



Jaksaa, jaksaa  
Työhyvinvointia päiväkodissa

Marja Granlund

Sosiaalialan koulutusohjelma opinnäytetyö  
Yhteisö- ja perusturvatyö  
Sosionomi AMK

KEMI- TORNIO 2010

## TIIVISTELMÄ

<b>Tekijät:</b> Marja Granlund
<b>Opinnäytetyön nimi:</b> Jaksaa, jaksaa - Työhyvinvointia päiväkodissa
<b>Sivuja:</b> 53 (+5)
<b>Opinnäytetyön kuvaus:</b> <p>Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, mitä asioita päiväkodin henkilökunta kokee työhyvinvointia tukeviksi ja työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi työyhteisössään. Opinnäytetyön lähtökohtainen ajatus on tuottaa tietoa tekijöistä, joilla on vaikutusta henkilökunnan hyvinvoinnin tukijana.</p>
<b>Teoreettinen ja käsitteellinen esittely:</b> <p>Opinnäytetyön teoria osuudessa käsittelee työhyvinvointia; työhyvinvointia yksilön - ja työyhteisön näkökulmasta. Opinnäytetyön punaisena lankana on ollut hyvinvoiva ihminen.</p>
<b>Metodologinen esittely:</b> <p>Tutkimusote on sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen. Olen kerännyt aineiston kyselylomakkeella ja täydentävällä ryhmähaastattelulla. Kohderyhmänä oli kaksi eri päiväkotia, jotka ovat saman johtajan alaisuudessa. Opinnäytetyöhön osallistujien määrä oli 23 työntekijää, joista kyselyyn vastasi 17 työntekijää ja täydentävään haastatteluun osallistui 3 työntekijää.</p>
<b>Keskeiset tutkimustulokset:</b> <p>Opinnäytetyö toi esiin piirteitä kuten sen että, avoimuudella, vuorovaikutuksella sekä johtamistaidoilla työyhteisöä kehitetään edelleen entistäkin hyvinvoivaisemmaksi. Työhyvinvoinnin kannalta onnistumisen kokemukset, kannustava palaute ja reflektiota tukeva vuorovaikutteisuus ovat tärkeitä. Työyhteisöjen työntekijöillä oli halu kehittää omaa ammattitaitoaan.</p>
<b>Johtopäätökset:</b> <p>Opinnäytetyön tutkimustuloksesta nousi esiin yksilön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitys. Tuloksesta voi päätellä, että työhyvinvointi on subjektiivinen ja kokonaisvaltainen kokemus.</p>
<b>Asiasanat:</b> <p>Työhyvinvointi, työssä jaksaminen</p>

## ABSTRACT

**Authors:** Marja Granlund

**Title:** Keep on keeping on - Wellbeing with work in the day care centre

**Pages** 53 (+5)

**Thesis description:**

The purpose of this thesis is to examine the factors that day-care centre staff experience as either supporting or diminishing their wellbeing at work within the work community. The aim of this thesis has been to produce knowledge on the factors that support the wellbeing of the staff

**Theoretical summary:**

Within the theoretical framework of this thesis I concentrate on wellbeing at work from the viewpoint of both the individual and the work community. The red thread of the thesis has been the personal wellbeing of the individual.

**Methodological summary:**

The research design used in this thesis is both quantitative and qualitative. The research data was gathered with the use of a questionnaire and a supplementary group interview. The focus group consisted of two day-care centres, which are managed by the same director. The participants to this thesis include 23 employees, of which 17 answered the questionnaire and 3 took part in the supplementary interview.

**Main results:**

The results of the thesis include, for instance, that the wellbeing of a work community can be further enhanced by openness, interaction and managing skills. In regards to wellbeing with work experiences of succeeding, encouraging feedback and interactivity supporting personal reflection were important. The employees in the work communities studied here had the will to develop their professional competence.

**Conclusions:**

The results of this study underscore the significance of the overall wellbeing of an individual. This leads to the conclusion that wellbeing at work is a subjective and comprehensive experience.

**Key words:** Wellbeing at work, coping with work

# SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO .....	5
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHTA JA TUTKIMUSKOHDDE .....	7
3 TYÖHYVINVOINTI .....	8
3.1 Yksilön voimavarat; psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi.....	8
3.2 Työyhteisön merkitys hyvinvointiin.....	10
4 TUTKIMUSMENETELMÄ .....	12
5 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS .....	14
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	16
7 TUTKIMUSTULOKSET .....	19
7.1 Taustatiedot .....	19
7.2 Oma kehittyminen, tulevaisuus, työn haasteet.....	21
7.3 Omat vaikuttamismahdollisuudet .....	24
7.4 Arvot.....	25
7.5 Omat kyvyt, avoimuus, ennakkoluulottomuus.....	27
7.6 Arvostus, kunnioitus ja luottamus .....	29
7.7 Turvallisuus, avoimuus ja ennakkoluulottomuus.....	30
7.8 Tasa- arvo, yhteistoiminta ja tukeminen .....	33
7.9 Kehittämistä ja tulevaisuuden näkymiä .....	38
8 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	43
9 POHDINTA .....	45
LÄHTEET.....	50
LIITTEET .....	52
Liite 1 Hankesopimus .....	53
Liite 2 Tutkimuslupa.....	54
Liite 3 Saatekirje .....	55
Liite 4 Lomakekysely henkilökunnalle.....	56
Liite 5 Haastattelurunko .....	58

## 1 JOHDANTO

Parhaimmillaan työ on kuin leikki. Se on kevyttä ja iloa tuottavaa toimintaa, johon suhtaudutaan huumorilla ja josta saadaan voimavaroja. Hyvä yksilön ja työn välinen suhde lähtee molemminpuolisen vuorovaikutuksen onnistumisesta. Ihminen on työssä, josta hän on aina haaveillut. Työ tarjoaa puolestaan ihmiselle sopivia haasteita. (Juuti & Vuorela 2002, 67.)

Työhyvinvoinnin tutkimus on lähtenyt liikkeelle 1920-luvulla, jolloin lähtökohtana on ollut lääketieteellinen stressitutkimus. Vaikka työhyvinvointia on tutkittu jo yhdeksänkymmenen vuoden ajan, aihe on yhä ajankohtainen. Työhyvinvointia on tutkittu runsaasti, sitä käsittelevää kirjallisuutta on saatavilla kattavasti. 2000-luvun työhyvinvointi tutkimuksen huomio on siirtynyt stressitutkimuksesta enemmän yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työhyvinvointia on määriteltä monin eri tavoin, mutta yhteistä määrittelyille on yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen puolen muodostaman kokonaisuuden merkitys työssä jaksamiselle. (Manka & Kaikkonen & Nuutinen 2007, 5.)

Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, johon vaikuttaa työyhteisössä monet eri tekijät. Työntekijän näkökulmasta työhyvinvointi on sitä että, ihminen on työhönsä motivoitunut, työssään viihtyvä, tuottava ja toimintakykyinen. Työyhteisön näkökulmasta työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työyhteisö on toimiva ja aikaansaava. Työpaikalle tullaan työtä ja sen tekemistä varten. Ihminen on kokonaisuus, jossa kaikki osat on otettava huomioon hyvinvointia tarkastellessa. Tiedot, taidot, motivaatio ja sitoutuminen ovat yksilön voimavaroja työelämässä. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työnhallinta, riittävien työtehtävien vaatima osaaminen, työn organisointi ja johtaminen. Työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen on ollut viime vuosina yhteiskunnallisen keskustelun ja tutkimuksen kohteena. Merkitys on kasvanut hoito- ja kasvatusalalla, jossa työn tulisi olla mahdollisimman tehokasta ja tuottavaa resurssi- ja henkilöstöpulasta huolimatta.

Työhyvinvointi on hyvin ajankohtainen tutkimus- ja kehittämistoiminnan kohde sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. Työntekijöiden ikääntymisen, kasvavien tehokkuusvaatimusten ja työelämän kiihtyvän muutosvauhdin myötä työntekijöiden työhyvinvointiin on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota. Työelämässä pohditaan yhä useammin, miten työntekijät jaksaisivat ja motivoituisivat pysymään työssä pidempään. (Ojala & Ahonen 2005, 21 -22.)

Opinnäytetyön lähtökohtana on ollut kartoittaa kahden päiväkodin työntekijöiden työhyvinvointia tukevia ja - heikentäviä tekijöitä. Työelämän uudet ja jatkuvasti

vaihtuvat haasteet, määräaikaiset työsuhteet, jaksamisongelmat, kiristyvät aikataulut sekä henkilöstöresurssien vähyys ovat tällä hetkellä arkipäivää hoito- ja kasvatusalalla. Päivähoidon työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa olennaisesti töiden sujumiseen ja toimintaan. Kasvatus – ja hoitoalan työssä huomionarvoista työhyvinvointi on työn ihmisläheisen luonteen vuoksi.

Opinnäytetyön aihe syntyi työnantajani järjestämän koulutuksen jälkeen. Aihe koulutuksessa oli ”Iloa ja energiaa työhön”. Koulutuksen tavoitteena oli tarkastella työhyvinvointiin liittyviä yksilöllisiä ja yhteisöllisiä tekijöitä, sekä työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa niihin. Koulutuksessa keskustelua herätti paljon, pitkään samassa työssä palvelleiden työntekijöiden työssä jaksaminen, motivaatio ja voimavarat. Ajankohtainen aihe herätti kiinnostukseni siitä, mikä saa työntekijät viihtymään pitkään vaativassa päivähoitotyössä, samaa työtä tehden, sekä poikkeuksetta suhtautumaan työhönsä motivoituneesti pitkän työuran jälkeen, onko työyhteisössä jotain erityistä, millaista tietoa näillä ihmisillä on ja mitä se kertoo minulle tutkijana.

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada tietoa, jota voidaan hyödyntää tutkittavien päiväkotien henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisessä. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys perustuu työhyvinvoinnin osatekijöiden määrittelyyn yksilön - ja työyhteisön näkökulmista. Lähtökohtaisena ajatuksena työlleni on ollut hyvinvoiva ihminen.

Opinnäytetyön aineiston olen kerännyt lomakekyselyllä keväällä 2010, yli kymmenen vuotta päivähoitossa työssä olleilta työntekijöiltä. Saamieni tulosten perusteella vastauksissa oli vain vähän eroavaisuuksia, joten lomakekyselyn lisäksi täydensin aineistoani ryhmähaastatteluilla. Koin, että haastattelu oli tarpeellinen, koska lomakekyselyssä saamieni tulosten merkitys kaipasi tarkennusta ja syventävää pohdintaa. Työssäni olen käyttänyt sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta.

## 2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHTA JA TUTKIMUSKOHDTE

Työhyvinvointi on asia, joka on aina olemassa, asia joka ei vanhene. Päiväkotimaa-ilmassa on vuosien aikana tapahtunut paljon muutoksia, joilla on omat vaikutuksensa työntekijöiden hyvinvointiin. Työelämän muutokset ovat tuoneet mukanaan kasvavien tehokkuusvaatimusten ja työelämän kiihtyvän muutosvauhdin myötä esimerkiksi kiireen, stressin, työuupumuksen ja masennuksen. Muutosten kova tahti on lisännyt riittämättömyyden tunnetta työpaikoilla. Haasteita tulee koko ajan lisää, mutta aikaa niistä suoriutumiseen on yhä vähemmän. Työtehtävät lisääntyvät ja tehtävien priorisointi on vaikeutunut. Työmenetelmät – ja tekniikka kehittyvät ja valtaa alaa arkisilta työvälineiltä (Kaivola & Launila 2007, 16 -17.)

Henkilöstö on työyhteisön tärkein voimavara. Henkilöstön kehittämiseen ja hyvinvointiin olisi kiinnitettävä erityistä huomiota. Tänä päivänä työskennellään tiimissä tai ryhmässä, missä sosiaalinen pääoma korostuu. Sosiaalinen pääoma on voimavara, johon sisältyy taito vastuun jakamisesta, taitoa ryhmätyöskentelyyn, yhdessä oppimista, kykyä keskinäiseen luottamukseen, palautteen vastaanottamiseen ja -antamiseen. Työelämän uudet ja jatkuvasti vaihtuvat haasteet, määräaikaiset työsuhteet, jaksamisongelmat, kiristyvät aikataulut sekä henkilöstöressurssien vähyys ovat tällä hetkellä arkipäivää hoito- ja kasvatusalalla. Päivähoidon työntekijöiden ja työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa olennaisesti töiden sujumiseen ja toimintaan. Kasvatus – ja hoitoalan työssä huomionarvoista on työhyvinvointi, työn ihmisläheisen luonteen vuoksi. Toimiva ja työssään viihtyvä työyhteisö on voimavara, jonka avulla lapsille luodaan hyvä ympäristö kehittyä ja kasvaa.

Opinnäytetyön tarkoitus on ollut selvittää, mitä asioita päiväkodin henkilökunta kokee työhyvinvointia tukeviksi ja -heikentäviksi tekijöiksi työyhteisössään. Opinnäytetyön lähtökohtainen ajatus on tuottaa tietoa tekijöistä, joilla on vaikutusta henkilökunnan hyvinvoinnin tukijana. Tutkimuksen kohderyhmä oli kahden eri päiväkodin työntekijät, jotka ovat saman johtajan alaisuudessa, mutta fyysisesti erillään toisistaan. Päiväkodeissa työntekijöitä on yhteensä 28. Tutkittavan ryhmäni valintaan vaikutti se, että yli kymmenen vuotta päivähoitotyötä tehneillä on työhyvinvoinnista tietoa ja omakohtaista kokemusta. Kohdejoukon valinta ei ollut satunnaista, vaan harkittua ja tarkoitukseen sopivaa.

### **3 TYÖHYVINVOINTI**

Käsite työhyvinvointi on syntynyt, kun pelkkä käsite työkyky ei enää riittänyt kuvaamaan työntekijöiden hyvinvoinnin kehittymistä (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 33). Työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, johon vaikuttaa organisaatiossa eri tekijät, työhyvinvointia ei voi määrittellä irrallisena käsitteenä. Määrittelyn vaikeus johtuu siitä, ettei työhyvinvointi ole konkreettinen asia, vaan jokaisen työntekijän subjektiivinen tuntemus. Jokainen ihminen on yksilö, ja yksilöt kokevat työhyvinvoinnin eri tavalla arvostaen eri asioita. Työhyvinvoinnin voidaan kuitenkin määrittellä olevan osa työyhteisöä, joka tarjoaa haasteita ja mahdollisuuksia, turvallisuutta ja yhteisöllisyyttä, onnistumisia sekä kehitysmahdollisuuksia. (Ahoon & Ojala 2003, 16 -20.) Työhyvinvointia ei voi ostaa eikä sitä voi ulkopuolinen luoda, vaan se syntyy työstä ja sen seurauksista. Ainoastaan toimiva työyhteisö ja hyvin tehty työ voivat tuottaa työhyvinvointia. (Kaivola & Launila 2007, 127 -128.)

Työterveyslaitoksen työhyvinvoinnin määritelmässä ihmisen voimavarat työelämässä muodostuvat; fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työkyvystä, tiedoista, taidoista, osaamisesta, sekä motivaatiosta että sitoutumisesta. Se on toimintakykyä ja terveyttä, työn vaatimusten ja työntekijän sopusointua, sekä työn organisointia että johtamista. Se on myös tasapainoa oman elämän, arvomaailman ja kulttuurin suhteen. (KTSP Työhyvinvointia kunta-alalla 2003, 3 -5.)

Työhyvinvointia vahvistaa se, että työlle asetetaan tavoitteet. Työn tekeminen sujuu kun työtehtävien määrä ja laatu ovat tekijälleen sopivia. Työhyvinvointia vahvistaa myös se, että työn suunnittelussa ja mitoituksessa on otettu huomioon työntekijöiden fyysiset ja psyykkiset edellytykset ja että kohtelu työpaikalla on oikeudenmukaista. Työntekijä tarvitsee palautetta työstään ja työntekijän on saatava vaikuttaa työhönsä ja sen suunnitteluun. Edellytyksenä työhyvinvoinnille on myös se, että työntekijä pääsee koulutuksiin ja näin hän voi kehittyä ammatillisesti. Työhyvinvointi toiminnan kehittämisessä on oleellista kiireen vähentäminen, väsymyksen estäminen, luottamuksen lisääminen, avoimuuden kasvattaminen, tiedon välittäminen ja työviihtyvyyden lisääminen. (Viitala 2006, 290, Luomala 2008, 74 -76).

