia.

10 Pohdintaa

10.1 Tulosten tarkastelua

Alla olevissa kappaleissa keskitymme tarkastelemaan opinnäytetyömme tuottamaa tietoa aikaisempiin teorioihin ja tutkimuksiin peilaten. Pohdimme työhyvinvointia sitä vahvistavien ja heikentävien tekijöiden valossa. Lisäksi tuloksista nousseet teemat, kuten avoimuus, vuorovaikutus ja ammatillisuus, ovat pohdintamme keskiössä.

Työhyvinvointi nähdään yhteiskunnassamme tärkeänä kehitettävänä asiana. Siitä viestii useat tutkimukset aiheen tiimoilta. Esimerkiksi Lähteenaro (2016) ja

Hakanen (2004) tarkastelevat työhyvinvointitekijöitä eri näkökulmista. Työhyvinvointiin panostamisella nähdään olevan suora vaikutus työn laatuun, mikä puolestaan kohottaa työorganisaation mainetta. Työhyvinvointia tutkimalla havaitaan työyhteisön kehittämistarpeita. Aikaisemmin työhyvinvointitutkimuksen keskiössä on ollut vahvasti työuupumukseen ja työn kuormittavuuteen vaikuttavien tekijöiden tarkastelu. Nykypäivänä työhyvinvointia tutkitaan myös positiivisemmista näkökulmista käsin. Etenkin työn imu, ”work engagement” ja oman työn tuunaaminen ovat nousseet pinnalle. (Hakanen 2004.)

Tämän opinnäytetyöprosessin myötä oivalsimme, että jokainen voi tehdä työstä itsensä näköistä. Pienillä asioilla voidaan muokata työpäivästä itselle hieman mielekkäämpää. Päiväkodeissa koulutetaan ahkerasti henkilöstöä tunnistamaan lasten vahvuuksia ja keskittymään hyvään. Päiväkodin henkilöstö on käynyt positiivisen psykologian koulutuksen. Työkokemuksemme ja tämän opinnäytetyön tuottaman tiedon myötä työstänsä innostuneet ja motivoituneet työntekijät voivat välittää samaa tunnetta ja kokemusta muillekin. Työn imuun vaikuttavien tekijöiden tiedostaminen ja niiden vahvistaminen ovat avaimia koko työyhteisön hyvinvoinnin kehittämiseen. Työssä jaksaminen on monien asioiden summa, mutta oma kehittämisvalmius ja myönteinen asenne kantavat pitkälle.

Opinnäytetyömme osallistamisen vaiheissa nousi esille samoja työhyvinvointitekijöitä, kuten aiemmissakin tutkimuksissa ja teorioissa. Hieman yllättävää oli toive siitä, että kaikki tekisivät kaikkea. Negatiiviseksi koetaan se, että eri työntekijöillä on eri tehtäviä. Aiemmissa selvityksissä on kuitenkin pidetty tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä ammattilaisten erilaisten vastuiden selkeää jaottelua, ammattinimikkeiden uudistamista tehtäviä vastaaviksi sekä tehtävien rajaamista koulutuksen mukaisesti. (Karila, K. ym. 2017, 86.) Tätä selkeää työnkuvien muodostamista painotetaan myös uusissa Vasuissa ja uskotaan sen myötä toteutettavan laadukasta varhaiskasvatusta. Pedagogiseen toimintaan panostaminen on varhaiskasvatussuunnitelman keskeisimpiä uudistuksia. (Ahonen 2017, 8.) Opinnäytetyömme osallistamisen vaiheissa nouseekin esille selkeitä kokonaisuuksia, joista tämä on yksi, ja joihin on syytä paneutua. Muutokset voivat viedä aikaa, kun koko työyhteisön työhyvinvointia pyritään yhteistyöllä kehittämään.

Osallistamisen myötä opinnäytetyössämme tuotettu tieto on pitkälti samaa kuin mm. Lastentarhanopettajaliiton jäsenten työhyvinvointitutkimuksessa (2011).

Positiivisia, voimavaroja vahvistavia tekijöitä ovat molempien mukaan vaikutusmahdollisuudet oman työn suunnitteluun, mahdollisuudet kehittyä työssä, työn arvostaminen yhteiskunnassa, tuen saaminen esimieheltä, mahdollisuus kokea tulleeensa huomioiduksi ja avoin ilmapiiri. Hujalan ym. (1999, 115) mukaan päiväkodin keskeisimpiä laatutekijöitä ovat työntekijöiden välisen yhteistyön ja kommunikaation toimivuus sekä avoimuus kaikessa vuorovaikutuksessa. Nämä tekijät löytyvät opinnäytetyössämme lähes jokaisen työyhteisön kasvattajan vastauksista. Etenkin avoimuudella ja työntekijöiden keskinäisillä väleillä nähdään olevan todella suuri merkitys mukana olleessa työyhteisössä. Tärkeää on kuitenkin työhyvinvoinnista puhuttaessa muistaa, että kokemukset omassa työssä jaksamisesta ovat aina kunkin työntekijän henkilökohtaisia. Osallistamalla tuottamassamme tiedossa tulee selvästi esille myös työn imu, vaikka vastaajat eivät kyseistä käsitettä suoraan käytäkään. Hakasen mukaan (2004, 229) työn imussa korostuu tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen työtä kohtaan. Työn imussa henkilö on motivoitunut ja innostunut työstänsä, eivätkä vastoinkäymiset tunnu kuormittavilta. (Hakanen, 2004, 229.) Riittävän haasteellisten tehtävien saaminen, uuden oppiminen ja oman osaamisen käyttäminen kannustavat työyhteisöä myös opinnäytetyömme tuottaman tiedon perusteella.

Lisäksi vastauksissamme esille nousseet mukavat työkaverit ja työpaikalla luodut ystävyysuhteet ovat aiempienkin tutkimusten mukaan olleet oleellinen tekijä työhyvinvoinnin osana. Esimerkiksi Salmisen (2015) mukaan palkan lisäksi työ antaa mahdollisuuden osallisuuden kokemuksiin työyhteisön jäsenenä. Sosiaaliset suhteet tuovat turvallisuutta, arvontoa, oikeudenmukaisuutta ja vaikutusvaltaa. Työssä voi kokea onnistumisen kokemuksia ja työstä saatu arvostus ja kunnioitus vahvistavat itsetuntoa. Myönteiset kokemukset ja työn arvostus lisäävät työssä viihtymistä. (Salminen 2015, 45–65.)

Esimiehen merkitystä pohditaan vastauksissa. Tarkkosen (2012) mukaan esikuvana toimimisen lisäksi palautteen ja arvostuksen antaminen on esimiehen roolissa tärkeää, jotta ihmiset kokisivat tekemänsä työn tärkeäksi (Tarkkonen 2012, 74–76). Esimiehen lisäksi jokaisen työyhteisön jäsenen olisi hyvä harjoitella rakentavan palautteen antamista työkavereille. Tämä on tärkeä tieto työyhteisön jatkokehittämisen kannalta.