#### **3.1 Yksilön voimavarat; psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi**

Psyykkistä hyvinvointia voidaan kuvata monella tapaa. Kysymys on ensisijaisesti ihmisten kokemuksista. Jos ihminen kokee itsensä tyytymättömäksi, masentuneeksi, ahdistuneeksi tai jos hän ei luota itseensä, hän voi huonosti. Psyykkistä hyvinvointia tukevia asioita ovat vakaa itsetunto, hyvä itsetuntemus, myönteisyys, tun-



neäly ja ammatillinen osaaminen. Psyykkinen toimintakyky tarkoittaa lähes samaa kuin psyykkinen hyvinvointi, mutta siinä painottuu toimintakyvyn psyykkinen puoli. Psyykkistä hyvinvointia määrittelee ihmisen kokemukset ja se voidaan jakaa kolmeen psyykkisen toiminnan perusalueeseen; toimintaan, tunne-elämään ja ajatteluun. Psyykkisesti toimintakykyinen ihminen toimii tehokkaasti ja järkevästi. Hän tuntee olonsa hyväksi, on hyvällä mielellä, arvostaa itseään ja suhtautuu positiivisesti tulevaisuuteen. (Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seistamo 2003, 11 -13.)

Psyykkinen hyvinvointi tarkoittaa tilaa, jolloin työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa. Hän on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona, sekä sie-tää kohtuullisesti epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. Yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavia työyhteisöllisiä tekijöitä ovat johtaminen, esi-miestoiminta, työn organisointiin liittyvät asiat, työpaikan vuorovaikutussuhteet – ja tavat, työilmapiiri sekä työntekijöiden mahdollisuudet kehittyä ja vaikuttaa työs-sä. (Riikonen ym. 2003,12.)

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää se, millaiseksi ihmiset kokevat olonsa työpäi-vän aikana. Tunteeko työntekijä, että hänen voimavaransa menevät siihen, että hän yrittää selviytyä työssään, jossa on epämiellyttävää ja kireä ilmapiiri. Toisaalta psyykkinen hyvinvointi tarkoittaa jokaisen työntekijän henkilökohtaista vireystilaa ja tunnetta. Työhyvinvointi on ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellai-seksi, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus olla mukana onnistumisissa ja kokemassa työiloa. (Ojala & Ahonen 2003,19.)

Työhyvinvointia tutkittaessa keskeiseen asemaan nousevat kysymykset, kuinka sopiva on työn sisältö ja luoko työilmapiiri edellytyksiä työtyytyväisyydelle ja moti-vaatiolle. Työpaikan hyvä ilmapiiri helpottaa työn tekemistä ja työpaineita. Hyvä ilmapiiri perustuu yhteisille arvoille, joita ovat mm. avoimuus, arvostus, luottamus, keskinäinen kunnioitus ja tuki. Nämä ovat keskeisiä asioita puhuttaessa työnteki-jöiden sosiaalisesta hyvinvoinnista. Työn sisällön ja ihmissuhteiden merkitys myön-teisen palautteen antajana korostuvat ja ne ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoin-nin kannalta. (Ojala & Ahonen 2003, 19 -24).

Sosiaalista hyvinvointia on vaikea käsitellä, koska hyvinvointi tarkoittaa yhdelle ihmiselle yhtä asiaa ja toiselle toista, esimerkiksi yksi ihminen arvostaa turvallisuut-ta kun taas toinen arvostaa vapautta. Jokaisella on yksilöllisiä tarpeita. Mikäli kyke-nemme tyydyttämään tarpeitamme kohtuullisessa määrin voimme hyvin.

### 3.2 Työyhteisön merkitys hyvinvointiin

Työyhteisö nähdään yhteiseen tavoitteeseen pyrkivänä toimijana. Työyhteisö on toiminnallinen yksikkö, joka tekee rajattua osaa organisaation perustehtävästä. Työyhteisö voi olla työyksikkö, osasto tai työryhmä. Työyhteisöt voivat olla pysyviä tai projektiluontoisesti toimivia työryhmiä tai tiimejä. (Lindström & Leppänen 2002, 37 -38.)

Työyhteisön perustehtävänä on toiminnan ja olemassaolon tarkoitus, jäsenten koaminen yhteen, voimavarojen hankkiminen sekä tarkoituksen jakaminen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä toimintaa jäsentävä sekä koordinoiva rakenne ja johtajuuden uskominen jollekulle. Työyhteisöllä on myös oma kulttuurinsa. Työyhteisö on vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa ja sillä on omat uskot, arvot oletukset ja normit. Työyhteisö on sellainen, missä yksilöillä on mahdollista toteuttaa itseään työntekijänä. (Suonsivu 1997, 83 -84.)

Hyvässä työyhteisössä keskusteluyhteys on avoin. Vastuu tiedon välittämisestä ja vastaanottamisesta on jokaisella työntekijällä. Mielenpitojen ilmaisua, ideointia ja itsenäistä ajattelua arvostetaan. Jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja erilaisuus nähdään voimavarana. Toimiva työyhteisö ei synny itsestään. (Kaivola 2003, 142 -143.) Tänäpäin ollaan vakuuttuneempia, että henkilöstön hyvinvoinnilla on merkittävä yhteys organisaation menestymiseen, tavoitteiden saavuttamiseen ja tulokseen. Hyvinvointia tukevassa työyhteisössä voi olla aidosti oma itsensä ja luottaa työkavereiden ja esimiehen tukeen. (Siitonen, Repola & Robinson 2002, 52).

Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttaa fyysinen työympäristö, eli työpaikan sijainti, turvallisuus, varustus ja viihtyisyys. Työyhteisön jäsenten välillä tulisi olla aitoa yhteistyötä, joka muodostuu kun henkilöt arvostavat ja kunnioittavat sekä luottavat toisiinsa. Edellä mainittujen asioiden ansiosta työyhteisön jäsenet oppivat vähitellen tuntemaan toisensa yhä paremmin ja jokainen henkilö uskaltaa tuoda oman persoonallisuutensa ja omat mielipiteensä esille. Työyhteisön jäsenet ovat motivoituneempia ja innostuneempia, mikäli he saavat äänensä kuuluviin ja tuntevat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi muutoksiin liittyvissä asioissa. Työyhteisön jäsenten välinen luottamus ja avoimuus helpottavat myös erilaisten ongelmien ja ristiriitojen ratkaisua sekä samalla mahdollistavat hyvän ilmapiirin työyhteisössä.

Hyvinvoiva työyhteisö vaatii esimiehen, jolla on tarpeeksi jämäkkyyttä kehittää toimintaa, puuttua ongelmatilanteisiin ja vaatia tehokasta työskentelyä, mutta joka

samalla on tasapuolinen, oikeudenmukainen ja mikä tärkeintä, tarpeeksi lähellä alaisiaan. Työyhteisön hyvinvointia tukevat myös selkeä työn organisointi, tavoitteiden määrittely ja avoin tiedonkulku, joka kannustaa myös yleisesti avoimeen vuorovaikutukseen työyhteisössä.

#### 4 TUTKIMUSMENETELMÄ

Opinnäytetyön tarkoitus on ollut tutkia, mitä asioita päiväkodin henkilökunta kokee työhyvinvointia tukeviksi ja työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi työyhteisössään. Opinnäytetyön lähtökohtainen ajatus on ollut tuottaa tietoa tekijöistä, joilla on vaikutusta henkilökunnan hyvinvoinnin tukijana. Olen rajannut tarkoituksella pois työyhteisön ulkopuolella vaikuttavat tekijät yksilön työssä jaksamiseen, kuten esimerkiksi harrastusten, perheen ja ystävien merkityksen, sekä yksilöä että työyhteisön työturvallisuutta koskevat lait ja asetukset, koska huomioimalla kaikki edellä mainitut tekijät opinnäytetyöstäni olisi muodostunut liian laaja.

Aloitin opinnäytetyöni tekemisen keväällä 2010. Alun perin olin suunnitellut tekeväni opinnäytetyöni metodiosan käyttäen vain kvantitatiivista tutkimusotetta. Tähän ajatukseen päädyin siitä syystä, että kyselylomake olisi neutraali tapa selvittää tuloksia, koska olen itse työskennellyt toisessa tutkimastani päiväkodissa yksitoista vuotta. Uskoin, että tällä tavoin saisin kattavammin tietoa ja totuuden mukaisemman kuvan. Kuitenkin saamieni tulosten perusteella vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia. Koin, että syventävä haastattelu olisi tarpeellinen. Mielestäni lomakekyselyssä saadun merkitys kaipasi tarkennusta ja syventävää pohdintaa sekä vastauksia pohtiessani tulien tulokseen, että työhyvinvoinnin vaikutukset ja niiden syyt aukeaisivat paremmin ja monimuotoisemmin täydentävän haastattelun lisäämisellä työhöni. Keskustelin asiasta myös ohjaavien opettajieni kanssa mm. tekemäni lomakekyselyn luotettavuudesta. Näistä edellä mainitusta syistä johtuen päädyin tekemään lisäksi täydentävän ryhmähaastattelun.

Tutkimusmenetelminä käytin lomakekyselyä ja ryhmähaastattelua. Tutkimuksessa käytin sekä kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusotetta ja kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta. Valitsin molemmat tutkimusotteet, koska opinnäytetyöhön osallistuvien määrä ei ollut tilastollisesti suuri ja kattava ja koska kvalitatiivista tutkimusotetta käyttämällä sain aineistostani esiin tutkimusongelman kannalta olennaiset piirteet.

Kvantitatiivinen - ja kvalitatiivinen tutkimusote ovat menetelmiä, joita on vaikea täysin erottaa toisistaan. Usein ajatellaan, että ne täydentävät toisiaan ja tutkimusotteita voidaan käyttää rinnakkain. On sanottu, että kvantitatiivinen käsittelee lukuja ja kvalitatiivinen pyrkii ymmärtämään merkityksiä, mutta silti kahta suuntausta ei pidä asettaa vastakkain. Lähes aina numerot ja merkitykset vaikuttavat toisiinsa. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2000, 125 -126).

Kuten kvalitatiivisessakin tutkimusotteessa, myös kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusongelma tai tutkimuskohteena oleva ilmiö sanelee pitkälle sen, kumpaa tutkimusotetta käytetään. Jos tutkimus on kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava, voidaan sen perusteella tehdä päätös siitä, kumpi tutkimusote on relevantti. Kvantitatiivinen tutkimusote sopii ensisijaisesti selittävään tai kuvailevaan tutkimukseen. Toki voi olla niin, että samassa tutkimuksessa on useampia tarkoituksia ja molempia tutkimusotteita on mahdollista käyttää rinnakkain. (Hirsjärvi ym.2000, 127 -128).

Aineiston analyysin muodostaa aineiston keruun kanssa yhtenevän kokonaisuuden, jolloin tutkimuksesta tulee eheä. Analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko ovat tutkimuksen ydinasioita. Ensimmäisenä tarkastetaan tiedot, jotta niitä voidaan käyttää tutkimuksessa. Tämän jälkeen aineisto järjestetään tallennusta ja analyysiä varten. Riippuu paljolti tutkimusmenetelmästä, kuinka suuritöinen on tämä vaihe. Kvalitatiivinen aineisto yleensä litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi. Kvantitatiivinen tutkimus etenee lineaarisesti, tutkimuksessa edetään spiraalin omaisesti, jolloin analyysi kietoutuu tutkimuksen sisään. (Hirsjärvi ym. 2000 207 -212).

Sisällönanalyysiä pidetään kvalitatiivisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä. Sitä voidaan käyttää yksittäisenä analyysimenetelmänä tai se voi toimia väljästi tutkimuksen viitekehyksenä. Sisällönanalyysillä voidaan käsitellä monipuolisesti ja laajasti ymmärtäen erilaisia aineistoja. Analyysillä pyritään luomaan selkeä ja tiivis kuvaus tutkittavasta aiheesta, minkä jälkeen tutkija tekee johtopäätökset tuloksistaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109 -110.) Sisällönanalyysi voi siis sisältää sekä laadullista että määrällistä sisällön erittelyä. Jossain määrin voidaan käyttää myös määrällistä sisällön erittelyä, joka opinnäytetyössä esiintyy siten, että samankaltaiset vastaukset on laskettu yhteen.

Analyysimenetelmänä olen käyttänyt sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on menetelmä, jolla voi analysoida kirjoitettua ja suullista kommunikointia. Sen avulla voi tarkastella asioiden merkityksiä, seurauksia ja yhteyksiä. Sisällönanalyysissä olen tarkastellut aineistoa siten, että olen eritellyt yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Analyysin avulla olen pyrkinyt muodostamaan tutkittavasta asiasta tiivistetyn kuvauksen.

## 5 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyön tutkimuskohteen valinta on aina eettinen ratkaisu. Työn tekijän on kysyttävä itseltään, kenen ehdoilla aihe on valittu ja miksi tähän ryhdytään. Työtä tehtäessä tulee aina tehdä tietoisia valintoja ja eettisesti perusteltuja ratkaisuja. (Hirsjärvi ym. 2000, 25-28).

Tutkimusta suunniteltaessa, tulee huomioida mikä on tutkimuksen tavoite ja mitkä ovat tärkeimmät selvitettävät asiat. Aineiston keräämisessä on otettava huomioon anonyymiuden takaaminen, luottamuksellisuus ja aineiston tallentaminen asianmukaisesti. Kokonaisuudessa on huolehdittava, että kunnioittava kohtelu toteutuu kaikessa ihmiseen kohdistuvassa tutkimustyössä. (Hirsjärvi ym. 2000, 27.)

Opinnäytetyöhöni lomakekyselyyn sekä ryhmähaastatteluun osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Osallistujat ovat vastanneet lomakekyselyyn nimettöminä, samoin ryhmähaastattelun osallistujat, jolloin osallistujien henkilöllisyys ei ole paljastunut. Lomakekyselyn ja ryhmähaastattelun tuloksia olen käsitellyt vain minä, opinnäytetyön tekijä. Eettisestä näkökulmasta olen tutkinut tuloksia hienovaraisesti ja aineiston olen hävittänyt asianmukaisesti analysoinnin jälkeen.

Perusvaatimuksia tutkimusta tehtäessä ovat validiteetti ja reliabiliteetti ja objektiivisuus. Reliabiliteetin avulla tarkastellaan sitä, saadaanko tutkimuksen avulla luotettavaa tietoa todellisuudesta. Hyvä reliabiliteetti tarkoittaa sitä, että havainnot eivät ole sattumanvaraisia. Reliabiliteetti on ehdoton edellytys tutkimuksen validiteetille, joka määrittelee tutkitaanko sitä, mitä on tarkoituskin tutkia. Olennaista validiteetin arvioinnin kohdalla on se, että meillä tulisi aina olla jonkinlainen kriteeri tai vertailukohta, johon saamiamme tietoja voidaan verrata. Kysely- ja haastattelu-tutkimuksissa validiteettiongelma liittyy useimmiten siihen ongelmalliseen tilanteeseen, kun yritetään selvittää, mitä ihmiset ajattelevat. Tällöin saattaa ongelmaksi muodostua se, että vastaaja vastaa sillä tavalla kuin hän olettaa haastattelijan haluavan tai antaa vastauksia, jotka hän kokee sosiaalisesti hyväksyttäviksi. Toinen ongelma saattaa muodostua siitä, että ilmauksilla ja ajatuksilla on eroa, eli henkilön sanat eivät vastaakaan hänen ajatuksiaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 184 -187.)

Objektiivisuus eli puolueettomuus tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tulokset eivät saa johtua tutkijasta. Tutkija ei saa antaa omien mielipiteiden vaikuttaa tutkimukseen. (Heikkilä 2004, 30 -31.) Olen analysoinut tuloksia objektiivisesti. Näin tutkimustulokset ovat luotettavia, eikä oma subjektiivinen kokemukseni ole vaikuttanut tuloksiin. Tutkimuksessa lomakekyselyyn vastanneiden sekä haastattelemani koh-

dejoukko olisi helposti tunnistettavissa. Näin ollen tutkimukseni eettisyys henkilökuntaa kohtaan on tärkeää.