Työyhteisön yhteisöllisyyden kannalta on tärkeää, että työntekijöillä on samanlaiset ajatukset tavoitteista ja toiminnan tarkoituksesta. Myös toimintatavoista sopiminen luo pohjaa yhteistoiminnalle. (Seppänen, Järvelä & Vataja 2009, 19.) Tätä asiaa toiminnallisen opinnäytetyömme kohteena olevassa työyhteisössä käydään työstämään eteenpäin ja siitä on hyvä jatkossa keskustella avoimesti arkea rakennettaessa. Olemme havainneet, että työyhteisössä on tarve käydä keskustelua ja tehdä sopimuksia jo aivan perusasioista, kuten vastuualueista. Tämä viestii osittain siitä, että perehdytys on ollut puutteellista tai se on vielä kesken. Avointa vuorovaikutusta kaivataan, mutta sitä ei osata tuoda käytäntöön. Jäimme pohtimaan, että kaivataanko avointa vuorovaikutusta työyhteisössä yleisesti vaiko esimerkiksi esimiehen ja muun työyhteisön välillä. Avoimemman vuorovaikutuskulttuurin vahvistaminen on kuitenkin tärkeää niin työyhteisö-, esimies-, kuin organisaatiotasolla. Koska työntekijöillä on halua toimia ammatillisesti uuden Vasun mukaisesti, olisi syytä pysähtyä pohtimaan myös tarkemmin sitä, mikä estää tämän toteutumista. Moni asia johtuu avoimen vuorovaikutuksen puutteesta. Avoin vuorovaikutus on kuitenkin yhteisöllisyyden rakentumisen ydin (Jäppinen 2012, 23–24). Tämä on päiväkodin työyhteisön kehittämisen seuraava tärkeä askel, josta kehittämistyötä on hyvä jatkaa.

Myös lakien ja muita työtä ohjaavien säännösten tuntemus viestii mielestämme työntekijän sitoutumista työhönsä. On henkilöstä itsestään kiinni, kuinka työelämän haasteisiin asennoituu ja kuinka niiden antaa vaikuttaa omaan työhönsä. Henkilö, joka suhtautuu kehitykseen myönteisesti, luo itselleen paremmat edellytykset mahdolliseen urakehitykseen. Vasu velvoittaa varhaiskasvattajat pedagogiseen toimintaan ja tarjoaa perustan lapsilähtöisen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen (Opetushallitus 2016). Vasun sisällyttäminen arjen työhön on prosessi, jonka toteuttaminen vaatii oman työnsä kehittämisestä innostunutta ammattitaitoista henkilökuntaa.

Päiväkodin työntekijät ovat päivittäin vahvasti tekemisissä moninaisten tunteiden kanssa. Olennaisena perusohjeena kasvattajien työssä onkin se, ettei asiakkaan, niin lasten kuin vanhempienkaan, tunnetiloihin voi lähteä mukaan. Tämä vaatii työntekijältä vahvaa itsesäätelykykyä ja tietoista ammatillista läsnäoloa. Töihin lähdettyä on osattava vaihtaa ns. ammatillinen rooli päälle. Ammatillisuus suojaaa työntekijää ja auttaa suhtautumaan työasioihin asioina. Tällöin työasiat

eivät kuormita työntekijää liiaksi. Tämän olemme huomanneet olevan meille itsellemme jo itsestään selvää ja ammatillisuus on vahvistunut työkokemuksen kautta. Ammatillisuuden merkitystä olemmekin pohtineet paljon opinnäytetyömme prosessin aikana ja meillä ei ole valmista vastausta siihen, kuinka sitä voisi työyhteisössä laajemmin ottaa esille. Tätä jäämme edelleen pohtimaan.

Nykyiseen työhyvinvointiin halutaan muutosta ja ymmärretään se, että omalla tekemisellä on iso rooli. Ymmärretään, että osa asioista on sellaisia, mihin ei voida vaikuttaa ja pitäisi panostaa niihin, mihin voidaan. Tilanteessa kaivataan vahvaa johtajuutta, tasapuolista kohtelua, jokaisen vahvuuksien käyttöön ottoa, jämakkyttä, sekä avoimuutta. Työyhteisössä kaivataan vahvempia yhteisiä toimintamalleja arkeen. Tämä on onneksi helposti toteutettavissa. Täytyy järjestää enemmän aikaa yhteiselle keskustelulle, pohtia erilaisia näkökulmia ja tehdä yhteisiä sopimuksia. Ajoittain on myös syytä pysähtyä arvioimaan, kuinka sovitut asiat ovat toteutuneet ja kuinka niitä on tarpeen muuttaa.

Koko työyhteisön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että jokainen työyhteisön jäsen ymmärtää työelämän tarkoituksen ja oman työn perustehtävän. Kun keskittyy siihen, mihin omassa työtehtävässään on mahdollisuuksia vaikuttaa, jää turha murehtiminen vähemmälle. Onnistunut perehdyttäminen on lähtökohtana työntekijän perustehtävään keskittymisen ja työyhteisön roolien ymmärtämisen kannalta. Roolijaon selkeä käsitys luo pohjan työyhteisön ammatilliselle toiminnalle.

Aiemmissa tutkimuksissa ja teoriassa korostetaan sitä, että suurin vaikuttava tekijä työhyvinvointiin on työntekijä itse. Oma asenne ja itsestä huolehtiminen ovat asioita, joihin jokainen pystyy omilla elämäntapavalinnoillaan vaikuttamaan. Työn hallintataidot ja työyhteisötaidot ovat myös osittain työntekijän omasta joustavuudesta, kehittämisvalmiudesta ja avoimesta vuorovaikutuksesta riippuvaisia. (Manka & Manka 2016, 76.) Opinnäytetyömme tuottamassa tiedossa tätä ei juurikaan tullut esille. Salmisen (2015) mukaan kyky toimia ennakkoluulottomasti lisää oman työn mielekkyyttä. Jokainen voi itse valita suhtautuuko muutoksiin, jotka ovat työelämässä väistämättömiä, negatiivisesti vai näkeekö muutokset kehittymisen mahdollisuuksina. (Salminen 2015, 85–89.)

Kuten Paasivaara ja Nikkilä (2010) kirjoittavat, jokainen työyhteisö luo oman toimintakulttuurinsa, jossa toimitaan annettujen sääntöjen puitteissa. Yhteisten

sääntöjen noudattaminen, niin toiminnan kuin vuorovaikutuksenkin osalta, vahvistaa työyhteisöä keskittymään perustehtäväänsä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 82–83.) Kyseisessä työyhteisössä on omat vahvuutensa, joiden varaan jatkoa on syytä rakentaa. Yhteistä toimintakulttuuria on syytä vahvistaa.

Työhyvinvointi ja varhaiskasvattajien työ ovat nousseet viime aikoina esille yhteiskunnallisessa keskustelussa. Etenkin sosionomitaustaisten lastentarhanopettajien huoli oman ammatillisen osaamisen tunnustamisesta on herättänyt huolta henkilöstön keskuudessa eripuolilla Suomea. Tämä ei tullut opinnäytetyömme osallistamisen vaiheissa esille juuri lainkaan, ainoastaan asiaa sivuten.

Opinnäytetyömme tuottama tieto nostaa kyseisessä työyhteisössä ja sen vallitsevissa käytänteissä esille enemmän negatiivisia kuin positiivisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Sitä ei kuitenkaan osata pohdintojen perusteella ratkaista, että miten työhyvinvointiin voisi parhaiten itse arjessa vaikuttaa. Nähdään, että asialle ei voi juurikaan käytännön tasolla tehdä mitään. Hyvä olisi muistaa, että kiire on vain tunnekokemus, johon helposti ajautuu kun keskeneräisiä työtehtäviä kasautuu. Kiireen tunnetta voi jokainen lieventää keskittymällä yhteen asiaan kerrallaan.