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Idea ja ajatus opinnäytetyöhön lähti liikkeelle työnantajani järjestämästä koulutus-tilaisuudesta syksyllä 2009. Koulutuksen tavoitteena oli tarkastella työhyvinvointiin liittyviä yksilöllisiä ja yhteisöllisiä tekijöitä sekä mahdollisuuksia vaikuttaa niihin. Koulutuksessa keskustelua herätti paljon, pitkään samassa työssä palvelleiden työntekijöiden työssä jaksaminen, motivaatio ja voimavarat. Lisä kipinän opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti se, että itsekin kuulun tuohon pitkään samaa työtä tehneiden ryhmään. Kiinnostuin siitä, mikä saa työntekijät viihtymään pitkään vaativassa työssä, samaa työtä tehden, sekä poikkeuksetta suhtautumaan työhönsä motivoituneesti vielä yli kymmenen työvuoden jälkeen. Onko työyhteisössä jotain erityistä, millaista tietoa näillä ihmisillä on ja mitä se kertoisi minulle tutkijana. Hoito- ja kasvatustyön kannalta työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on merkittävässä asemassa, sillä työntekijä tekee työtä omalla persoonallaan. Työntekijän on voitava hyvin pystyäkseen hoitamaan ja kasvattamaan muita ihmisiä.

Ennen opinnäytetyön aloittamista kysyin alustavasti päiväkotien henkilökunnalta kiinnostusta osallistua opinnäytetyöhöni. Huomasin, että asia kiinnostaa työntekijöitä ja sain myönteisen vastauksen. Tämä vahvisti lisää innostustani työni aloittamiseen ja puolsi olettamustani, että opinnäytetyöstäni hyötyisivät niin nykyiset kuin tulevatkin työntekijät. Tutkimusluvan opinnäytetyöhöni anoin kirjallisena päivähoitojohtajalta.

Hain kiinnostukseni pohjalta tietoa työhyvinvoinnista kirjallisuudesta ja internetistä. Samalla työyhteisö, kenelle suunnittelin lomakekyselyn tekemistä, alkoi rajautua ja elää mielessäni. Kysymyksiä suunnittelin kirjallisuuden, koulutuksessa olleen aineiston, oman mielenkiinnon ja henkilökunnan tuntemusten ja toiveiden perusteella. Kuitenkin lähes valmiin pohjan kyselyyn sain Hyvähenki-ohjelmistolla. Hyvähenki ohjelman löysin internetistä.

Hyvähenki on yritys joka myy palveluitaan kunnille, yrityksille ja eri organisaatioille. Hyvähenki ohjelmistoa käyttämällä he tekevät palvelujen ostajalle kartoituksen henkilöstön hyvinvoinnista, palvelun ostajan tarpeiden mukaisesti. Hyvähenki ohjelmaa voi käyttää opinnäytetyötä tehdessä maksutta. Minä sain luvan ohjelman käyttämiseen Ville Valtoselta (Hyvähenki 2010). Tarkemmin perehtyessäni Hyvähenki ohjelmaan se ei soveltunut täysin käytettäväkseni.

Tutkimusongelmaksi opinnäytetyössäni nousi seuraavat asiat;

\* Mitä asioita henkilökunta kokee työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi työyhteisössä: työhyvinvointia tukevat ja - heikentävät tekijät?



- \* Mitä asioita työntekijät haluaisivat kehitettävän työyhteisössään?
- \* Miten työ on muuttunut viime vuosina ja miten tämä muutos näkyy ja kytkeytyy työhyvinvointiin.

Suoritin tutkimuksen kahteen eri päiväkotiin, jotka ovat saman johtajan alaisuudessa, mutta fyysisesti erillään toisistaan. Kohderyhmä oli päivähoidossa yli kymmenen vuotta työskennelleet työntekijät koulutus- ja ammattitaustoistaan riippumatta. Sovin työyksiköiden kanssa, että en mainitse työyksiköitä nimeltä.

Lomakekyselyn tarkoituksena oli selvittää henkilökunnan kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, sekä kartoittaa asioita mitä työssä voisi kehittää. Lomakekyselyn jaoin suljetuissa kirjekuorissa. Kyselyyn sai vastata rauhassa kotona tai työpaikalla sopivana hetkenään. Laitoin palautuspäivämäärän rajaamaan aikaa, jonka puitteissa vastaukset tuli palauttaa. Lomakekysely sisälsi monivalintakysymyksiä ja yhden avoimen kysymyksen. Avoimella kysymyksellä halusin selvittää asioita, joita henkilökunta halusi kehittää työyhteisössä. Avoimeen kysymykseen työntekijät saivat vastata kokemuksen ja tuntemuksen perusteella. Avoimeen kysymykseen vastasi 11 henkilöä.

Informoin tutkimukseen osallistuvien päiväkotien henkilökuntaa kyselystä maaliskuussa 2010, työyhteisön tiimi-palaverissa. Toimitin lomakkeet päiväkoteihin 12.4.2010, vastausaikaa oli 30.4.2010 asti. Lomakekyselyiden mukana oli saatekirje, jossa oli selvitys tutkimuksen tarkoituksesta. Keräsin aineiston vastaajien anonymiteetin säilyttäen. Kysely oli suunnattu yli 10 -vuotta päivähoidossa työskenteleville sekä vakituisille että sijaisuutta tekeville työntekijöille. Tutkimukseen osallistuvissa päiväkodeissa on kasvatusta- ja hoitoalan työntekijöitä yhteensä 28. Toimitin lomakekyselyitä työyksiköihin 20 kappaletta. Takaisin vastauksia sain 17 kappaletta.

Lomakekyselyn pohjalta tein täydentävän ryhmähaastattelun, koska lomaketutkimukseen osallistuvien määrä oli pieni. Vaikka kaikki lomakekyselyn saaneet olisivatkin vastanneet, otanta olisi pelkkää kvantitatiivista tutkimusta ajatellen jäänyt hyvin suppeaksi. Ryhmähaastattelun tekemiseen vaikutti myös, internetistä löytämäni Hyvähenki- ohjelmiston luotettavuus. Täydentävän ryhmähaastattelun pohjana minulla oli tarve saada syventävää tietoa. Haastattelun suunnittelusta ja toteutuksesta sain uutta kokemusta. Ryhmähaastattelu tilanteessa minulla oli käytössä haastattelurunko, jonka olin suunnitellut vastaamaan kysymyksiä, joita nousi lomakekyselyn vastausten pohjalta. Lomakekyselyn aineistoa en ehtinyt analysoida tarkasti, joten haastattelun kysymykset nousivat niistä huomioista, joita tuli tuloksien kirjaamisen yhteydessä ja yhteenvedon aikana.

Täydentävän ryhmähaastattelun suoritin 15.9. omassa kodissani. Kotini oli rauhallinen ja häiriötön. Haastattelu tapahtui iltapäivällä, työntekijöiden omalla ajalla. Haastateltavat olivat innostuneita ja kiinnostuneita opinnäytetyöstäni. Yksi haastateltavista kommentoikin, että tuntuu hyvälle kun heidän antamaa työkokemusta arvostetaan tällä tavalla. Ennen haastattelua olin varannut nauhurin ja muistiinpanovälineet. Keskustelimme alussa vapaamuotoisesti, jonka jälkeen virittelin haastateltavia aiheeseen. Kerroin, että nauhoitan haastattelut kirjallista työtäni varten, samalla tehden muistiinpanoja. Kerroin myös, että kenenkään sanomiset eivät henkilöidy siten, että valmiista työstäni voisi tunnistaa kertojan, ja että hävittän aineiston puhtaaksi kirjoittamisen ja käsittelyn jälkeen. Sovimme haastateltavien kanssa, että jokainen saa puhua rauhassa omalla vuorollaan, toiset voivat palata aiheeseen ja kommentoida omalla vuorollaan, mikäli haluavat ja kokevat sen tarpeelliseksi. Tein jonkin verran muistiinpanoja ja seuraavana päivänä litteroin nauhat sanatarkasti.

Tunnelma haastattelutilanteessa oli leppoisa ja naurua täynnä. Pitkän työkokemuksen omaavina haastateltavilla oli kattavasti kokemusta työstä. Tämä antoi minulle mahdollisuuden tarkastella asioita syvällisesti ja monipuolisesti. Koin, että haastattelutilanne oli minulle antoisa, uusi oppimiskokemus. Aiemmin en ole ollut vastaavanlaisessa tilanteessa. Minulla oli tilaisuus asettua ulkopuolisena kuuntelemaan mitä tärkeitä asioita nousee työhyvinvoinnista päivähoidon työntekijöiden kertomana.

## **7 TUTKIMUSTULOKSET**

Opinnäytetyön tarkoitus on ollut selvittää, mitä asioita päiväkodin henkilökunta koee työhyvinvointia tukeviksi ja työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi työyhteisössään. Opinnäytetyön lähtökohtainen ajatus on tuottaa tietoa tekijöistä, joilla on vaikutusta henkilökunnan hyvinvoinnin tukijana. Johtavana ajatuksena on ollut koko opinnäytetyö-prosessin aikana positiivinen näkökulma tähän tärkeään aiheeseen.

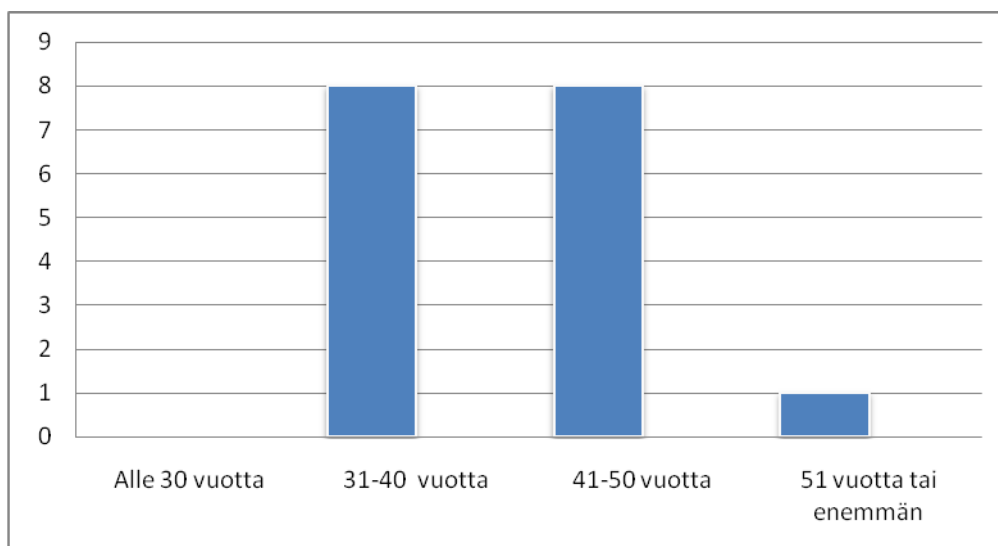
Opinnäytetyössäni olen nostanut esiin työhyvinvoinnin osatekijöitä, joiden tiedostaminen auttaa työntekijää hahmottaa ja löytämään keinoja, joiden avulla sekä työntekijä että työyhteisö voivat työssään paremmin. Saamieni tulosten perusteella voin karkeasti todeta, että avoimuudella, vuorovaikutuksella sekä johtamistaidoilla työyhteisöä kehitetään edelleen entistäkin hyvinvoivaisemaksi. Työssä jaksamisen kannalta onnistumisen kokemukset, kannustava palaute ja reflektiota tukeva vuorovaikutteisuus ovat tärkeitä.

Olen analysoinut työni tuloksia seuraavalla tavalla; pohdin lomakekyselyn ja ryhmähaastattelun pohjalta nousseita asioita. Kirjoitin avoimen kysymyksen - ja ryhmähaastattelun vastaukset luettavaan muotoon, jonka jälkeen aloitin analysoinnin lukemalla vastauksia useita kertoja läpi ja ryhmittelemällä samansuuntaiset vastaukset yhteen. Tämän jälkeen valitsin raportoitavaksi ne kohdat, jotka toistuivat sekä lomakekyselyn vastauksissa että tulivat esille ryhmähaastattelussa. Lopuksi olen koonnut kuvion kuvaamaan työhyvinvointia tukevia, heikentäviä ja kehittämiseen vaikuttavia keskeisiä tekijöistä saamieni vastauksien pohjalta

### **7.1 Taustatiedot**

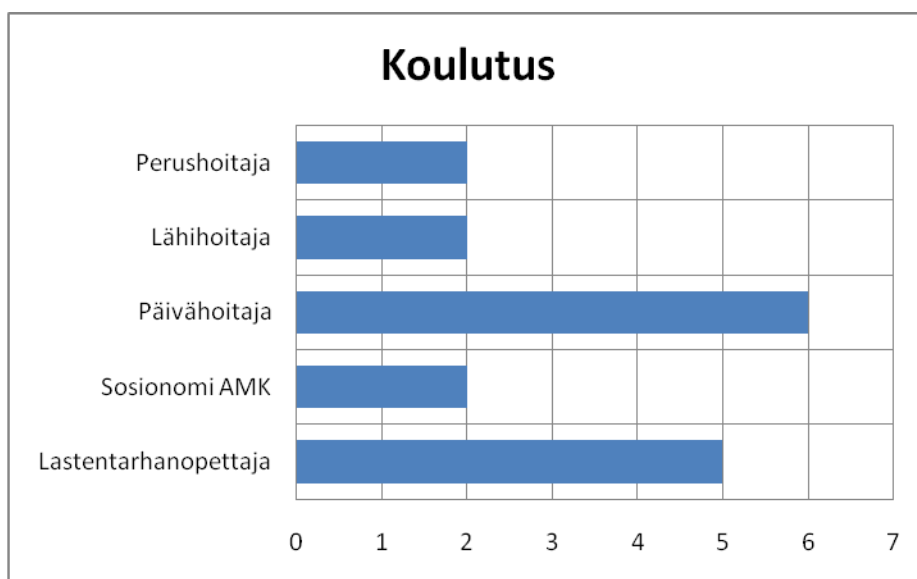
Tutkittavat päiväkodit eivät ole kooltaan, eivätkä henkilöstömäärältään suuria yksiköitä. Päiväkodeissa on kasvatusta- ja hoitoalan työntekijöitä yhteensä 28. Päiväkodeista suuremmassa on 21 työntekijää ja pienemmässä yksikössä 7 työntekijää. Opinnäytetyön kyselylomakkeeseen vastasi 20:stä lomakekyselyn saaneesta työntekijästä 17. Vastausprosentti muodostui kohtuullisen korkeaksi 85 %. Lisäksi ryhmähaastatteluun osallistui kolme työntekijää, kaksi henkilöä suuremmasta päiväkodista ja yksi pienemmästä päiväkodista.

Suurin osa lomakekyselyn vastaajista oli iältään 31 -50 vuoden välillä, vähiten vastaajia oli ikäkategoriassa 51 -vuotta tai enemmän ja alle 30 -vuotiaita ei vastaajissa ollut yhtään. Vastaajien keskimääräinen työuran pituus oli 13,4 vuotta.



Kuvio 1. Taustatiedot; ikä

Kaikki lomakekyselyyn vastanneista olivat ammatillisen koulutuksen saaneita. Koulutusta kysyessäni vastaajista päivähoitajia oli eniten 6 työntekijää, seuraavana lastentarhanopettajat 5 työntekijää, iso joukon muodostivat sosionomit (AMK), lähihoitajat ja perushoitajat, heitä oli jokaisessa ryhmässä 2 työntekijää.



Kuvio 2. Taustatiedot; koulutus

Työn mielekkyyden kokemus on työhyvinvoinnin kannalta olennainen asia. Kun työ koetaan mielekkääksi, on se työntekijälle palkitsevaa sekä edesauttaa työntekijän valmiutta työskennellä ahkerasti. (Kaivola & Launila 2007, 130.) Opinnäytetyön lomakekysely ja ryhmähaastattelu toivat esiin piirteitä, sen että suurin osa työntekijöistä viihtyi työssään ja piti työyhteisöään yhteistyökykyisenä ja asiantuntevana. Lomakekyselyn vastaajista 3 piti nykyisestä työstään erittäin paljon, 13 melko pal-

jon ja vain 1 melko vähän, vastaajissa ei ollut yhtään henkilöä joka ei olisi lainkaan pitänyt työstään.



Kuvio 3. Työn mielekkyys

## 7.2 Oma kehittyminen, tulevaisuus, työn haasteet

Tahti työpaikoilla kiihtyy. Työntekijöihin kohdistuvat vaatimukset saavat uusia piirteitä, työvälineet ja työympäristöt muuttuvat. Työn kehittäminen on tullut osaksi normaalia työn tekemistä. Työntekijät ottavat enemmän vastuuta omien ja työyhteisönsä töiden kehittämisessä. Hyvinvoinnin tärkeä perusta on työ, joka vastaa työntekijän omia tavoitteita, arvoja ja ammatillisia kykyjä. Tämä antaa mahdollisuuden onnistumisiin, edellytykset työn mielekkyydelle. Toisaalta työntekijät voivat kokea riittämättömyyden tunnetta työssään, koska työelämän haasteet lisääntyvät koko ajan. (Kaivola & Launila 2007, 17) Kuvion 4, väittämä 8. Työhön asetetut tavoitteet ovat selkeitä, oli lomakekyselyn vastanneista 10 työntekijää jokseenkin samaa mieltä, 5 täysin samaa mieltä ja 2 jokseenkin eri mieltä.

Toimivan työyhteisön keskiössä on organisaation perustehtävä, jonka varaan kaikki toiminta rakentuu. Perustehtävä kertoo mitä varten organisaatio on olemassa. Hyvin toimivassa työyhteisössä toiminta on perustehtävän mukaista ja jokainen työyhteisön jäsen tiedostaa oman asemansa perustehtävään liittyvässä kokonaisu-

dessa. Työntekijät ovat selvillä yhteisistä ja yksilöllisistä työn tavoitteista. (Kaivola & Launila, 2007, 134 -135.)

Työhyvinvointia tukevassa työyhteisössä työntekijää kannustetaan tarkastelemaan itseään ja käsitystään mahdollisuuksista vaikuttaa. Tavoitteena on löytää oma rajallisuus, keskeneräisyys ja tietämättömyys. Vasta sen jälkeen, kun työntekijä tiedostaa omat heikkoutensa, vahvuutensa ja toimintansa motiivit, hän voi alkaa toimia työyhteisössään vastuullisesti. Tällöin mahdollistuu hyvinvoivan työyhteisön rakentuminen, josta kaikki ovat vastuussa ja joka lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tällaisessa työyhteisössä on työniloa ja työ koetaan merkitykselliseksi.

Koulutuksen ja työn tekemisen kautta saadaan ammattitaito. Ammatti tuo myös sosiaalisen aseman ja ammatti-identiteetin. Ammatti on valinta, jonka on tehnyt koulutukseen hakeutuessaan, yleensä ammattiin liitetään unelmien toteutumisen mahdollisuus. Kuvio 4, väittämä nro 13. Saan riittävästi koulutusta, oli lomakekyselyyn vastaajista 9 työntekijää täysin samaa mieltä, 6 työntekijää jokseenkin samaa mieltä, 2 työntekijää jokseenkin eri mieltä ja 1 työntekijä täysin eri mieltä. Kuvion 4, väittämä nro 14. Haluan aktiivisesti kehittää ja ylläpitää ammattitaitoani, oli lomakekyselyn vastaajista 10 jokseenkin samaa mieltä ja 7 työntekijää täysin samaa mieltä.

Haluan oppia uutta ja kehittyä työssäni. Minulle on tärkeää, että työpaikassani on annettu mahdollisuus päätöksentekoon, ainakin omaa työtämme koskevilla asioilla. Päivähoidon ammattilaisina olemme sosiaalisia, kaipaamme toisten arvostusta työllemme ja haluamme saada palautetta työstä sekä tarvittaessa tukea.

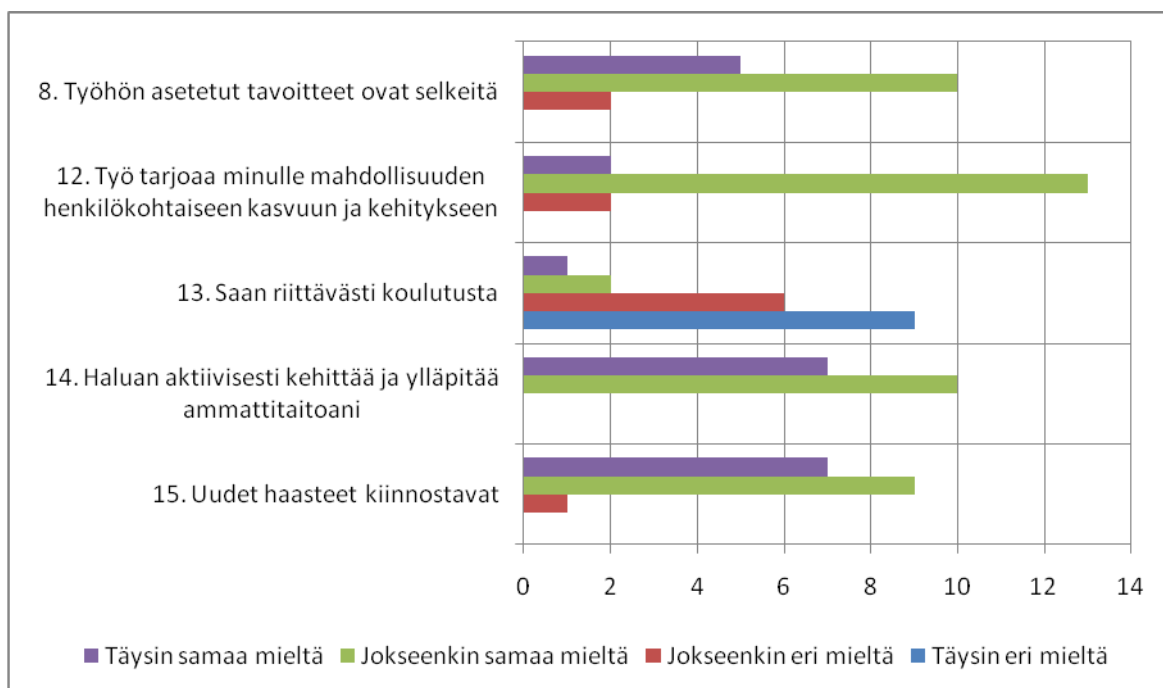
Minulle työssä jaksamista lisäävät seuraavat tekijät: työn sisältö, työtehtävät ja mahdollisuus vaikuttaa niihin, työn suunnittelu, vastuu, mahdollisuus kehittää omia taitojaan työssä, uuden oppimisen mahdollisuus ja haasteellisuus. Se, että osoitetaan luottamusta – minä itse tiedät parhaiten, miten voin kehittää itseäni, koen että myös se voi olla palkitsevaa, kun omatoimisuuteen kannustetaan.

Oman osaamisen päivittäminen ja uudistaminen ovat avainasemassa oman itsensä kehittämisessä. Osaaminen koostuu esimerkiksi tiedoista, taidoista, asenteista, kokemuksesta ja tahdosta. Kuvio 4, väittämä nro.12. Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen, oli lomakekyselyn vastaajista 13 jokseenkin samaa mieltä, 1 jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin samaa mieltä

Työntekijöillä oli halu kehittää omaa ammattitaitoaan. Työ tarjosi mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen, kahdeksan tunnin koulutuksia työnantaja järjesti kolmesti vuodessa ja tästä avoimeen kysymykseen oli kirjoittanut viisi vas-

taajista, he kokivat sen olevan merkityksellinen työn vaativuuden ja oman kehityksen kannalta. Työntekijät kokivat työn hyvän hallinnan ja omien vaikutusmahdollisuuksien edesauttavan työhyvinvointia, työntekijät saivat olla mukana muutoksissa ja päätöksen teoissa. Työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi, kun heillä on mahdollisuus vaikuttaa suoraan ja välittömästi.

Kuvion 4, väittämä nro 20. Haluaisin tehdä vaativampaa työtä, oli lomakekyselyn vastaajista 9 jokseenkin eri mieltä, 6 jokseenkin samaa mieltä ja 2 täysin samaa mieltä. Työhyvinvointia tukee se, että työn vaatimukset ovat positiivisessa suhteessa työntekijän voimavaroihin. Työn tulisi olla sisällöltään mielenkiintoista ja riittävän monipuolista sekä haasteellista. Työhyvinvointia tukee sopiva työmäärä, jotta työntekijä kokee hallitsevansa työn.



Kuvio 4. Oma kehittyminen, tulevaisuus ja työn haasteet

Yksi vastaajista oli kirjoittanut avoimeen kysymykseen hiljaisen tiedon merkityksistä ja tätä halusin aukaista myös ryhmähaastattelussa. Kirjoittajan mielestä merkittävän kokonaisuuden ammattitaidosta muodostaa ns. hiljainen tieto. Hän toivoi, että hiljaisen tiedon omaavaa henkilökuntaa osattaisiin paremmin hyödyntää työyhteisössä ja, että heidän osaamistaan arvostettaisiin enemmän. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan toimintaan sisältyvää sanatonta tietoa, joka näkyy ulospäin sujuvana toimintana. Hiljainen tieto on kokemuksen tuomaa osaamista, jota on sanoin vaikea selittää ja kuvata.

Hiljainen tieto on sydämen sivistystä ja viisautta, joka syntyy vasta pitkäaikaisen kokemuksen myötä. Hiljainen tieto perustuu kokemuk-

seen, tekemällä oppimiseen, yritykseen ja erehdykseen. On tutkittu, että ihmisten välisessä kommunikoinnissa vain kymmenen prosenttia tiedosta välittyy sanojen välityksellä. Äänensävyyn ja ilmaisutavan avulla välittyy noin kaksikymmentä prosenttia ja loput noin seitsemänkymmentä prosenttia välitetystä sanomasta perustuu ruumiin kieleen.

Kaikki jaksamisen voimavarat, kaikki tärkeä tietoa ja osaaminen löytyvät sisältämme. Ne ovat siellä valmiina odottamassa, että ottaisimme ne käyttöön. Olemme oman elämämme parhaita asiantuntijoita, ylivoimaisesti parempia kuin kukaan toinen ihminen. Mutta voidaksemme kuulla sisäistä ääntämme, meidän on pysähdyttävä ja opittava hiljentymään, sillä sisäisellä äänellämme on lapsen mieli ja se puhuu hiljaa, lähes kuiskaamalla, mutta vain sen avulla löydämme metsän halki. Ja mikä parasta sisäinen ääni ei näytä meille vain tietä jaksamiseen, vaan se kutsuu meitä innostumaan elämästä lapsen tavoin, aidosti ja täysillä. Kun innostumme siitä, riittää paukkuja myös työssä jaksamiseen. (Hämäläinen 2001,12.)

### **7.3 Omat vaikuttamismahdollisuudet**

Vaikutusmahdollisuuksia tarkastellaan usein kahden ulottuvuuden kautta. Ensimmäisenä ulottuvuutena, työntekijä voi vaikuttaa työhönsä liittyviin päätöksiin ja suunnitella työtään itsenäisesti. Toisena ulottuvuutena pidetään työn monipuolisuutta, eli työntekijällä on erilaisia tehtäviä ja hän voi hyödyntää osaamistaan tehtävissään.

Henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet ovat tärkeä tekijä töiden sujumisessa, työilmapiirin muotoutumisessa ja työntekijöiden viihtyvyydessä. Vaikutusmahdollisuuksien kehittämällä on vaikutus työhyvinvoinnin kehitykseen, tämä parantaa työkykyä, organisaatioon sitoutumista ja psyykkistä hyvinvointia. (Riikonen ym. 2003, 28 -29.)

Kuvion 5, väittämä nro 21. Voin vaikuttaa työtehtäviini ja työmäärään, oli lomakekyselyn vastaajista 8 jokseenkin eri mieltä, 7 työntekijää jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä oli 2 työntekijää. Kuvion 5, väittämä nro.22. Voin vaikuttaa työtahtiin, oli lomakekyselyn vastaajista 10 jokseenkin eri mieltä, 6 jokseenkin samaa mieltä ja 1 henkilö täysin eri mieltä.

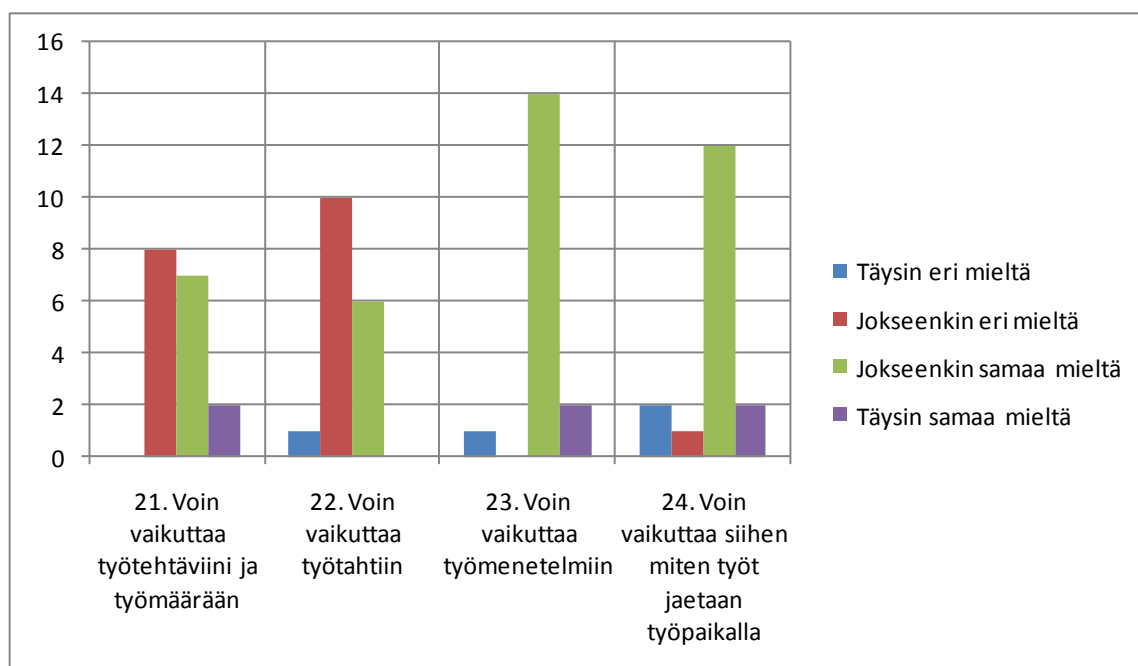
Oman työn sisältöön, tahtiin, määrään ja suunnitteluun tulisi voida vaikuttaa. On kuitenkin vaikea määritellä miten paljon työntekijöiden näkemykset voivat vaikuttaa, mutta tärkeää olisi, että se on mahdollista. Yksilön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet työssä ovat tärkeä asia työhyvinvoinnin kannalta. Yksilö, joka kokee



voivansa vaikuttaa omaan työhönsä, kestää paremmin kuormitusta, kuin sellainen, joka ei pysty vaikuttamaan työhönsä. (Kaivola & Launila 2007, 129.)

Kuvion 5, väittämä nro.23. Voin vaikuttaa työmenetelmiin, oli lomakekyselyn vastaajista 14 työntekijää jokseenkin samaa mieltä, 2 täysin samaa mieltä ja 1 työntekijä täysin eri mieltä. Kuvion 5, väittämä nro.24. Voin vaikuttaa siihen miten työt jaetaan työpaikalla, oli lomakekyselyn vastaajista 12 työntekijää jokseenkin samaa mieltä, 2 täysin samaa mieltä, 2 täysin eri mieltä ja 1 jokseenkin eri mieltä.

Vaikutusmahdollisuudet omaa työtä, sen järjestelyjä ja omaa työmäärää kohtaan auttavat hallitsemaan työkuormitusta. Riittämätön palautuminen työstä on merkittävä uhkatekijä hyvinvoinnille. Voimavarojen palautumista edistävät esimerkiksi riittävät tauot työssä, työpäivän jälkeinen aika sekä lomat. Työntekijän mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin, ovat merkityksellisiä asioita koetun työhyvinvoinnin kannalta. (Työterveyslaitos 2009, 256).