Epävarmuus oman työsuhteen jatkosta syksyllä 2018 ja mm. siitä missä tiimissä jatkossa työskentelee, tuntui jossain määrin stressaavan jokaista kasvattajaa. Tämä ilmeni työyhteisön kanssa keskustellessa. Nislininkin (2016) mukaan kokemus työn hallinnasta ja päätäntävallasta voi olla silloin uhattuna, mikäli työyhteisössä esiintyy mm. rooliristiriitoja. Tällöin työntekijöiden pätevyys ja osaaminen eivät tule hyödynnetyksi tehokkaasti. Selkeät roolit ja työnjako, sekä kanssasäatelevä työyhteisö voivat auttaa työn mielekkyyden säilymisessä ja työssä jaksamisessa. (Nislin 2016.) Myös työstä palautuminen ehkäisee työstressiä ja sen aiheuttamia terveysoireita ja pitää siten yllä työhyvinvointia. (Kinnunen 2017, 127). Saamiemme vastausten perusteella työn ulkopuoliset harrastukset, ihmissuhteet ja vapaa-aika nousevat tärkeäksi työhyvinvointitekijöiksi. Työyhteisössä näiden merkitystä ei kuitenkaan täysin olla vielä sisäistetty. Näiden tekijöiden avulla voidaan vaikuttaa myönteisesti työssäjaksamiseen.

Kyselylomakkeesta, learning cafeesta ja tiimien kanssa keskustellessa välittyi näkemys, etteivät työntekijät aina koe saavansa riittäviä mahdollisuuksia laaduk-

kaan lapsilähtöisen toiminnan toteuttamiseksi. Välillä koetaan työn olevan enemmänkin arjessa selviytymistä, mikä lisää työssä koettua kuormittumista. Koetaan että suunnitteluajkojen pitäminen on hankalaa ja stressin tunnetta esiintyy usein. Ryhmäkoot ja sijaisten saaminen herättävät keskustelua. Koetaan että asioista valitetaan, eikä niistä puhuta suoraan. Nähdään etteivät työnkuvat ole kaikille selkeitä ja siihen toivotaan muutosta. Koetaan, että eri ammattiryhmien osaamista ei hyödynnetä tarpeeksi tehokkaasti. Edellä mainitut asiat jäivät pohdituttamaan meitä. Toimintatapoja kehittämällä näihin epäkohtiin on löydettävissä ratkaisuja avoimen vuorovaikutuksen kautta. Viime kevään tilanteesta onkin jo menty palautekyselyn mukaan eteenpäin. Täytyy osata katsoa omaa tiimiä pidemmälle, koko työyhteisön järjestelmiä uudelleen. Säännöllisempi toimintatapojen arviointi hyödyntäisi työyhteisöä.

Opinnäytetyömme osallistamisen vaiheissa saatuja vastauksia työhyvinvoinnista ei voida liikaa yleistää. Eri tiimit painottivat eri asioita. Moni toimintatapa olikin jo työyhteisössä hyvällä mallilla, mutta eri tiimit kokivat saman asian eri tavalla. Kuten esimerkiksi taukokäytännöt, jotka ovat kaikilla samat. Osa kuitenkin pitää taukonsa paperitöiden lomassa. Töistä irrottautuminen olisi kuitenkin tärkeää myös silloin, kun työ on mukavaa, koska lyhyetkin tauot palauttavat ja antavat voimaa jaksamiseen pidemmällä tähtäimellä.

10.2 Toteutuksen ja menetelmien tarkastelua

Kyselylomake jaettiin työntekijöille hyvissä ajoin ennen seuraavaa toiminnallista vaihetta. Kyselylomakkeita palautettiin kuitenkin melko vähän annettuun palautuspäivään mennessä ja siksi annoimmekin palautukselle lisääaikaa vielä parikin kertaa. Lomakkeita saatiin lopulta takaisin sen verran, että pystyimme analysoimaan ja poimimaan niistä esiin nousseita teemoja, joiden perusteella seuraavaa toiminnallista vaihetta, learning cafe osiota ryhdyimme kokoamaan. Pohdimme sitä, miksi kaikki eivät kyselyyn vastanneet, kun vastaamalla olisi ollut mahdollisuus vaikuttaa työyhteisön kehittämiseen. Syitä vastaamatta jättämiselle voi olla useita. Koimme kyselylomakkeen tärkeimpänä tiedontuottamisen välineenä.

Kyselylomakkeella halusimme saada mahdollisimman konkreettisia vastauksia. Lomakkeen täyttämiseksi annettu aika ja kysymysten asettelu olivat mielestämme

onnistuneet. Tuotettu tieto kuvasi hyvin sen hetkistä työhyvinvoinnin tilaa ja vei prosessia kohti tavoitteitamme. Kyselylomake oli tärkeä juuri ensimmäisenä osallistavana menetelmänä, koska tällöin jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus tasapuolisesti ilmaista omia ajatuksiaan.

Lomakkeen kysymyksiin oli vastattu avoimesti. Mielessämme oli selkeä jatkumo osallistavien toiminnallisten menetelmien järjestyksestä. Tämä osallistavien toimintojen työskentelymalli oli mielestämme onnistunut ja toimiva, huolimatta siitä, etteivät kaikki työntekijät saadun palautteen perusteella kokeneet samoin. Jälkeenpäin toimintaamme arvioidessa eri vaiheiden aikataulut oli suunniteltu niin, ettei muuttuvia tekijöitä osattu aina huomioida.

Seuraava toiminnallinen osiomme, learning cafe, täytyi suunnitella aiottua tiukemman aikataulun puitteissa, jotta se ehdittiin toteuttaa ennen suunnitteluiltaapäivää. Suunnitteluiltapäivä, jonka ajankohta oli etukäteen sovittu, lähestyi nopeasti. Learning cafe osio toteutettiin tiimeissä. Teemat oli johdettu kyselylomakkeiden vastauksista ja omien havaintojemme perusteella. Tiimeille jäi melko vähän aikaa pohtia kysymyksiä. Tämä johtui suoranaisesti kyselylomakkeiden hitaanpuoleisesta palautuksesta. Ehkä juuri kiireellisen aikataulun vuoksi vain kolme tiimiä palautti learning cafe osion pohdintojaan. Kaikkien tiimien vastaukset olivat osittain samankaltaiset, eivätkä vastaukset juurikaan yllättäneet. Tämän vuoksi olimme jo mielessämme rakentaneet työhyvinvointimallia melko pitkälle. Vaikka learning cafe ei tuottanut juurikaan uutta tietoa, se kuitenkin vahvisti kyselylomakkeen vastausten luotettavuutta.

Learning cafe valittiin menetelmäksi sen käytännönläheisyyden takia. Halusimme myös nähdä löytäisimmekö learning cafen tuloksista aivan erilaisia näkökulmia työhyvinvointiin, vai olisivatko eri tiimien näkemykset samankaltaisia. Menetelmänä learning cafe oli toimiva ja onnistunut, vaikka tämä työskentelyvaihe jäi melko lyhyeksi. Onnistumisen kokemus syntyi siitä, että saimme järjestettyä tiimeille jonkin syyn pysähtyä pohtimaan työhyvinvointia yhdessä. Saimme lisättyä avoimempaa keskustelua arkeen.

Valitsimme suunnitteluiltapäivän osaksi opinnäytetyötämme, koska se oli oikeastaan ainoa keino saada koko työyhteisö yhtä aikaa koolle. Suunnitteluiltapäivä saatiin järjestettyä kiireisen kevään aikatauluihin nähden hyvin. Päiväkoti oli tie-

dottanut siitä etukäteen asiakkaille ja henkilökunta pääsi aloittamaan suunnitelluiltaapäivän aikataulun mukaisesti. Aloituksena toiminut rentoutushetki oli toiminnallisista osioista selkeästi tarpeellisin. Tämä välittyi työntekijöiden palautteesta. Taukojen ja pysähtymisen tärkeys oli tärkeää palautella mieleen ja näyttää esimerkin keinoin, kuinka rentouttaviakin taukoja työpäivässä on mahdollista pitää. Koska iltapäivä oli suunniteltu pidettäväksi työviikon päätteeksi perjantaina, olimme huomioineet, ettei tässä vaiheessa kukaan ole virkeimmillään. Tähän vaiheeseen olisi ollut tarpeellista suunnitella jonkinlaista toiminnallisempaa työskentelymenetelmää, koska olisimme toivoneet monipuolisempaa keskustelua. Toisaalta keskustelua kyllä syntyi, mutta ilmassa oli aistittavissa jännitystä, väsymystä ja turhautumistakin.

Tiimien ideoita suunnitteluiltapäivään oli vähän. Tiimeille oli toivottu suunnittelu-aikaa, ryhmän siivousaikaa yms. Näille nähdään arjen kiireissä olevan liian vähän aikaa. Uusi Vasu jo velvoittaa suunnittelemaan toimintaympäristöjä yhdessä lasten kanssa, lapsia osallistaen. Tällöin mm. ryhmien siivoukseen ja toimintaympäristöjen suunnitteluun ei ole välttämättä tarvetta järjestää erikseen aikaa. Asiat kannattaa toteuttaa osana arkea yhdessä lasten kanssa.

Ennen suunnitteluiltaapäivän rentoutusta työyhteisössä tuntui olevan hieman odottava ja väsynyt tunnelma perjantain työpäivän jälkeen ja rentoutus keskeytti hyvin työhön liittyvät ajatukset. Kokemuksena rentoutus oli työntekijöille välittömän palautteen mukaan positiivinen. Tämä osoitti sen, kuinka pienillä asioilla arjen kiire voidaan pysäyttää ja vastaavat hetket voisivat jatkossa tukea työhyvinvointia useamminkin.

Suunnitteluiltapäivänä huomattiin, kuinka tärkeäksi työyhteisön tuki koettiin. Kesälomien alkua ja siten työstä palautumista odotettiin. Osalla odotukset olivat riskitaitaiset: ilmassa oli luottamusta, uskoa ja jopa hieman jännitystäkin. Syksy nähtiin kuvaavasti tyhjänä tauluna. Työyhteisössä oli tässä hetkessä vielä epätietoisuutta siitä, missä tiimissä kukakin syksyllä työskentelee ja mitä muita muutoksia syksy tuo tullessaan. Mahdolliset ilmassa leijuvat muutokset osattiin kuitenkin nähdä myös mahdollisuutena oman työhyvinvoinnin kannalta.

Suunnitteluiltaapäivän jälkeen ajatus, että työhyvinvointi on todella ajankohtainen asia kyseisessä päiväkodissa, vain vahvistui. Keskusteluissa nousi esiin asioita, mitä aiemmissa toiminnallisissa vaiheissa ei vielä ollut esille tullut. Kaikki toivat

viimeistään suunnitteluiltpäivässä asioita avoimestikin esille. Eri osallistamisen vaiheissa nousi esiin myös asioita, joita osallistujat pitivät tärkeänä, mutta mitkä eivät heidän mielestään ole aina mahdollisia nykytilanteessa. Näistä asioista on tärkeää keskustella jatkossa ja mielipiteiden esittämiselle on oltava mahdollisuus. Suunnitteluiltpäivän tunnelma jäi mietityttämään. Pyrimme suunnitteluvaiheessa siihen, että keskustelulle olisi riittävästi aikaa, mutta aikaa olisi voinut olla vielä enemmän. Pohdimme sitä, kuinka kaikkien ajatukset tulisivat kuulluksi. Emme kuitenkaan siinä täysin onnistuneet. Meidän tehtävämme ei ollut ratkaista työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, vaan herätellä työyhteisöä pohtimaan niitä ja miettimään itse erilaisia ratkaisumalleja. Tavoitteemme oli aktivoida työhyvinvointikeskustelua ja lisätä työyhteisön ymmärrystä työhyvinvointitekijöistä. Koimme onnistuneemme siinä.

Työhyvinvointimallin rakentaminen alkoi konkreettisesti puun lehdistä. Kysyimme, kuinka syvällisesti asioita vielä jaksetaan pohtia ja kaikki toivoivat kevyempää versiota. Kysyimme tätä siksi, koska huomasimme ilmassa uupumusta ja väsymystä. Suunnitteluiltpäivässä teimmekin valmiiksi vain puumallin lehdet ja kokosimme lopun puun itse valmiiksi, aikaisemmista osallistavista osioista kootuja teemoja hyödyntäen. Suunnitteluiltpäivänä kirjoitetuista lehdistä välittyi positiivisena se, että työyhteisön ymmärrys työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä on lisääntynyt. Antamallaan lupauksilla jokainen vie työyhteisön yhteisöllisyyttä eteenpäin. Suunnitteluillan lopussa käytetyt Mielenterveys voimavaraksi- kortit, olivat alkurentoutuksen lisäksi onnistuneimpia toiminnallisia osioita, koska kaikki osallistuivat niihin aktiivisesti.

Pidämme tärkeänä sitä, että opinnäytetyö ja kasvattajien osallistuminen yhteiseen pohdintaan, työhyvinvointiin liittyen, ovat herättäneet heidät ajattelemaan asiaa ja omaa rooliaan muutoksissa. Jokaisen on tärkeää kehittää omaa työtään aktiivisesti. Työhyvinvointimalli (liite 5) toimii työvälineenä työhyvinvointikeskustelulle ja alkusysäyksenä niille muutoksille, joita työyhteisö tarvitsee voidakseen paremmin. Työntekijöiden palautelomakkeista heräsi ajatus siitä, ettemme tarpeeksi tarkkaan osanneet avata opinnäytetyömme toiminnallisten menetelmien tarkoitusta. Kuitenkin jo se, että edes osa henkilöstöä koki työskentelytavat ja työhyvinvoinnin aiheena mielekkääksi, oli meille riittävä palaute opinnäytetyömme onnistumisesta. Koemme että omat tavoitteemme edesauttaa työyhteisöä pohtimaan työhyvinvointia arjessa ovat toteutuneet.

10.3 Eettisyys ja luotettavuus

Koska kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö ja tavoitteena työyhteisön ymmärryksen lisääminen työhyvinvointiin liittyen sekä tarkoituksena tuottaa tietoa eri toiminnallisilla menetelmillä, on ollut tärkeää käyttää useita eri menetelmiä. Koska kaikki osallistamisen menetelmät ovat tuottaneet samaa tietoa, lisää se saadun tiedon luotettavuutta. Eettinen ajattelutapa ja työyhteisön kunnioittaminen osallistamisen ja havainnoinnin eri vaiheissa on ollut oleellista, koska aiheena työhyvinvointi voi olla osallistujille hyvinkin henkilökohtainen. Olemme tehneet toimintamme arviointia ja reflektointia yhdessä ja erikseen. Olemme molemmat kirjoittaneet reflektiopäiväkirjaa koko prosessin ajan ja jo toteutetut toiminnalliset vaiheet ovat ohjanneet seuraavien vaiheiden toteutumista, esille nousseiden tarpeiden mukaan.

Koska tavoitteena on ollut, että opinnäytetyömme tuottama tieto hyödyttää toimeksiantajaa ja toimii jatkossa työn tukena, on yhtenä lähtökohtana ollut tarkkailla eri osallistamisen vaiheissa työyhteisön toimintaa myös havainnoimalla. Toivoimme avointa keskustelua ja osassa tiimejä se havaintojemme perusteella toteutuikin. Opinnäytetyömme prosessin lopuksi olemme arvioineet tuotetun tiedon käytettävyyttä ja pyytäneet palautetta työyhteisön jäseniltä, sekä toimeksiantajalta. Alkukartoituskyselyllä (liite 3) tuotettiin henkilökunnan itsensä kertomana tietoa siitä, mitä he ajattelevat työhyvinvoinnista ja havainnoinnin avulla oli tarkoitus saada selville, toimivatko he arjessa kyselylomakkeen vastausten mukaisesti. Havainnoinnin etu on se, että sillä voidaan saada kuhunkin tilanteeseen suoraa tietoa, ilman sanatonta viestintääkin (Hirsjärvi ym. 2004, 201–205). Osallistuimme työyhteisön toimintaan havainnoiden arjen tilanteita vapaamuotoisesti, avoimesti asioista kysellen ja keskustellen. Keskusteluilla oli työyhteisössä suuri merkitys työyhteisön kehittämisen kannalta ja saadun tiedon luotettavuuden lisäämiseksi. Avoimen keskustelun kautta tuli esille myös uusia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja ne vahvistivat osallistamisen eri vaiheissa saatua tietoa. Loppupalautteenkin pyysimme tästä syystä osittain keskustellen.