Kuvio 5. Omat vaikuttamismahdollisuudet

#### 7.4 Arvot

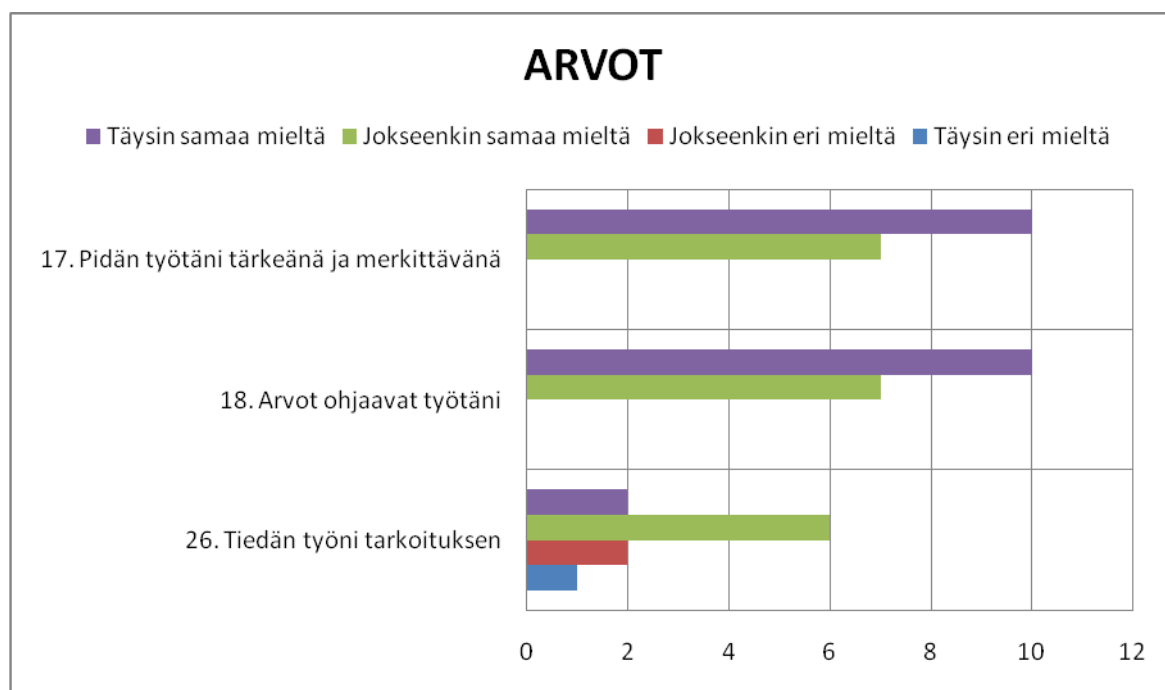
Arvot ovat työelämän kivijalka, jonka varassa koko rakennuksen tulisi seisoa. Jos työyhteisön arvopohja on kunnossa, sen päälle on turvallista rakentaa. Jos arvoja ei ole, pohja tuntuu huteralta ja työyhteisö on tuulijolla. Näistä asioista vallitsee pitkälle yhteinen ymmärrys. Arvojen määrittäminen ja niiden yhteinen ymmärtäminen on kuitenkin vaikeaa. (Hämäläinen, 2005,70.)

Kuvion 6, väittämä nro.18. Arvot ohjaavat työtäni, oli lomakekyselyn vastaajista 10 täysin samaa mieltä ja 7 työntekijää jokseenkin samaa mieltä. Kuvion 6, väittämän nro.26. Tiedän työni tarkoituksen, oli lomakekyselyn vastaajista 6 jokseenkin samaa mieltä, 2 täysin samaa mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä.

Työyhteisön pelisäännöt perustuvat arvokeskusteluihin, joissa keskustellaan käytännön toimista työpaikalla. Pelisäännöt voivat koskea työpaikan vuorovaikutussuhteita tai työkäytänteitä tai molempia. Ne ovat toimintatapoja ja periaatteita, joista on yhdessä sovittu. Työpaikan perustehtävän ja sen toteuttamisen voi kirjata käytännön työtehtävistä käsin. Yleisesti työpaikan pelisääntöjen ajatellaan olevan työtä juridisesti määrääviä asioita, kuten työnkuvat ja työaikalaki ja työsopimus.

Tunteet ovat mukana arvokeskusteluissa. Ne ovat tärkeitä, koska niiden avulla syntyy mahdollisuus sitoutua lopputulokseen. Toisen arvomaailman kunnioittaminen ja arvostaminen on tärkeää, vaikka se eroaisikin omasta. Toisaalta hyväksymällä kilpististi kaiken, voi joutua tilanteeseen, jossa rikotaan omia arvoja ja arvomaailmaa. Yhdessä sovitut arvot tulevat olla mahdollisia kaikille yksin ja yhdessä. Kuvion 6, väittämä nro.17. Pidän työtäni tärkeänä ja merkittävänä, oli lomakekyselyn vastaajista 10 täysin samaa mieltä ja 7 työntekijää jokseenkin samaa mieltä.

Arvot antavat työhömmä ihanteet ja päämäärän. Arvot näyttävät suuntaa, miten pitää toimia ja mikä on pohjimmiltaan arvokasta. Voisiko sanoa, että arvot ovat kuin tähtiä, joiden mukaan suunnistetaan elämässä. Meillä jokaisella on omat elämään suuntaa antavat arvot ja minä pyrin elämään niiden mukaan. Minulle arvot tarkoittavat käsitystä siitä, mikä on hyvää ja tavoittelemisen arvoista. Työyhteisössä arvoissa ovat tärkeintä se, miten asioita oikeasti tehdään. Teot ja sanat kuuluvat yhteen, arvot ovat valintoja ja ne näkyvät teoissa. Työyhteisössä arvojen tunnistaminen syventää vuorovaikutuksen kehittymistä. Kun pystyn noudattamaan yhteisesti sovittuja pelisääntöjä, voin kokea ymmärrystä, hyväksymistä, kuulluksi tulemistä, arvostusta ja kunnioitusta eli yksinkertaisesti minuun luotetaan.



Kuvio 6. Arvot

### 7.5 Omat kyvyt, avoimuus, ennakkoluulottomuus

Työhyvinvointi on vuorovaikutusta työn, yksilön sekä työyhteisön välillä. Hyvinvointi syntyy hyvin tehdystä työstä ja sen seurauksista. Toimivassa työyhteisössä työn perustehtävä ja tavoitteet ovat työntekijöiden tiedossa, siellä vallitsee luottamus ja arvostus. Ilmapiiri on avoin. Toimiva vuorovaikutus mahdollistaa tiedonkulun ja kaikki työntekijät pysyvät ajan tasalla työtehtävistään. Jokainen työntekijä kantaa vastuuta omasta työtehtävästä, tiedon siirtämisestä ja vastaanottamisesta. Avoin vuorovaikutus mahdollistaa myös avun pyytämisen työkavereilta. Hyvinvoivassa työyhteisössä on ristiriitoja ja ongelmatilanteita, mutta ne pyritään selvittämään nopeasti. Esimies luo turvallisuutta työyhteisöön avoimuudella ja oikeudenmukaisuudella. Hyvinvoivassa työyhteisössä voidaan aistia hyvä henki ja työntekijöiden kokemus yhteenkuuluvuuden tunne. (Kaivola & Launila 2007, 127 – 139).

Kuvion 7, väittämä nro.5. Työn psyykinen kuormitus on sopivaa, oli lomakekyselyn vastaajista 9 jokseenkin samaa mieltä, 4 täysin samaa mieltä ja 4 jokseenkin eri mieltä. Kuvion 7, väittämä nro.7. Olen valmis muutoksiin työssäni, oli lomakekyselyn vastanneista 10 jokseenkin samaa mieltä, 6 täysin samaa mieltä ja 1 jokseenkin eri mieltä.

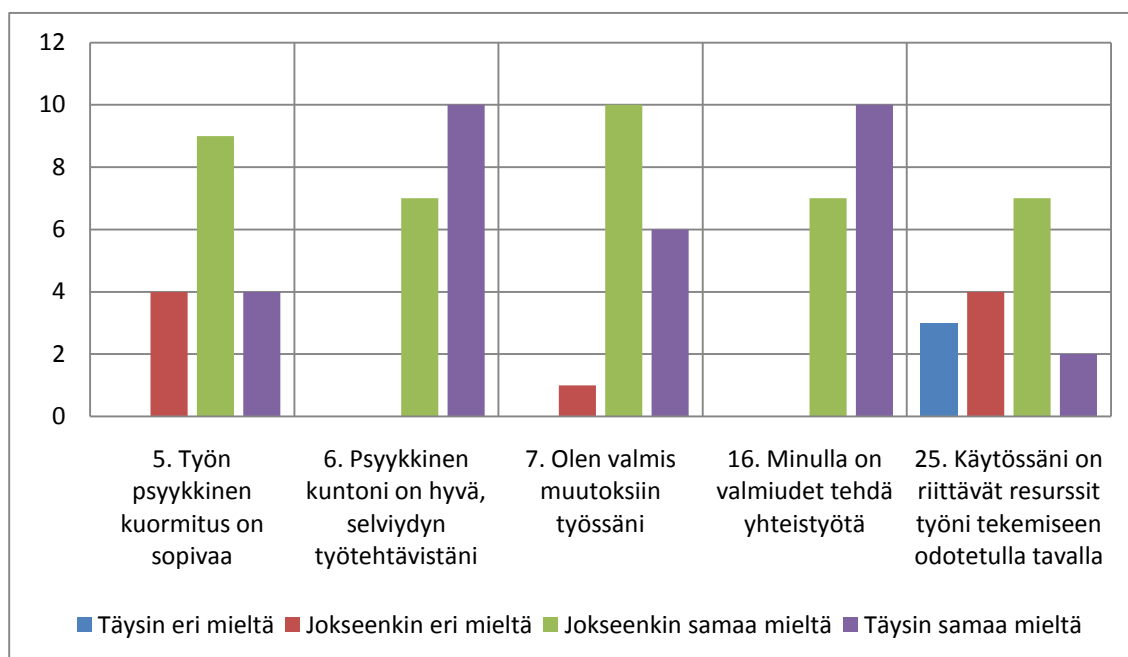
Psyykinen hyvinvointi rakentuu itsetuntemukseen ja itsearvostukseen. Psyykinen hyvinvointi syntyy sosiaalisten suhteiden tasapainosta. Psyykkisen hyvinvoinnin tunnusmerkkejä ovat tyytyväisyys elämään ja työhön, aktiivisuus, myönteinen pe-

rusasenne, kyky sietää kohtuullisessa määrin epävarmuutta ja vastoinkäymisiä sekä oman itsensä hyväksyminen puutteineen ja vahvuuksineen.

Kuvion 7, väittämä nro.16. Minulla on valmiudet tehdä yhteistyötä, lomakekyselyn vastanneista 10 oli täysin samaa mieltä ja 7 jokseenkin samaa mieltä. Kuvion 7, väittämä nro 25. Käytössäni on riittävät resurssit työni tekemiseen odotetulla tavalla, oli lomakekyselyn vastanneista 8 jokseenkin samaa mieltä, 4 jokseenkin eri mieltä, 3 täysin eri mieltä ja 2 täysin samaa mieltä

Työssä keskeinen asia työntekijän jaksamisen kannalta on työn tavoitteiden ja työntekijän voimavarojen tasapaino. Jos tasapaino ei toimi, on jotain muutettava. Muutoksen kohteena voi olla työolosuhteet, asenteet, työskentelytavat tai henkilökohtainen elämä.

Kuvion 7, väittämä nro.6. Psykkinen kuntoni on hyvä, selviydyn työtehtävistäni, oli lomakekyselyn vastaajista 10 täysin samaa mieltä ja 7 jokseenkin samaa mieltä. Hyvinvoiva työntekijä tuntee itsensä terveeksi ja kykenee suoriutumaan askareistaan ilman kohtuutonta uupumista. Työssään hyvinvoiva, terve ja motivoitunut ihminen jaksaa hyvin myös vapaa-aikanaan. Psykkisessä hyvinvointissa on ensisijaisesti kysymys siitä, että ihminen kokee olonsa hyväksi, on hyvällä mielellä, arvostaa itseään ja suhtautuu positiivisesti tulevaisuuteen. (Riikonen ym. 2003. 11-13.)



Kuvio 7. Omat kyvyt, taidot ja psykkinen jaksaminen

## 7.6 Arvostus, kunnioitus ja luottamus

Toimivat ja läheiset suhteet työtovereihin vahvistivat kuulumisen tunnetta työyhteisöön. Työpaikalla ihmisten välinen vuorovaikutus lähtee pienistä asioista. Jos vuorovaikutus työpaikalla koskee vain työhön ja työtehtäviin liittyviä asioita, unohtuu ihmisen persoona ja yksilöllisyys. Jokainen haluaa tulla huomatuksi ja arvostetuksi omana itsenään sellaisena kuin on, myös työyhteisössä. Henkilökohtaisten ongelmien kohdatessa työtoverista pitäisi huolehtia ja antaa tunne välittämisestä. (Hämäläinen 2005, 98).

Kuvion 8, väittämä nro.30. Arvostan työkavereiden työtä oli lomakekyselyn vastaajista 12 työntekijää täysin samaa mieltä ja 5 jokseenkin samaa mieltä. Kuvion 8, väittämä nro.31. Työyhteisössäni vallitsee hyvä keskinäinen kunnioitus, oli lomakekyselyn vastaajista 9 täysin samaa mieltä, 6 jokseenkin samaa mieltä, 1 jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Ryhmähaastattelussa työn tärkeimpinä arvoina nähtiin ihmisen kohtaaminen ja toisen ihmisen kunnioitus. Asiakas ja työkaveri nähtiin arvokkaana ja ainutkertaisena.

Työ päivähoitossa on ihmissuhdetyötä, joka on ennen kaikkea tiimityönä, vaikka välillä työskennellään myös yksin. Työyhteisön kehittäminen ei synny kuitenkaan vain yksittäisten työntekijöiden toimesta. Olennaista on osaamisen jakaminen ja uusien työkäytänteiden kehittäminen ja kokeilu koko työyhteisön kesken. Mikäli koko henkilöstö ei ole mukana kehittämistyössä, voivat sen ulkopuolelle jäädä henkilöt kokea alemmuudentunnetta ja sitä että heidän työtään ja osaamistaan ei arvosteta. Jokainen haluaa tehdä työtä, jolla on tarkoitus. (Hämäläinen 2005, 63.)

Jokaisen otettava vastuu oman työn tekemisestä ja jokaisen työpanosta täytyy kunnioittaa. Luottamus ja avoin suhtautuminen työkavereihin kehittyy yhdessä työskennellessä.

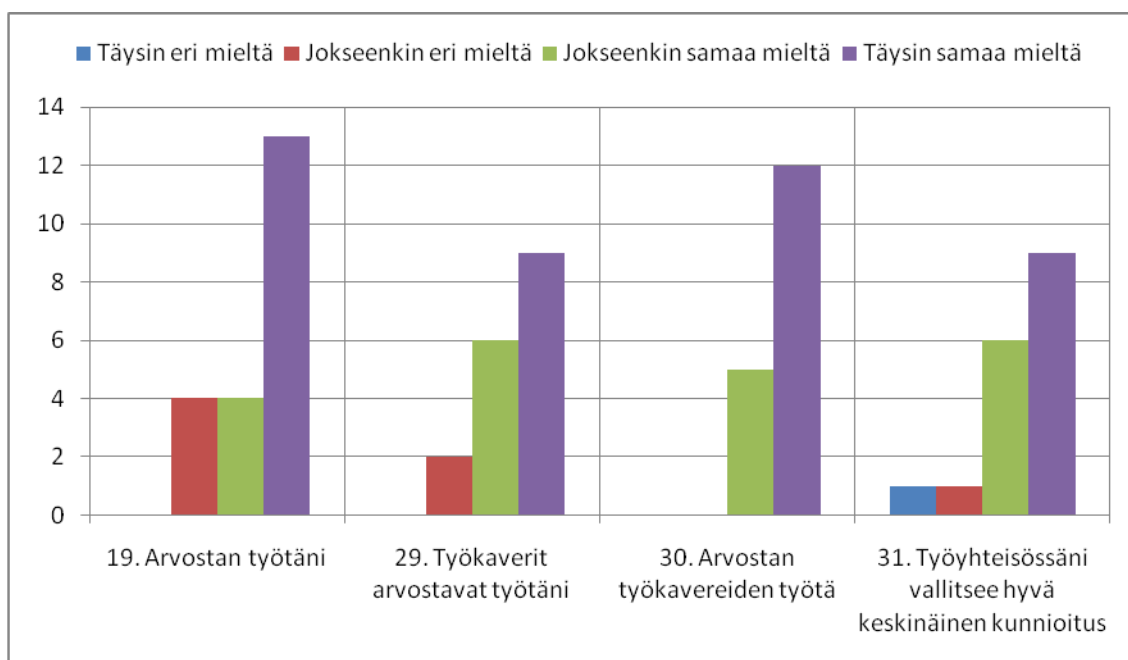
Arvostuksen ja välittämisen tunnetta lisäävät pienet kohteliaisuudet, joiden tulisi kuulua jokaisen normaaliin käyttäytymiseen. Ei ole aikaa ja energiaa vievää tervehtiä, kiittää, pyytää anteeksi tai hymyillä. Hyvän käyttäytymisen merkitys on kuitenkin suuri. Kiitos lisää positiivisuutta, anteeksi pyytäminen lievittää pahoitettua mieltä ja tervehtiminen kertoo välittämisestä. (Kaivola 2003, 158 -160.)

Jos en koe arvostusta, työn merkitys katoaa ja jos en saa työyhteisöltä tukea, se syö minun jaksamista.

Kuvion 8, väittämä nro.19. Arvostan työtäni, oli lomakekyselyn vastaajista 13 työntekijää täysin samaa mieltä, 4 jokseenkin samaa mieltä ja 4 jokseenkin eri mieltä.

Kuvion 8, väittämä nro.29. Työkaverit arvostavat työtäni, oli lomakekyselynvastaa- jista 9 täysin samaa mieltä, 6 jokseenkin samaa mieltä ja 2 jokseenkin eri mieltä.

Toimiva ja kannustava työyhteisö on yksilön tuki ja ammatillisen kehityksen perus- ta. Kaikki me haluamme kuulua työyhteisöön, olla siellä arvostettu ja tehdä tärkeää työtä, jolla on merkitystä. Luottamus on yksi työyhteisön peruspilareista, jonka varaan työyhteisön itseohjautuvuus lopulta rakentuu. Luottamus on avainsana, jo- hon pitäisi panostaa ja jota ilman työhön on vaikeaa sitoutua. Luottamus ja avoi- muus vahvistavat turvallisuuden tunnetta. Työpaikan hyvä ilmapiiri on yksi tär- keimmistä tekijöistä työssä jaksamisessa.



Kuvio 8. Arvostus, luottamus ja kunnioitus

## 7.7 Turvallisuus, avoimuus ja ennakkoluulottomuus

Päiväkodin ilmapiirillä on suuri vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin. Hyvä ilmapiiri työyhteisössä näkyy jäsenten välisenä keskinäisenä luottamuksena ja tukena, aito- na auttamishaluna, toisten huomioon ottamisena, yhteishenkenä, avoimuutena ja joustavuutena (Kaivola & Launila 2007, 78- 79.) Se, miten työyhteisön sisällä käyt- täydytään, heijastuu työpaikan ulkopuolelle asiakassuhteiden kautta. (Kaivola 2003,158.)

Työilmapiiriin liittyvistä asioista tulivat esille työpaikan hyvät sosiaaliset suhteet. Ilmapiiri koettiin avoimeksi, rohkaisevaksi ja keskustelevaksi, sekä turvalliseksi ja ennakkoluulottomaksi. Hyvät suhteet työyhteisön sisällä koettiin hyvää ilmapiiriä luovaksi asioiksi, jotka lisäävät työssä viihtymistä. Työntekijät kokivat saavansa

tukea työyhteisöltä. Vastauksissa ilmeni, että työkaverit koettiin mukavina, ymmärtäväisinä, auttavaisina ja kannustavina. Eräs vastaaja arvosti erityisesti työkavereiden kanssa käytyjä keskusteluja.

Kuvion 9, väittämä nro.34. Työyhteisön ilmapiiri on avoin, rohkaiseva ja keskusteleminen, oli lomakekyselyn vastaajista 10 täysin samaa mieltä, 6 jokseenkin samaa mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Kuvion 9, väittämä nro.48. Työyhteisössä vallitsee turvallinen ilmapiiri, oli lomakekyselyn vastaajista 10 täysin samaa mieltä, 5 jokseenkin samaa mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä.

Hyvä ilmapiiri syntyy toisten työn arvostamisesta, avoimuudesta, auttamishalusta, onnistumisesta ja luottamuksesta. Se ei kuitenkaan riitä, vaan jokainen ihminen haluaa tehdä tärkeää ja merkityksellistä työtä. Työn tuloksellisuutta voidaan lisätä työn kehittämällä, suunnittelulla ja järjestämisellä sekä yhteisellä vastuulla tavoitteiden saavuttamisesta. Kuvion 9, väittämä nro 47. Työyhteisö on halukas kokeilemaan uusia tapoja tehdä työtä, oli lomakekyselyn vastaajissa 8 täysin samaa mieltä, 8 jokseenkin samaa mieltä ja 1 täysin eri mieltä.

Työyhteisö koostuu erilaisista ihmisistä ja joskus on haasteellista toimia yhdessä. Ihmisten erilaisuus voi osaltaan aiheuttaa ristiriitoja ja yhteentörmäyksiä. Erilaisuus on työyhteisön rikkaus ja se pitäisi osata hyödyntää. Työyhteisössämme on eri-ikäisiä ja erilaisia persoonia, mielestäni kuitenkin ikätekijät eivät vaikuta henkiseen taakkaan niin paljon kuin persoonalliset tekijät. Mielestäni esimiehen tehtävä ja velvollisuus on puuttua ongelmiin ja vaalia hyvää ilmapiiriä, kun sellaisia ilmenee. Totta on myös sekin, ettei esimiehen tehtävä ei ole yksin kannatella ilmapiiriä, sillä se on koko työyhteisön toiminnan tulos. Toivoisin esimieheltä jämäkämpää työtettä, tiedän sen että hyvä työyhteisö ei synny pelkästään ihmissuhteita hoitamalla, vaan työn kehittämistä täytyy pitää huolta.

Hyvä työpaikan ilmapiiri perustuu ihmisten väliseen luottamukseen, avoimuuteen sekä avuliaisuuteen. Tätä itsestään selvyyttä ei läheskään aina kyetä toteuttamaan käytännössä. Työyhteisön jäsenten välillä on usein näkyviä tai piilossa olevia ristiriitoja. Jotta työyhteisön ilmapiiriä voidaan parantaa, on opittava puhumaan asioista avoimesti. (Juuti & Vuorela 2002, 71.) Ilmapiiriin vaikuttavista asioista, kuten luonteet ja henkilökemiat ovat asioita joita on vaikea muuttaa. Silloin on tärkeää, että työyhteisössä ollaan avoimia.

Hyväkään työyhteisö ei ole täysin riidaton ja ongelmaton. Merkittävää on kuitenkin se, miten ongelmiin suhtaudutaan ja mitä niiden ratkaisemiseksi tehdään. On hyvä reagoida pieniinkin ristiriitoihin jo aikaisessa vaiheessa, ennen kuin ne puhkeavat varsinaisiksi konflikteiksi. Jos työyhteisössä ei uskalleta kohdata ja käsitellä konflikteja, se voi johtaa muihin ongelmiin, jotka huonontavat työyhteisön ilmapiiriä ja

samalla vaikuttavat negatiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin.(Kaivola 2003, 38, 74-75.)

Kuvion 9, väittämä nro.37. Työyhteisössäni ilmeneviin ongelmiin puututaan nopeasti, oli lomakekyselyn vastaajista 8 täysin samaa mieltä, 6 jokseenkin eri mieltä, 2 täysin samaa mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Kuvion 9, väittämä nro.40. Ristiriidat käsitellään avoimesti, oli lomakekyselyn vastaajista 10 jokseenkin samaa mieltä, 6 täysin samaa mieltä ja 1 jokseenkin eri mieltä.

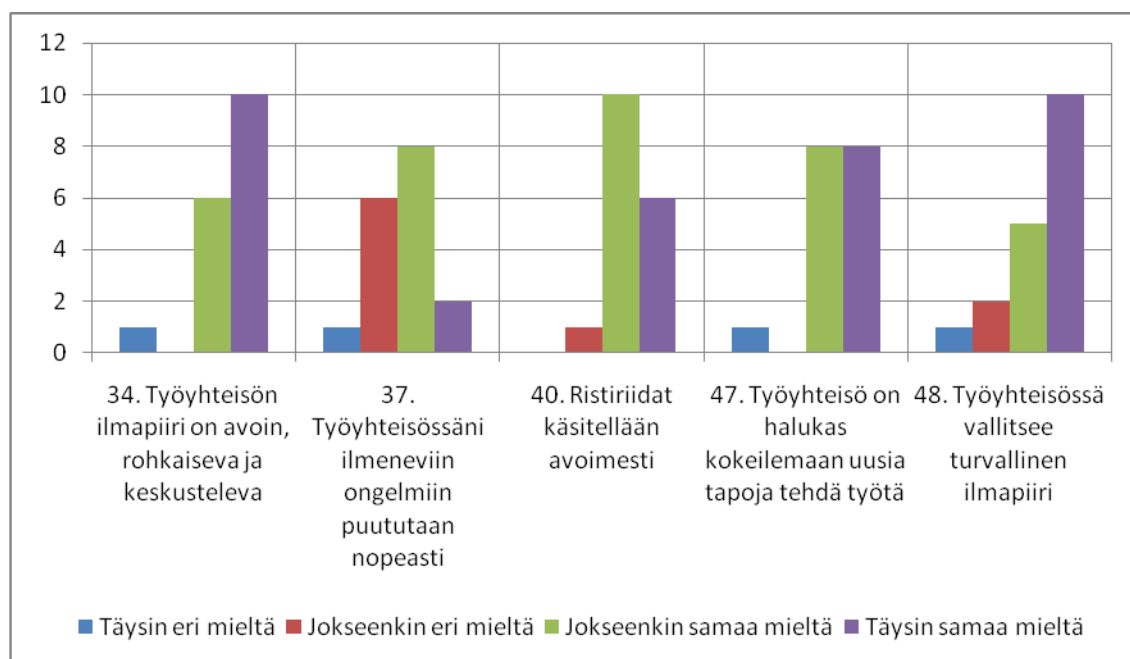
Kaikista työkavereista ei tarvitse tykätä, mutta kaikkien kanssa täytyy tulla toimeen. Haluaisin, että panostettaisiin enemmän ristiriitatilanteiden sovitteluun, toivoisin esimieheltä enemmän rohkeutta puuttua hankaliin asioihin.

Avoimuus työyhteisössä mahdollistaa sen, että ihmiset oppivat tuntemaan toisensa paremmin, jolloin erilaisia persoonallisuuksia on helpompi ymmärtää. Kun työyhteisössä vallitsee hyväksyvä ilmapiiri, niin erilaiset persoonallisuudet ovat positiivinen asia ilmapiirin kannalta. Positiivisuudessa on voimaa, silloin kun ihminen saa olla oma itsensä, hänen motivaationsa ja henkinen sitoutumisensa on työyhteisön käytössä.

Yksi tärkeä työhyvinvointia edistävä tekijä on huumori, joka tuli esiin sekä avoimessa kysymyksessä että ryhmähaastattelussa.

On valtava voimavara, että tuntee kuuluvansa iloiseen, räiskyvään ja huumorintajuiseen työyhteisöön ja tästä ilosta huolimatta tietää tekevänsä hyvää ja arvokasta työtä.





Taulukko 9. Turvallisuus, avoimuus ja ennakkoluulottomuus

## 7.8 Tasa-arvo, yhteistoiminta ja tukeminen

Tasa-arvo on oikeudenmukaisuutta. Se on sitä, että jokainen voi luottaa, että tulee työpaikallaan kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Oikeudenmukaisella kohtelulla on merkitys työpaikan ilmapiiriin ja työmotivaatioon. Hyvä motivaatio puolestaan johdattaa haluun tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. Toimiva työyhteisö kokoaa raamit työlleen, jonka puitteissa esimerkiksi kehitysideoita liitetään osaksi suurempaa kokonaisuutta. Suunnitelmien tekeminen ja niiden seuranta on tärkeää. Suunnitelmalla ja seurannalla varmistetaan, että kehittäminen tähtää samaan suuntaan ja yhteisiin tavoitteisiin, entistä parempaan työyhteisöön. Merkittävää kehitystä saadaan aikaan, kun yhteisiin tavoitteisiin sitoudutaan. Tasa-arvon huomioiminen kaikessa toiminnassa tuottaa viihtyisemmän työilmapiirin, jossa työntekijät ovat motivoituneita kehittämään sekä työpanostaan että yhteistä työyhteisöään.

Kuvion 10, väittämä nro.28. Yhteistyö ja keskinäinen arvostus toimii hyvin, oli lomakekyselyn vastanneista 10 täysin samaa mieltä, 5 jokseenkin samaa mieltä, 1 jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Kuvion 10, väittämä nro.35 Tunnen kuuluvani työyhteisöön, oli lomakekyselyn vastanneista 12 täysin samaa mieltä, 4 jokseenkin samaa mieltä ja 1 täysin eri mieltä.

Kehityskeskustelut ovat yksi tapa vuorovaikutuksen rakentumiseen, se on työntekijöiden ajantasaistamista. Palautteen antamista, mahdollisuutta konkretisoida toimintaa ja visioita, sekä asettaa omia tavoitteita toimintaan ja työhön. Kehityskes-

kustelulla luodaan edellytykset kuunnella ja siten se tuo oikeudenmukaisuutta työpaikalle. Mahdollisuus vaikuttaa omassa työssä on yksi tehokkaimmista keinoista tukea ihmisten jaksamista ja hyvinvointia. Kehityskeskusteluissa luodaan perusteet työyhteisön puitteissa tapahtuvalle yhteistyölle. Kehityskeskustelun avulla poistetaan työnjakoon ja tehtäviin liittyviä epäselvyyksiä, luodaan perustaa jokapäiväiselle kanssakäymiselle ja työn sitoutumiseen. Kehityskeskustelun avulla luodaan puitteet sopivan työmäärän tekemiselle ja henkilöstön jatkuvalla kehittymiselle. ( Juuti & Vuorela. 2002, 108.)

Kuvion 10, väittämä nro.9. Tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan, oli lomakekyselyn vastaajista 10 täysin samaa mieltä, 4 jokseenkin samaa mieltä ja 3 jokseenkin eri mieltä.

Kehityskeskustelut ovat olennainen osa työyhteisön ja johtamisen järjestelmää. Kehityskeskustelut kuuluvat luonnollisena ja vakiintuneena osana työyhteisöjen toimintaan, joissa kehittyminen on tunnustettu strategisesti tärkeäksi asiana. Henkilöstö voi pitää niitä myös oikeutena, minkä kautta henkilöstö saa ammatilliselle kehittymiselleen järjestelmällistä tukea ja palautetta. (Viitala 2005, 361.)

Kuvion 10, väittämä nro.43. Tiedonkulku on riittävää johdon ja henkilöstön välillä, oli lomakekyselyn vastaajista 10 jokseenkin samaa mieltä, 3 täysin samaa mieltä, 3 jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Kuvion 10, väittämä nro.44. Työnjako on oikeudenmukaista, oli lomakekyselyn vastanneista 10 jokseenkin samaa mieltä, 3 täysin samaa mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä.

Talon sisäisestä suullisesta viestinnästä ja tiimipalaverien viestinnästä oli kirjoitettu avoimeen kysymykseen. Viestinnästä nousi esiin vahvoja mielipiteitä ryhmähaastattelussa. Ryhmähaastatteluun osallistuneet kokivat työyhteisöjensä ilmapiirin avoimeksi. Kuitenkin kaksi lomakekyselyn vastaajia koki palautteen ja vuorovaikutus viestinnän ongelmalliseksi ja työilmapiiriä heikentäväksi. Ryhmähaastateltavat pohtivat tästä nousevan kehittämismahdollisuuden työyhteisöön. Työnohjauksen tarpeellisuudesta keskusteltiin, ja sen mahdollisuudesta rakentavaan keskusteluun sekä palautteen antoon työyhteisöissä. Työnohjauksen aloittaminen koettiin tarpeelliseksi ja työyhteisöä kehittäväksi asiaksi.

Kuvion 10, väittämä nro.38. Yhteistyö työyhteisössä toimii, eikä ristiriitoja yleensä synny, oli lomakekyselyn vastaajista 10 jokseenkin samaa mieltä, 4 jokseenkin eri mieltä ja 3 täysin samaa mieltä. Kuvion 10, väittämä nro.39. Ristiriidat käsitellään rakentavasti, oli lomakekyselyn vastaajista 7 jokseenkin samaa mieltä, 4 täysin samaa mieltä, 4 jokseenkin eri mieltä ja 2 täysin samaa mieltä.