Toiminnallinen opinnäytetyömme on selvittänyt yhden päiväkodin työhyvinvointitekijöitä. Saatua tietoa on omassa yhteydessään luotettavaa. Eri osallistamisen vaiheissa on pyydetty palautetta ja olemme havaintojen sekä tuotetun tiedon perusteella muokanneet prosessin seuraavia vaiheita työyhteisön tarpeita vastaavaksi.

Jokaiselle työyhteisön jäsenelle on annettu mahdollisuus vaikuttaa osallistamisen eri vaiheissa. Eettisyyden merkitystä työhyvinvoinnissa on tutkittu paljon ja sen merkitys varhaiskasvatuksessakin on tiedostettu. Työhyvinvointi rakentuu kokemuksemme perusteella eettisten toimintatapojen, luottamuksen, avoimen keskustelun ja rehellisuuden varaan. Opinnäytetyöprosessin aikana omaksuttu tieto vahvistaa tätä näkemystä.

Kuten Talentian eettisissä ohjeissakin mainitaan (2013, 31): ”Työyhteisön hyvinvointi on kaikkien etu ja heijastuu myös asiakkaan kohtelussa. Ammattitaitoon kuuluu omasta itsestä huolehtiminen myös työntekijänä. Oma jaksaminen tuo jaksamisen huolehtia oman työn laadusta ja kehittää yhdessä työyhteisöä eettiseksi, asiakkaat huomioivaksi ja jokaisen mielipiteitä kunnioittavaksi.” Myös esimiesten olisi ymmärrettävä tämän tärkeys. Työyhteisön tiimipalavereissakin on hyvä keskustella välillä näistä eettisistä asioista, jotta ne eivät pääse arjen kiireessä unohtumaan.

10.4 Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu

Halusimme perehtyä aiheeseen, mikä on sekä yhteiskunnan että toimeksiantajan kanssa etukäteen käytyjen keskustelujen perusteella kyseisen työyhteisön kannalta ajankohtainen. Karilan ym. (2017) mukaan yhteiskunnassa on tapahtunut paljon uudistuksia, mitkä vaikuttavat varhaiskasvatuksessa työtätekevien arkeen, ja joista jokaisen on oltava työssään tietoinen.

Jotta työhyvinvointia voitaisiin kehittää, halusimme pysäyttää työyhteisön arvioimaan työyhteisön tilaa. Halusimme nostaa avoimeen keskusteluun aihetta, josta on työyhteisössä puhuttu. Kun muutokset tai työn epäkohdat harmittavat, on vaikea nähdä sitä, missä on onnistuttu ja mitkä asiat ovat hyvin. Tämän huomasimme havainnoidessamme työyhteisön toimintaa. Esimerkiksi päiväkodin erinomainen maine on työntekijöiden laadukkaan työn tulosta, josta työyhteisön kannattaa olla ylpeä. Näiden asioiden tiedostaminen opinnäytetyön prosessin aikana vahvistaa omaa ammatillista suhtautumistamme varhaiskasvatuksen työhön tulevana sosionomeina.

Positiivinen pedagogiikka on havaintojemme perusteella noussut varhaiskasvatuksen keskeiseksi teemaksi. Työyhteisössäkkin on osallistuttu positiivisen pedagogiikan koulutukseen. Jotta myönteistä elämäntapaa voisi ohjata lapsille, on hyvä pysähtyä pohtimaan omaa ammatillista toimintaa ja esimerkkiä kasvattajana. Se, kuinka aikuiset keskenään viestivät, on vahvana malliesimerkkinä lapsille. Siksi varhaiskasvattajien on tärkeää reflektoida omaa toimintaansa, kuten mekin tämän opinnäytetyön prosessin aikana teimme. Erityisesti kiireisiltä tuntuvissa arjen tilanteissa on tärkeää tiedostaa, kuinka omaa tunnetilaansa ilmentää.

Nyky-yhteiskunnassa moninaisuus ja ongelmat ovat lisääntyneet ja varhaiskasvatuksen ammattilaisilla tulisi olla valmiudet kohdata niitä. Tähän tarvitaan eettistä, ammatillista ja reflektoivaa työtettä. Itse olemme työvuosiemme aikana kohdanneet monia kasvatus- ja opetustyöhön liittyviä tilanteita, joihin olisimme kaivanneet enemmänkin osaamista. Nämä tilanteet ovat juuri niitä, joissa ammatillista osaamista on mahdollista kartuttaa. Kouluttautuminen, elinikäinen oppiminen, vapaa-ajan merkityksen ymmärtäminen, sekä omien elämänarvojen selkiyttäminen auttavat työssä jaksamisessa.

Opinnäytetyöprosessin aikana ja työyhteisöä havainnoidessa ymmärsimme, että liian kiireellä työyhteisöä ei kannata kehittää. Uskomme vahvasti opinnäytetyömme käynnistävän työyhteisön tietoisemmän kehittämisen. Valitsimme kevyitä toiminnallisia menetelmiä, jotka haastavat työyhteisöä sopivasti. Menetelmävalintoja pohtiessamme koimme tärkeänä sen, ettei mentäisi liikaa mukavuusalueen ulkopuolelle.

Ajattelemme että asenne on valintakysymys, ja oikeat valinnat osa ammatillista osaamista. Työelämässä tulee väistämättä vastaan erilaisia muutostilanteita ja niihin oppii sopeutumaan sitä nopeammin, mitä enemmän kokemusta niistä kertyy. Jokaisella on omat vaatimuksensa työtä ja työyhteisöä kohtaan. Jokaisen työyhteisön jäsenen ammatillisen kasvun prosessi on eri vaiheessa. Tärkeää olisikin, että mahdollistettaisiin enemmän aikaa keskustelemiselle ja löydetäisiin yhteiset tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi. Opinnäytetyöprosessin edetessä opimme sen, kuinka tärkeää osallistaminen on työyhteisön kehittämisessä. Asioita on tärkeää pohtia eri näkökulmista käsin ja kartoittaa laajempia kokonaisuuksia ennen kuin ratkaisevia päätöksiä tehdään.

Tärkein oppimisen oivallus oli se, kun ymmärsimme työyhteisön ja työhyvinvoinnin kehittämisen olevan pitkäkestoinen prosessi. Kehittämistyöhön täytyy saada mukaan koko työyhteisö. Koko opinnäytetyöprosessin ajan opimme paljon uutta niin ammatillisesti, teoreettisesti kuin ihmisten välisiin vuorovaikutusprosesseihinkin liittyen. Keskinäinen yhteistyömme toimi hyvin, koska olemme jo aiemminkin tehneet yhdessä mm. kehittämistöitä ja tunnemme melko hyvin toistemme vahvuudet sekä työskentelytavat. Pystymme keskinäiseen avoimeen kommunikointiin ja osaamme antaa palautetta toisillemme. Koko opinnäytetyön prosessin ajan pidimme molemmat omaa reflektiopäiväkirjaamme ja lisäksi jokaisessa osallistamisen vaiheessa jaoimme ajatuksiamme toisillemme. Koimme, että palautteen antaminen ja saaminen toiselta tuki ammatillista kasvuamme.