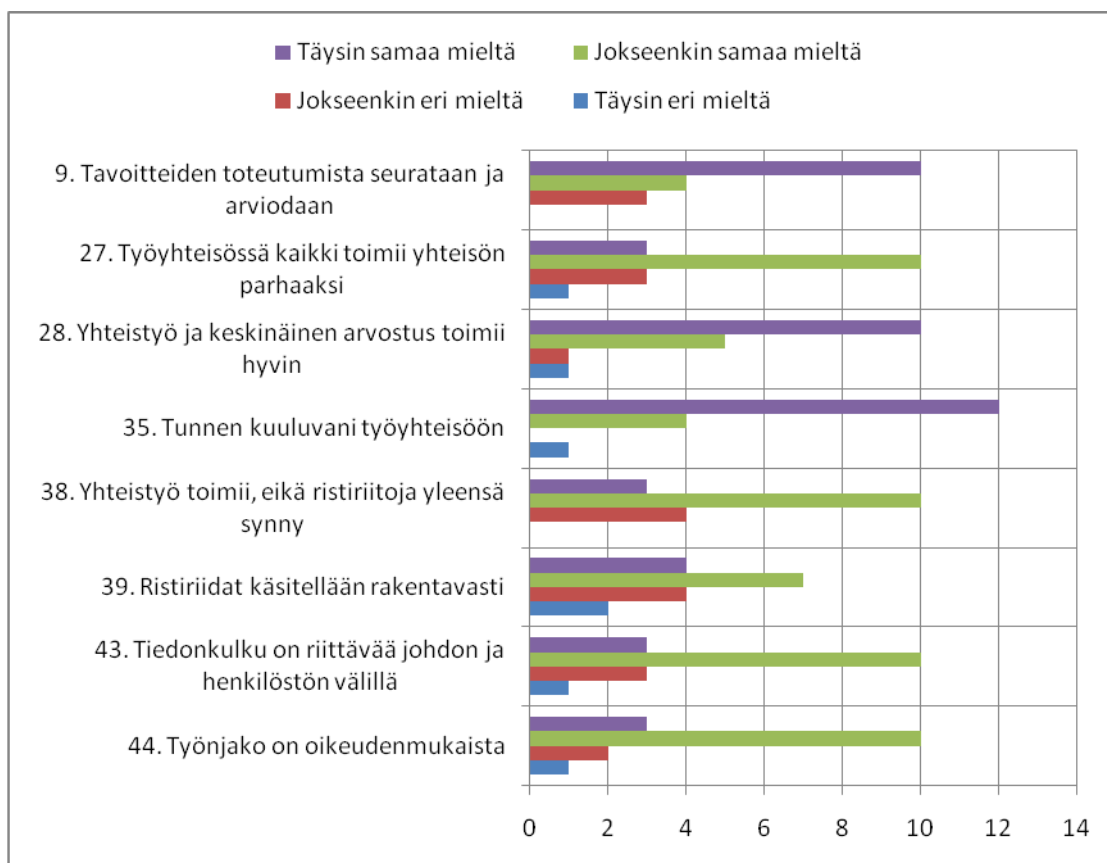
Työnohjaus on yksi keino kehittää työpaikoilla tehtävää työtä ja vuorovaikutussuhteita. Työnohjauksessa on tarkoituksena synnyttää terapeuttinen ilmapiiri, jonka vetäjällä pitää olla psykologista tietämystä. Työnohjausta saadakseen työyhteisössä ei tarvitse olla ongelmia, vaikka usein asiat ovat päässeet kehittymään negatiiviseen suuntaan ennen kuin selvitys- ja parannustyöhön ryhdytään. Työnohjauksessa keskustellaan ja pohditaan yhdessä työhön liittyviä asioita, joita ohjattava tai ohjattavat tuovat esille ja haluavat käsitellä. (Ojanen 2000, 25 -28).

Kuvion 10, väittämä nro.27. Työyhteisössä kaikki toimii yhteisön parhaaksi, oli lomakekyselyn vastanneista 10 jokseenkin samaa mieltä, 3 täysin samaa mieltä, 3 jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä.

Työnohjaus edistää ammatillista kasvua, yhteistyövalmiuksia ja työroolien selkiyttämistä. Se on yksi tehokkaimmista keinoista parantaa henkilöstön valmiuksia vastata työelämän ajankohtaisiin haasteisiin. Sen teho perustuu siihen, että työskentely tapahtuu ohjattavan ehdoilla. Ohjattavan oma motivaatio kehittymiseen on työskentelyn lähtökohta. (Ojanen 2000, 30 -31).

Työnohjaus olisi keino huolehtia omasta jaksamisestaan ja ammatillisesta kehittymisestä vaativassa työssä. Työnohjaus on toimintaa, jonka avulla on mahdollisuus pohtia omaa ammatti-identiteettiään, etsiä työhönsä luovia ratkaisuja ja jakaa haasteellisia työkokemuksia.

Työnohjaus tulisi todennäköisesti vähentämään myös työpaikoilla ajoittain kiristyviä ilmapiirejä. Työnohjaus antaisi myös tukea ja apua henkilökohtaisella tasolla vuorovaikutustaitoihin ja niiden kehittymiseen.



Kuvio 10. Tasa- arvo ja yhteistoiminta

Työntekijät pitivät tärkeänä sitä, että esimies on tavattavissa ja fyysisesti läsnä samassa työpaikassa työntekijöiden kanssa ainakin kolmena päivänä viikossa. Esimiehen läsnäololla on paljon vaikutusta työhyvinvointiin. Esimiehen pitää saada työntekijät tuntemaan itsensä tärkeiksi ja arvokkaiksi, koska tunteet ohjaavat myös työelämässä toimintaamme. Kun esimies asettuu empaattisesti työntekijöiden asemaan ja pääsee samalle aaltopituudelle heidän kanssaan, pystyy hän luomaan yhteishenkeä työyhteisöön. (Juuti & Vuorela 2002, 87.) Kuvion 11, väittämä nro.11. Tarvittaessa saan esimieheltä tukea ja apua, oli lomakekyselyn vastaajista 9 jokseenkin samaa mieltä, 5 täysin samaa mieltä ja 3 jokseenkin eri mieltä.

Työyhteisössä 90 % henkilöstö luottaa toisiinsa, tukien toinen toistaan. Tämä ei kuitenkaan riitä jos 10 % henkilöstöstä toimii omien mielihajujen mukaan. Toivoisin esimiehen jämäkämpää puuttumista tämän kaltaisiin asioihin, ennen kuin henkilöstö väsähtää.

Esimiehiltä vaaditaan ihmistuntemusta ja hiukan nöyryyttä, jotta hän voi käydä avointa keskustelua työntekijöiden kanssa. Palautteen antaminen tehdystä työstä on välttämätön suunnan näyttäjä. Mikäli ilmapiiri on avoin, myönteinen ja kunnioitettava, voivat molemmat ilmaista ideoitaan, tunteitaan ja odotuksiaan vapaasti. Kuvion 11, väittämä nro.10 Esimies kannustaa ja edistää tavoitteiden saavuttamista,

oli lomakekyselyn vastaajista 8 jokseenkin samaa mieltä, 4 täysin samaa mieltä, 4 jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä.

Kun esimies pysähtyy ja on työpaikalla, lisääntyy työntekijän arvostetuksi tulemisen tunne. Toisaalta lähestymisen helppous ja läsnäolo lisäävät vuorovaikutuksen mahdollisuutta. Avoimeen kysymykseen oli kolme kirjoittanut, että heidän mielestä esimiehen pitäisi olla tasa-arvoinen, luotettava ja kannustava, jollaiseksi he myös pääasiassa oman esimiehensä luokittelivat. Myönteistä palautetta kaivattiin lisää sekä kannustusta esimieheltä koska kielteinen palaute löytää aina helpommin perille ja negatiivinen palaute koetaan usein rankaisuna. Kuvion 11, väittämä nro.33. Esimies tukee ryhmäni toimintaa, oli lomakekyselyn vastaajista 9 jokseenkin samaa mieltä, 5 täysin samaa mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä.

Esimiehen on muistettava, että työyhteisö, joka on kurilla ja järjestyksellä ohjattu, ei ole luova työyhteisö. Luovaa työyhteisöä johdetaan rakkaudella. Esimies, joka osaa innostaa muita keskittymään organisaatiolle tärkeiden ongelmien ratkomiseen ja kykenee luomaan turvallisen ja rakastavan ilmapiirin, luo puitteita luovuuden puhkeamiselle. Luovuuden esille saaminen vaatii jokseenkin samanlaista hellää vaalimista kuin puutarhan hoito tai lasten kasvatus. (Juuti & Vuorela 2002, 83.)

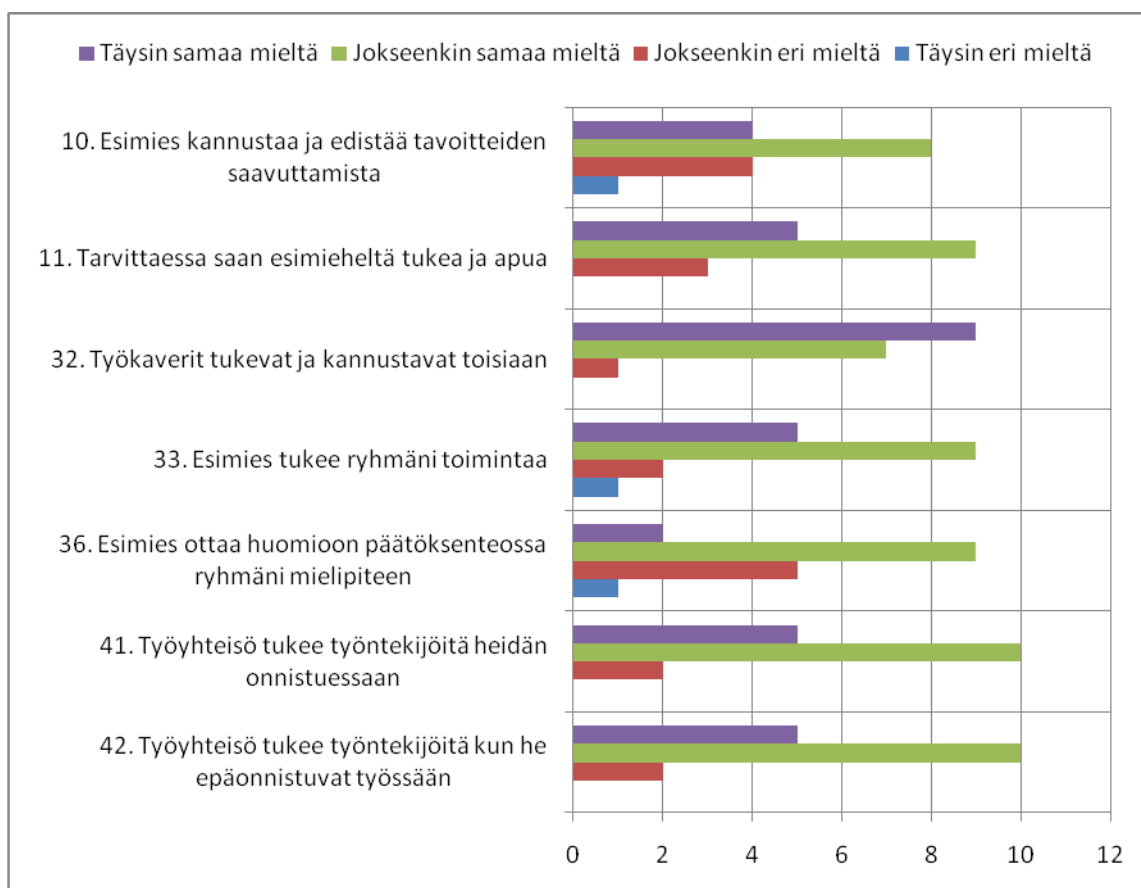
Toimiva työyhteisö on kumppanuutta, jossa yksilöiden perustehtävään liittyy toisten tukeminen. Se ei ole ainoastaan esimiehen tehtävä, joskin vastuu hyvinvoinnin turvaamisesta lankeaa usein hänen harteilleen. Työyhteisön ihmissuhteilla on myös tärkeä merkitys työntekijän hyvinvoinnin lisäksi koko työyhteisön menestymiselle. Työkaverin tukeminen ja rohkaiseminen on tärkeää. Yhteistyö ja myönteinen ilmapiiri motivoivat yksittäistä työntekijää kehittämään itseään, mikä taas auttaa koko työyhteisöä kehittymään ja lujittamaan asemaansa. Parhaimmillaan hyvät ihmissuhteet toimivat työpaikalla silloin, kun asiat sujuvat mutkattomasti. Työntekijät luottavat toisiinsa ja ovat valmiita antamaan tarvittaessa apua ja tukea. Kun ihmissuhteet ovat kohdallaan, työssä on helppo olla ja työ sujuu. (Kaivola 2003, 26, 38.)

Kuvio 11, väittämä nro.32. Työkaverit tukevat ja kannustavat toisiaan, oli lomakekyselyn vastaajista 9 täysin samaa mieltä, 7 jokseenkin samaa mieltä ja vain 1 jokseenkin eri mieltä. Kuvion 11, väittämä nro.41.

Jokainen meistä haluaa tulla nähdyksi ja kuulluksi, olla arvostettu ihmisenä, sekä saada olla vaikuttamassa johonkin merkitykselliseen. Näiden tarpeiden tyydyttyneisyys määrittelee pitkälle sen, missä määrain työntekijä haluaa panostaa työhönsä ja jakaa omaa osaamistaan. Työhyvinvointia luodaan yhdessä, meistä jokainen voi

itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiin ja samalla pohtia miten voisi vaikuttaa työkaaverin työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin.

Työyhteisö tukee työntekijöitä heidän onnistuessaan, oli lomakekyselyn vastaajista 10 jokseenkin samaa mieltä, 5 täysin samaa mieltä ja 2 jokseenkin eri mieltä. Kuvio 11, väittämä nro.42. Työyhteisö tukee työntekijöitä kun he epäonnistuvat työssään, oli lomakekyselyn vastaajista 10 jokseenkin samaa mieltä, 5 täysin samaa mieltä ja 2 jokseenkin eri mieltä.



Kuvio 11. Tukeminen

## 7.9 Kehittämistä ja tulevaisuuden näkymiä

Työyhteisöä ei voi sanoa hyvinvoivaksi ja tuloksekkaaksi, ellei sitä koko ajan kehitetä. Kehitystä ei voida tehdä, ennen kuin tiedetään millaista tarvetta kehittämislle työyhteisössä on. Työntekijät ovat usein työnsä parhaita asiantuntijoita. (Juuti & Vuorela. 2002, 61.) Työntekijöillä on parhaat käytännönratkaisut, usein jopa alitajunnassa tiedostettuna. Kaikki tämän kaltainen tieto kannattaa ottaa huomioon ja hyödyntää. (Lindström & Leppänen 2002, 89- 90.) Jo pelkkä mahdollisuus osallistua

omaa työtä ja työyhteisöä koskeviin päätöksiin vaikuttaa mm. kehittämiseen, sitoutumiseen ja työyhteisön tavoitteiden hyväksymiseen. Työhyvinvointi syntyy töissä, töitä tekemällä.

Lomakekyselyssä ei ollut kysymystä palautteen antamisesta, ei myöskään palautteen saamisen merkityksestä. Asiasta keskusteltiin sitäkin tiiviimmin ryhmähaastattelussa. Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta palautteen antaminen on tärkeää. Myös rakentavaa palautetta toivottiin, palautetta joka tähtää toiminnan muuttamiseen. Lomakekyselyn avoimeen kysymykseen oli kirjoittanut seitsemän vastaajaa.

*Positiivista palautetta pitäisi antaa aidosti ohimennen, työn lomassa. Palautteen avulla pystyn jäsentämään ja muokkaamaan omaa toimintaani. Palaute toimii minulle kannustimena ja näyttää olenko työssäni kartalla ja oikealla suunnalla. Olen sitä mieltä, että palautteen laadulla on suuri merkitys luottamuksen syntyyn.*

Hyvää palautetta työstään saava kiipeää vaikka takaperin puuhun. Positiivinen palaute antaa siivet. Jos saa työstään palautetta, se on kuin ylimääräinen energia-paukku, joka antaa siivet selkään. Meidät on luotu elämään suhteessa toisiin ihmisiin lajitovereihin ja suhteessa heihin saamme aidosti tietoa siitä, mitä ja millaisia persoonina olemme, ihminen on sosiaalinen eläin. (Hämäläinen 2001, 143.)