Aihe oli motivoiva ja mielenkiintoinen, minkä vuoksi suunnitelmamme meinasi alussa muodostua liiankin laajaksi. Prosessin aikana jouduimme muokkaamaan suunnitelmaamme vastaamaan työyhteisön tarpeita ja tällä joustavuuteen oppimisella on tärkeä rooli molempien ammatillisessa kasvussa. Aluksi odotimme työhyvinvointimallista muokkautuvan keskeisin prosessin tuotos, mutta tärkeämmäksi osoittautuikin asioiden nostaminen avoimeen keskusteluun käyttämiemme osallistavien menetelmien kautta.

Aihe puhuttelee meitä henkilökohtaisesti. Työn, opiskelun, perhe-elämän ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on ollut vähintäänkin haasteellista. Siihen on arjessa auttanut se, että on oppinut katsomaan asioita oikeissa mittasuhteissa. Työ ei ole elämän keskipiste, vaan mahdollisuus toteuttaa omaa osaamistaan ja elinikäistä oppimistaan koulutusta vastaavissa työelämän haasteissa. Tärkeintä on tiedostaa juuri omaan työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Avoimuus ja joustavuus kannattelevat työelämässä. Jos oma elämäntilanne vaatii erilaisia työjärjestelyjä, niistä on hyvä puhua avoimesti esimiehen kanssa. Joustavuus toimii useimmiten kahteen suuntaan. Itsestä huolehtiminen edesauttaa suuresti työssä, jossa huolehditaan lapsista ja halutaan rakentaa heille hyväksyvä ja toisia arvostava kasvatusympäristö, joka kantaa elämässä eteenpäin.

10.5 Ideoita jatkoon

Opinnäytetyömme tuloksena syntynyt työhyvinvointimalli toimii alkusysäyksenä työyhteisön työhyvinvoinnin yhteiselle pohdinnalle. Prosessin aikana työyhteisö heräteltiin ymmärtämään työhyvinvoinnin merkitys arjessa ja työhyvinvointimalli on rakennettu sellaiseksi, että sitä voidaan jatkossa muokata sekä täydentää tarpeen mukaan. Opinnäytetyömme tuloksena on siis syntynyt paljon ideoita jatkoon, joista osa on jo työn alla.

Toivomme kokoamamme mallin olevan tukena työntekijöille työhyvinvointitekijöiden jäsentämisessä. Koska tarkoituksenamme oli herätellä työyhteisöä keskustelemaan asioista avoimemmin, ei työhyvinvointityöskentely rajaudu pelkästään malliin. Tarvitaan pitkäkestoisempaa, tavoitteellista työskentelyä työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työhyvinvointitekijät lisääntyvät melkein huomaamatta, kun toimintatapoja kehitetään. Tähän on syytä jatkossa keskittyä. Yhtenäiset ja selkeät toimintatavat ja yhdessä sovitut pelisäännöt jo itsessään vaikuttavat myönteisesti työssäjaksamiseen. Siksi on tärkeää, että uuden toimintakauden alussa niistä sovitaan yhteisesti. Yhteisistä pelisäännöistä olisi tärkeää pysähtyä sopimaan ajan kanssa, esim. suunnittelupäivänä. Myös jatkuva arviointi olisi tarpeen ottaa osaksi toimintakulttuuria, tällöin myös kynnys palautteen antamiselle ja kehittämisideoiden esiin tuomiselle madaltuisi. Palaute voi olla esimerkiksi kuukausittain esitättävä lomake, jossa olisi pohdintakysymyksiä onnistumisista ja kehitettävistä asioista. Esitätetyn lomakkeen avulla olisi helpompi keskustella ja antaa palautetta yhteisissä palaverissa.

Erilaisten toiminnallisten menetelmien kautta työskentelyä voisi lisätä arkeen. Kokemustemme ja havaintojemme perusteella työyhteisö innostuu yhteisestä työskentelystä paremmin toiminnallisia menetelmiä hyödynnettäessä. Erilaisiin suunnittelupäiviin voisi lisätä jonkin hyvinvointia lisäävän elementin, kuten tässä alkurentoutus. Suunnitteluillassa käytössämme olleita Mielenterveys voimakkuvakortteja voi käyttää myöhemmin uudelleen seuraavassa suunnittelupäivässä ja tarkastella, kuinka erilaisia kuvia kukakin valitsee. Työhyvinvointimallimme ympärille voi päiväkodissa laajentaa yhteistä visiota unelmien päiväkodista yhdessä lasten ja vanhempienkin kanssa.

Lähteet

- Ahonen, L. 2017. Vasun käyttöopas. Juva: PS-kustannus.
- Ahonen, T-M. 2006. Työn stressi ja kehittämishaasteet syytä kohdata rakentavasti yhdessä. Lastentarha 3/2006. Sivut 35 – 37.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Tampe: Yliopistopaino.
- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2001. Tutkiva oppiminen. Älykkään toiminnan rajat ja niiden ylittäminen. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Heikkinen, H., Konttinen, T. & Häkkinen P. 2006. Toiminnan tutkimuksen suuntauksat. Teoksessa: Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark. Sivut 39–75.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hujala, E., Parrila, S., Lindberg, P., Nivala, V., Tauriainen, L. & Vartiainen, P. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. Oulun yliopisto. Varhaiskasvatuskeskus.
- Innokylä 2018. <https://www.innokyla.fi/web/malli2825539> 14.4.2018
- Jukantupa, A. 2015. Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia. Opinnäytetyö. Hämeen ammattikorkeakoulu. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/89014/Jukantupa_Anna.pdf?sequence=1&isAllowed=y 12.8.2018
- Jäppinen, A-K. 2012. Onnistu yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Juva: Bookwell Oy.
- Kallio, T., Kiviniemi, L. & Sandelin, P. 2015. Työhyvinvoinnin edistämistä yhteistyöllä. Teoksessa: Kiviniemi, L., Koivisto, K. & Koivunen, K. (toim.). Yhteistyössä koulutusta, työelämää ja aluetta kehittämässä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 29. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2015111317168>. 5.4.2018.
- Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Miten kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta? Jyväskylä: Suomen yliopistopaino Oy.
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osallistamisen, henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä- Kehittämishojelman laatiminen. Viro: Printon.
- Keskinen, S. 1985. Päiväkotihenkilöstön työtyytyväisyys ja psyykinen hyvinvointi. Turun yliopisto.
- Kinnunen, U. 2017. Työstä palautuminen. Teoksessa Mäkikangas, A. Mauno, S. & Feldt, T. (toim.). Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus.
- Koski, A. 2012. Työyhteisön perustehtävä. Teoksessa Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (toim.). Työyhteisön työnohjaus. 1.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Lastentarhanopettajaliiton jäsenten työhyvinvointitutkimus 2011. TNS-Gallup.

- Lähteenaro, T. 2016. Lastentarhanopettajan työn imu - työn voimavarojen ja vaatimusten valossa. Helsingin yliopisto.
<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/163639?show=full> 20.7.2018
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Liettua: BALTO Print.
- Nislin, M. 2016. Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiiaalilääketieteellinen aikakauslehti. 2016: 53. Sivut 218–222.
- Opetushallitus 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Määräykset ja ohjeet 2016:17. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy.
- Opetushallitus 2017. Kasvatus, koulutus ja tutkinnot.
https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus 2.6.2018
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print Oy.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenes Print.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 2. Uudistettu painos. Porvoo: Bookwell Oy.
- Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. 1.painos. Helsinki: Multiprint Oy.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäyte-työhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI- henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. Oppimateriaaleja. Puheenvuoroja 72. Raportteja. Tutkimuksia. Tampere: Suomen yliopistopaino -Juvenes Print Oy.
- Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (toim.) 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva: WS Bookwell Oy.
- Sheldon, K. & King, L. 2001. Why Positive Psychology Is Necessary. American Psychologist, 56. Sivut 216–217.
- Suomen positiivinen psykologia yhdistys 2018.
<http://sppy.fi/mita-on-positiivinen-psykologia/> 20.7.2018
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNIpress.
- Talentia ry 2013. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö. Ammattieetinen lautakunta. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. 6.painos. Helsinki.
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Kuopio: UNIpress.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2017. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtaminen. Vertaisarviointi. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/hankkeet-ja-hanketuki/arviointi/vertaisarviointi> 15.8.2018
- Toimeksiantaja päiväkodin työhyvinvointisuunnitelma 2018.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Työlainsäädäntö.
<https://tem.fi/tyolainsaadanto> 16.9.2018
- Työsopimuslaki 55/2001
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001
- Työterveyslaitos 2018. Työn imu. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/> 16.9.2018
- Työturvallisuuskeskus 2018.
https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen 22.7.2018

Työturvallisuuslaki 738/2002

Uusitalo, H. 2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan.
1.–7.painos. Juva: WSOY.

Varhaiskasvatuslaki 580/2015

Varhaiskasvatuslaki 7 A § 580/2015

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuslupahakemus



TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

(käytetään, kun tutkimusta/kyselyä tehdään Karelia-amk:n ulkopuoliselle taholle)

Haen/haemme lupaa suorittaa opinnäytetyöhön liittyvä tutkimus

Opinnäytetyön aihe: [REDACTED]

Tutkimuksen toteutuspaikka/-yksikkö: [REDACTED]

Tutkimuksen:

a) kohde/kohdejoukko: [REDACTED]

b) aineiston keruumenetelmä: Toiminnallinen opinnäytetyö, kyselylomake henkilökunnalle,

tiimeissä pohdintaa learning cafe-
menetelmän hyödyntäen, suunnitella-
iltaan toiminnallisia
asioita

c) aineiston keruun ajankohta: toukokuu 2018

Opinnäytetyön tekijä/t:

Anni Kavakka
Katja Peiponen

Choni Karakela
Katja Peiponen

Opinnäytetyön ohjaaja/t:

[REDACTED]

[Signature]

Työelämäohjaaja:

ANNA RAEVÄPEI

17.5.2018

LIITTEET: - tutkimussuunnitelma
- toimeksiantosopimus

Toimeksiantosopimus



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSANTOSOPIMUS

Tämä sopimus soveltaa käytännöllisi-ä avoimista oppilaitosten opinnäytetyöiden yhteydessä, jotka ei toteuteta ammattikorkeakoulun ulkopuolisen tahon kanssa harkkessa.

Toimeksiantaja	Nimi (osim. yritys) [redacted] Yhteystiedot (yhteyshenkilö, puhelin, sähköposti) [redacted] [redacted] [redacted] Työn aihe Työlläytymisasi päivämäärä ajassa		
Tekijä	Nimi Arii Karvika Kotipaikka [redacted] Suorittava tehtävä opintonsa Yhteyshenkilön nimi (Ohjaaja)	Opintojakson nimi ryhmä Postinumero Postitoimipaikka [redacted]	
Karelia-anki	Yhteyshenkilön nimi (Ohjaaja) Toimipaikka ja osoite Puhelin	Yhteystiedot Yhteystiedot Sähköpostiosoite	
Toimeksiantosopimuksen ehdot			
Ohjaaja	Ohjaaja valvoo työtä ammattikorkeakoulun puolesta ja antaa työn edellyttämät ohjeita ja neuvot. Ammattikorkeakoulu ja Ohjaaja eivät ole kansainvälistä työtä.		
Dokumentointi	Karelia-ankissa toteutetaan avoimia toimintakokouksia, mikä tarkoittaa, että myös opinnäytetyöiden aiheet ja tulokset avataan sovelsasi osin erillisen ohjeistuksen mukaisesti (ml. avoin julkaiseminen). Työstä laaditaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeen mukainen kirjallinen raportti, joka julkaistaan sähköisessä muodossa Thesis-verkkokirjastossa tai josta toteutetaan yksi kappale ammattikorkeakoulun kirjastoon. Työ arkistoidaan Karelia-ankin kirjastoon sähköisessä muodossa.		
Oikeudet	Opinnäytetyön tekijänoikeudet kuuluvat tekijälle. Toimeksiantaja saa riittävästi käyttöoikeudet opinnäytetyön tuloksiin. Ammattikorkeakoululla on jatkavasti voimassa oleva oikeus hyödyntää tuloksia osassa opetuksessa ja tutkimus- ja kehittämisaktiivisuudessa. Sopijapuolella on mahdollisuus sopia muista opinnäytetyön tulokista koskevista oikeuksista lisäehtojen nälä, että tämän sopimuksen ohjeita ammattikorkeakoulun sisäiset oikeudet säilyvät voimassa.		
Rekisteröinti	Jos Tekijällä on osallisuus tekijänoikeuksiin, joka patentoidaan, mainitaan hänen työssänsä. Mahdollisesta tekijänoikeuksista sovitaan erikseen neulomien ensisijaisesti Toimeksiantajan tai niiden puutteessa ammattikorkeakoulun rekisteröintijärjestelmän kautta. Opinnäytetyön tai sen osan julkaiseminen tai hyödyntäminen ei saa vaarantaa sen tai sen osan suojelemissa patentteilla tai hyödyntämisessä.		
Vastuu	Opinnäytetyön tulos toteutetaan avoimena kuin se on. Tekijä tai ammattikorkeakoulu eivät anna tuloksista tekijälle tai muille vastuu sen sovelsusestista toimeksiantajan tarpeiden. Sopijapuolet ovat vastuuissa toisilleen ammattikorkeakouluun aiheuttamien villoitusten vahingosta. Vastuu syntymisestä aiheuttamista vahingosta tai aiheuttamista vahingosta aiheuttamasta sopimusrikkomuksesta.		
Lisäkiel sovitaa	[redacted]		
Salauskielto	Ohjaajalla ja opinnäytetyön Tekijällä on salauskieltoiltaan työn aikana mille tahansa luottamuksellisten asioiden viiden vuoden ajan. Toimeksiantajan tulos tarkoittaa, että julkaistava opinnäytetyö ei sisällä salauskieltoiltaan. Tarvittaessa kiitetään erillistä salauskieltoa.		
	Tämä sopimusta on laadittu kolme (3) saman sisältöistä kappalesta, yksi (1) kullekin sopijapuolen osapuolelle. Sopimus perustuu ammattikorkeakoulun hyväksymällä opinnäytetyösuunnitelmaan ja se astuu voimaan allekirjoitushetkellä.		
	Paikka ja allekirjoitus	Allekirjoitus	
Toimeksiantaja	[redacted]		
Tekijä	Lehtonen 15.4.2018	[Handwritten signature]	
Karelia-anki	14.5. Joronen	[Handwritten signature]	
		ANNA KORHONEN	

Toimeksiantosopimus



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSANTOSOPIMUS
Tämä sopimus soveltaa käytännöllisi alustaan ulkomaan opinnäytetoimien yhteydessä,
jotta ei toteuteta ammattikorkeakoulun eduskunnallisen ohjelmien koulutusta.

Toimeksiantaja	Nimi (osm. yritys)	[REDACTED]	
	Yhteystiedot (yhteystietokä, puhelin, sähköposti)	[REDACTED]	
Tekijä	Nimi	[REDACTED]	Opijakolijanimero
	Kansio	[REDACTED]	Opintumäärä
	Puhelin	[REDACTED]	Opintokoulutus
	Suorittava työ	20610NOM1	Hyönteistiede
Karelia-ank	Yhteystietokä (OHJAJA)	Toteutuspaikka	
	Toteutuspaikka ja osoite		
	Puhelin	Sähköpostiosoite	
Toimeksiantosopimuksen ehdot			
Ohjeet	Ohjaaja valvoo työtä ammattikorkeakoulun puolesta ja antaa työn edellyttämät ohjeet ja neuvoja. Ammattikorkeakoulu ja Ohjaaja eivät ole konsulttivastuussa työstä.		
Dokumentointi	Karelia-ankissa toteutetaan avoimia toimintakäytäntöjä, mikä tarkoittaa, että myös opinnäytetoimien aineistot ja tulokset asetetaan saataviksi osin avoimien ohjeiden mukaisesti (ml. avoimien julkaisusivujen). Työstä laaditaan ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjeen mukainen kirjallinen raportti, joka julkaistaan sähköisesti maadassa Thesis-verkkotietojärjestelmässä tai josta toteutetaan yksi kappale ammattikorkeakoulun kirjastoon. Työ arkistoidaan Karelia-ankin kirjastoon sähköisesti maadassa.		
Oikeudet	Opinnäytetyön tekijänoikeudet kuuluvat tekijälle. Toimeksiantaja saa itsenäisen käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin. Ammattikorkeakoulu on jatkuvasti voimassa oleva oikeus hyödyntää tuloksia omassa opetuksessa ja tutkimus- ja kehittämis-toiminnassaan. Sopimusapuilla on mahdollisuus sopia myös opinnäytetyön tuloksia koskevista oikeuksista kunkin rinn, että tämä sopimusohjeiden nojalla ammattikorkeakoulun saamat oikeudet säilyvät voimassa.		
Keksinnöt	Jos Tekijä on osallinen keksinnön, joka patentoidaan, mainitaan hänet yhdessä keksijänä. Mahdollista keksintökorvauksista sovitaan erikseen neuvotellen ensisijaisesti Toimeksiantajan tai niiden poistumis ammattikorkeakoulun keksintötoimien linjoissa. Opinnäytetyön tai sen osan julkaiseminen tai hyödyntäminen ei saa vaarantaa sen tai sen osan suojaamista patentilla tai hyödyllisyyspatentilla.		
Vastuut	Opinnäytetyön tulos toteutetaan sellaisena kuin se on. Tekijä tai ammattikorkeakoulu eivät anna tuloille takuuta oivitteli vastuu sen soveltamisesta toimeksiantajan tarpeisiin. Sopimuspuolet ovat vastuussa toisilleen sopimusrikkomuksen aiheuttamista edellyttämistä vahingoista. Vastuun siirtymisen edellyttää tahallan tai törkeällä huolimattomuudella aiheutettua sopimusrikkomusta.		
Lisäksi sovitetaan	[REDACTED]		
Salassapito	Ohjaaja ja opinnäytetyön Tekijä on salassapitovelvollisuus työn aikana esille tulevista lauantamateriaalin asioista viiden vuoden ajan. Toimeksiantajan tulee tarkistaa, että julkaistava opinnäytetyö ei sisällä salassa pidettäviä aineistoja. Tarvittaessa käytetään erillistä salassapitosopimusta.		
Tämä sopimusta on laadittu kolme (3) saman sisältämiä kappaletta, yksi (1) kallekin sopimusosien osapuolelle. Sopimus perustuu ammattikorkeakoulun hyväksymään opinnäytetyösuunnitelmaan ja se astuu voimaan allekirjoitushetkellä.			
	Päätös ja allekirjoitus	Allekirjoitus	
Toimeksiantaja	[REDACTED]	[REDACTED]	
Tekijä	17.4.2018 Katiina Peiponen	[REDACTED]	
Karelia-ank	14.3.2018 Jukka...	[REDACTED]	
		AUTTI KARELIA	

Kyselylomake

KYSELY TYÖHYVINVOINTITEKIJÖISTÄ

Olemme tekemässä toiminnallista opinnäytetyötä työhyvinvoinnista ja luomassa työhyvinvointimallia tulevan toimintavuoden alkuun mennessä. Tämän lomakkeen vastausten avulla etsimme työyhteisöstä nousevia jokaisen henkilökohtaiseen työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, joiden pohjalta tarkennamme muita opinnäytetyömme osallistamisen vaiheita. Muissa vaiheissa asioita käsitellään tiimien ja koko työyhteisön kesken. Voit vastata kyselyyn nimettömästi. Kiitos vastauksistasi!

Terveisin,

sosionomiopiskelijat Anni Kavakka ja Katja Peiponen.

Karelia amk

1 Taustakysymys

Työkokemusvuodet (kasvatus-, opetus-, ohjaus- ja hoitotyössä)

2 Mistä tekijöistä päiväkodin työhyvinvointi mielestäsi rakentuu?

Kyselylomake

3 Mitkä tekijät vaikuttavat,

a) positiivisesti työhyvinvointiin?

b) negatiivisesti työhyvinvointiin?

Kyselylomake

4 Millaiseksi koet oman työhyvinvointisi tällä hetkellä ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat?

5 Millaiseksi koet koko työyhteisön työilmapiirin tällä hetkellä? Mitkä tekijät siihen vaikuttavat?

Kyselylomake

6 Kuinka voit itse vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin ja/tai kuinka toivoisit voivasi vaikuttaa?

7 Miten haluaisit työhyvinvointia kehitettävän työpaikallasi?

Millä käytännön ratkaisuilla työhyvinvointia voisi työyhteisössäsi lisätä?

Tähän voit luetella ihan kaikenlaisia kehittämisideoita, mainitse vähintään kolme konkreettista menetelmää/keinoa.

Suunnitteluiltpäivän aikataulu

Suunnitteluiltpäivän aikataulutus

klo 15-15.15 Rentoutus. Huone hämäräksi verhoilla, valot sammutetaan ja rentoutus musiikki laitettu valmiiksi soittimeen. Tervetuloa ja ohjeistetaan hiljentymään ja rentoutumaan, voi halutessaan antaa kaverille niska-hartiahierontaa tai halutessaan käydä patjoille lepäämään. (Katja)

klo 15.15-15.30 Illan kulku ja tarkoitus, opinnäytetyön tarkoitus. (Anni)

klo 15.30- 16.30 Koontia työhyvinvointitekijöistä. Learning cafe-osion läpikäyminen keskustellen. Esitellään kooste niistä tekijöistä mitkä työyhteisö kokee hyvinä ja missä kehitettävää. Asiat on koostettu aikaisemmista toiminnallisista osioista. Keskustelua niistä. (Anni ja Katja)

klo 16.30- 17 Asiakastyytyväisyystulosten läpikäyntiä. Todennetaan missä asioissa onnistuttu. (Katja)

klo 17- 17.20 Kakkukahvit. Juhlistetaan asiakastyytyväisyyskyselyn tuloksia.

klo 17.20- 17.40 Puun lehdet. Aloitetaan työhyvinvointimallin rakentaminen kirjaimella kartongista leikattuihin lehtiin niitä asioita mitä voi itse tehdä vahvistaakseen työyhteisön työhyvinvointia. (Anni)

klo 17.40-18 Kuvakortit. Levitetään kuvakortit lattialle ja pyydetään valitsemaan kuva mikä kuvaa tämänhetkistä tunnetilaa. Käydään läpi niin että jokainen kertoo vuorollaan minkä kuvan valitsi ja miksi. (Katja)

Lopuksi kiitokset päivästä.