Ryhmähaastattelussa keskustelimme työn muuttumisesta ja miten se vaikuttaa työhyvinvointiin tänä päivänä. Haastateltavat kertoivat, että työssä jaksamista heikentävät asiakasmäärien ja työn vaativuuden lisääntyminen, eettinen kuormittuminen työssä, sekä päivähoitoa koskettavat laajat ja jatkuvat organisaatiouudistukset. Päivähoidosta on tullut entistä haasteellisempaa sosiaalisten ongelmien monimutkaistumisen ja vaikeutumisen myötä. Myös odotukset työn laadusta ja vaikuttavuudesta ovat lisääntyneet. Työelämän muutokset tuovat tullessaan haasteita, mutta antavat samalla mahdollisuuden työntekijälle ja työyhteisölle kehittää omaa osaamistaan. Työntekijän työhyvinvointi lähtee omasta halusta ja omista arvoista. Ulkoisilla asioilla ei ole merkitystä, mikäli työntekijä ei itse halua vaalia työhyvinvointiaan. Työhyvinvointi on työntekijän ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollista olla mukana kokemassa onnistumisia ja työniloa.

Työyhteisössä toivottiin rauhallisempaa työtahtia, joka on työssä hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Väsymystä aiheutti jatkuva henkilökunnan vaihtuminen ja sen myötä uusien ihmisten perehdytys. Lomakekyselyn vastauksissa kaivattiin yhteistä rauhallista keskusteluaikaa oman osaston kanssa.

Keskusteluissa voitaisiin käsitellä asioita perusteellisemmin, esimerkiksi toiminnan suunnittelua.

Avoimessa kysymyksessä oli myös toiveita, joita on mahdollista toteuttaa työyhteisön sisällä, koska ne eivät vaadi suuria resursseja. Yksi vastaajista oli toivonut lisää työajan ulkopuolista yhteistä virkistys toimintaa. Työkavereiden kanssa voi olla hauskaa viettää rentouttavia illanistujaisia silloin tällöin, työkavereiden tai esimiesten ei tarvitse tietää toistensa koko elämäntarinaa tai kaikkia yksityisasiota. Jokainen voi kertoa sen verran kuin itse haluaa pelkäämättä, että asiat kääntyvät joskus itseään vastaan. (Kaivola 2003, 25.)

Ajatuksena oli, että tutustuttaisiin ja nähtäisiin ilman työkiireitä. Työpäivän aikana ei ole useinkaan aikaa pysähtyä juttelemaan, jolloin voisi jutella muutakin kuin työasiaa.

Sosiaalisten kanssakäymisten on todettu lisäävän työssä viihtymistä ja hyvinvointia. Kalentereilla ja kellolla määrätty aika tahdittaa ihmisen elämää enemmän kuin ihmisen tarpeet. Ajankäytön suunnittelun pohjana on työtehtävien tärkeyden arviointi ja oman ajankäytön havainnointi. Näitä vertailemalla voidaan tulla tietoisemmaksi siitä, miten aikaa käytetään ja järjestää eri toiminnoille. (Heiske 1997, 30.)

Lomakekyselyn vastaajista kuusi oli kirjoittanut lapsiryhmien suuresta koosta. Ryhmäkokojen suuruutta pidettiin työhyvinvointia heikentävänä asiana. Kävi myös ilmi, että ryhmien koko saattaa vaihdella huomattavastikin eri päivinä, jolloin taas työntekijöiden määrä voi olla ylimitoitettu paikalla olevien lasten määrään nähden.

Ryhmähaastattelussa kaikki keskustelijat olivat samaa mieltä, että työpäivä on nykyään pirstaleinen ja tempo on kiihkeä. Yksi lomakekyselyyn vastanneista oli kirjoittanut.

Aina en pysty keskittymään olennaiseen, kun pitää kirjata tietokoneelle, juosta palavereissa ja hoitaa kaikenlaisia pikku asioita, minulla unohtuu olennainen työ kaiken hopun keskellä. Ja jotta varsinaiset työtkin tulisi tehdyksi, askartelumateriaalit, kirjat ja muut tarpeelliset paperit kускаan illalla kotiin ja harva meistä laskee työpäivän venyttämistä ylityöksi. Tänä päivänä puhutaan myös paljon siitä, mikä on työtä, mikä itsensä kehittämistä. Mielenkiintoista työtä tehdään mielellään, eikä työnantajan tarvitse pakottaa lisäponnistuksiin. Toisaalta jatkuva joustaminen voi olla osa työpaikan kulttuuria, josta on vaikea livetä leimautumatta laiskaksi.

Tänä päivänä henkilöstö joutuu työssään kohtaamaan epäasiallista kohtelua. Vihjailu, nimittely ja muu epäasiallinen kohtelu työssä on kuormittavia haittatekijöitä. Päivähoidon kasvatustyö on vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja vaativaa työtä,



missä kuormittuu työntekijän oma persoonallisuus, joka on yksi tärkeimmistä työvälineistä.

Epäasiallinen kohtelu heikentää työssä jaksamista. Epäasiallista kohtelua voi ilmetä mm. kielteisinä sanattomina viesteinä, yhteisöstä eristämisenä, työnteon jatkuvana perusteettomana arvosteluna, maineen tai aseman kyseenalaistamisena tai henkilökohtaisen koskemattomuuden loukkaamisena. Usein epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutunut kokee, että hänellä ei ole mahdollisuutta puolustautua tai muutoin hallita tilannetta. Pitkään jatkunut ja käsittelemätön tilanne johtaa yleensä työtehon laskuun ja työnteoko kärsii. (Lindström & Leppänen, 2002. 220)

Työyhteisö tarvitsee kaikkia jäseniään perustehtävänsä hoitamiseen. Epäasiallinen kohtelu voi johtaa vakavaan masennukseen tai muuhun psyykkiseen sairastumiseen. Seuraukset voivat näkyä myös pyrkimyksinä vaihtaa työpaikkaa ja ellei siinä onnistuta, sitoutumisen heikentymisenä, stressioireina ja toistuvana sairasteluna ja poissa ololina. Työyhteisössä epäasiallisen kohtelun seuraukset näkyvät huonona työilmapiirinä ja työyhteisön toimivuuden heikkenemisenä. Poissaolojen myötä työn laatu kärsii. Tiedot työyhteisössä pitkään jatkuneista ongelmista saattavat vaikuttaa sen ulkoiseen kuvaan työpaikkana. (Lindström & Leppänen, 2002. 237 – 239).

Apuna voi olla työnohjaus. Työnohjauksessa työntekijä tai työryhmä yhdessä tutkii ja jäsentää omaan työhön, työyhteisöön ja työrooliin liittyviä kysymyksiä. Tämä mahdollistaa uudet näkökulmat, oivallukset ja ratkaisut. Työnohjaaja ei ratkaise asioita työyhteisön puolesta, vaan ohjaa keskustelua ja joissakin tapauksissa esittää ratkaisumalleja.

Ihmisen hyvinvoinnin tukeminen on tämän päivän haaste työelämässä, ajattelepa asiaa mistä näkökulmasta tahansa. Työ ja työelämä ovat jatkuvassa muutoksessa. Muutos tuo tullessaan mielenkiintoisia haasteita ja antaa samalla mahdollisuuden niin työntekijälle kuin koko työyhteisölle kehittää omaa osaamistaan tiedoissa ja taidoissa. On tärkeää huomioida työntekijän soveltuvuus tehtävään, työryhmään ja työyhteisöön.

Lopuksi olen koonnut kuvion kuvaamaan työhyvinvointia tukevia, heikentäviä ja kehittämiseen vaikuttavia keskeisiä osatekijöitä saamieni vastauksien pohjalta.

<b>YKSILÖÄ JA TYÖYHTEISÖÄ TUKEVIA TEKIJÖITÄ</b>	<b>YKSILÖÄ JA TYÖYHTEISÖÄ HEIKENTÄVIÄ TEKIJÖITÄ</b>	<b>KEHITYSIDEAT</b>
Fyysinen ja psyykinen kunto	Työnohjauksen puute	Koulutukset
Toimintakyky	Kiire	Työilmapiirin parantaminen
Sosiaaliset taidot	Sijaisten puute	Työnohjaus
Avoimuus, luottamus ja arvostus	Oma jaksaminen	Yhteinen vapaa-aika -ja virkistys toiminta
Arvot	Organisaatio muutokset	Työn kierto
Koulutus	Jatkuva säästäminen	Palautteen antaminen
Oman osaamisen ja ammattitaidon arvostus	Työn vaatimustaso	
Työn haasteellisuus	Työn kuormittavuus	
Hiljainen tieto	Suuret ryhmäkoot	
Sosiaalinen tuki		
Huumori		

Kuvio 12 tutkimuksen lomakekyselyn ja ryhmähaastattelun keskeisimmät tulokset

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Työtahdin kiristyminen, kiire, työyhteisön ja yhteiskunnan paineet, ihmisen oma käsitys siitä, että täytyy olla lähes kaikessa hyvä ja jaksaa kohtuuttomuuksiin asti, vaikuttaa nykypäivänä ihmisten työhyvinvointiin. Työtä tehdään omalla persoonalla, läsnä olevana. Työ vaatii henkilökohtaista harkintaa ja oman itsensä kehittämistä, eikä työhön ole loppuun asti kirjoitettua valmista käsikirjoitusta. Parantuneen koulutustason myötä asenteet ja vaatimukset ovat työpaikoilla kiristyneet. Työntekijällä voi tulla vastaan oma osaaminen, voimavarat, mahdollisuudet ja rajat. Työntekijän on pidettävä huolta omasta jaksamisestaan ja hyvinvoinnistaan ja asetettava rajat omalle työlleen ja sitoumuksilleen eli johdettava itse itseään. Työntekijöiden työkykyä, tuloksellisuutta, motivoituneisuutta, osaamista, työvoiman saatavuutta ja pysyvyyttä, laadukasta esimiestoimintaa ja houkuttelevaa työnantajakuvaa voidaan tukea esimerkiksi tiedostamalla ja arvioimalla työhyvinvointia edistäviä prosesseja.

Työympäristön ilmapiiri, toiset ihmiset, tiedonkulku ja esimiehen tuki lisäävät hyvinvointia. Ihmisen fyysinen ja psyykinen peruskunto ja yksityiselämä vaikuttavat eri tavoin työssä jaksamiseen ja toisaalta työyhteisö vaikuttaa ihmisen yksityiselämään ja terveyteen. Työntekijä oman työnsä asiantuntijana on arvokas pääoma työyhteisölle ja sitä pitäisi enemmän hyödyntää. Kun työntekijät tulevat kuulluksi ja voivat vaikuttaa yhteisten päämäärien asettelussa, he jaksavat paremmin. Voimavaroja vahvistamalla voidaan edistää työhyvinvointia. Ne työntekijät, jotka kokevat työilmapiirin luottamukselliseksi, avoimeksi ja joustavaksi ovat tyytyväisiä työhönsä. Mikäli työntekijä kokee saavansa arvostusta ja kunnioitusta, motivoituu hän yrittämään parhaansa. Vaikka työ on määrällisesti kuormittavaa, työ vaativaa ja resursseja vähän, jaksavat työntekijät muutosten myllerryksessäkin, mikäli edellä mainitut seikat ovat kunnossa.

Työhyvinvointi näkyy ihmisessä niin, että hän on tasapainossa itsensä kanssa ja hänellä on hyvä itsetunto. Työhönsä motivoitunut ihminen pystyy tekemään tietoisia valintoja elämässään, asettamaan ja saavuttamaan päämääriä, tuntien voimavaransa. Työssään hyvin jaksava ihminen osaa ottaa heikot puolensa huomioon työelämän haasteisiin vastatessaan, tuntien ja tiedostaen rajansa. Parhaimmillaan motivoitunut ihminen on kiinnostunut työnsä kehittämisestä ja oman itsensä kehittymisestä siinä, sekä koulutuksesta. Elämä työn ulkopuolella on hallinnassa ja harrastukset on tasapainossa. Kriisin kohdatessa ihminen pystyy suhteuttamaan ja käsittelemään asioita rakentavaksi ja elämään kuuluviksi.

Työssään hyvin jaksava ihminen voi omalla esimerkillään siirtää elämäniloaan ja vahvuuttaan muille ihmisille. Kun työntekijä voi hyvin työssään, kun hän havahtuu

näkemään hyviä asioita työssään. Hyvin työssään jaksava huomaa työyhteisönsä ainutlaatuisuuden ja osaa arvostaa sitä. Opinnäytetyön keskeinen johtopäätökseni on ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin merkitys. Tuloksesta voi päätellä, että työhyvinvointi on subjektiivinen ja kokonaisvaltainen kokemus. Päämäärien asettaminen ja niiden saavuttaminen ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa. Onnistumisen kokemukset motivoivat pyrkimään eteenpäin kohti uusia haasteita ja siten asetetut tavoitteet, työssä jaksaminen sekä työhyvinvointi ovat yhteydessä toisiinsa.

Avoimuudella, vuorovaikutuksella sekä johtamistaidoilla työyhteisöjä kehitetään edelleen entistäkin hyvinvoivaisemmaksi ja tekevämmäksi. Kokonaisuudessaan opinnäytetyötä tehdessäni jäi mieleen työyhteisöjen hyvä henki. Työhyvinvoinnin merkittävänä osatekijänä haluan mainita henkilökunnan yhteisen pitkän työtaipaleen, sekä työyhteisön kantavana voimavarana näen pitkälle sisäistetyn yhteisen arvo maailman.

Vanha viisaus sanoo, että vain tämä hetki on tärkeä, muulla ei ole merkitystä. Oma elämäkokemuksemme vahvistaa viisauden. Ihminen, joka ei kykene nauttimaan tästä päivästä, ei osaa tehdä sitä huomennakaan. Elämä ei koskaan ala huomenna. Elämä on tässä. Siksi jaksaminen johonkin päämäärään ei riitä tavoitteeksi. On päästävä jaksamisen taakse, asioihin jotka tuntuvat enemmän innostavilta ja vähemmän sinnittelyltä. Sitä voisi nimittää elämisen makuiseksi elämäksi, luonnonmukaiseksi elämäntavaksi tai yksinkertaisesti kyvyksi elää täysillä. (Hämäläinen, 2001,11.)

## 9 POHDINTA

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella seuraavien käsitteiden kautta; validiteetti (pätevyys), reliabiliteetti (luotettavuus) ja objektiivisuus (puolueettomuus). Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimus mittaa sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen tulosten tarkkuutta. Ne eivät saa olla sattumanvaraisia. Tutkimuksen voidaan sanoa olevan luotettava silloin, kun se on toistettavissa samanlaisin tuloksin. Objektiivisuus edellyttää, etteivät tutkijan omat käsitykset tai mielipiteet vaikuta tutkimuksen tuloksiin. (Heikkilä 2005, 29-30.) Tutkimuksen lähtökohtana tulee olla ihmisarvon kunnioittaminen ja tutkittaville on annettava riittävästi tietoa tutkimuksesta. Eettisesti tärkeitä asioita onnistuneeseen tutkimukseen ovat tutkittavilta saatu suostuminen sekä heidän asianmukainen kohtelunsa. Tutkittavilla tulee olla mahdollisuus päättää, osallistuvatko he tutkimukseen vai eivät. (Hirsjärvi ym. 2007, 25 -26.)

Tutkimuksen aihetta valittaessa tutkijan tulee miettiä, ketä varten tutkimus on tarkoitus tehdä ja ketä sen on tarkoitus palvella. Tutkimuksen kaikissa vaiheissa on pyrittävä varmistamaan, että tutkimus ei vahingoita tutkittavia. Koko aineiston keruun ja käsittelyn ajan noudatetaan asianmukaista tutkimustapaa, jolloin vastaajat pysyvät anonyymeina. Tutkimukseen osallistuvia henkilöitä tulee kohdella kunnioitavasti ja luottamuksellisesti. Tutkimuksen päätyttyä käytetty tutkimusmateriaali tulee hävittää asianmukaisella tavalla. Lisäksi eettisyyttä varmistetaan hankkimalla asianmukainen tutkimuslupa. Raportoinnin tulee olla rehellistä ja totuuteen perustuvaa. (Hirsjärvi ym. 2000, 25-28.)

Litteroinnin suhteen on oltava tarkkana siitä, miten tarkkaan litterointi noudattaa haastateltavien suullisia lausumia. Eettiset kysymykset analyysissä koskevat sitä, miten syvällisesti ja kriittisesti haastattelut voidaan analysoida. Tutkijan eettinen velvollisuus on esittää tietoa, joka on niin varmaa ja todennettua kuin mahdollista. Raportoitaessa on otettava huomioon ne seuraukset, joita julkaistulla raportilla on haastateltaville ja heitä koskevalle organisaatiolle. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 1920.)

Omaa tutkimusta tulee voida ja osata arvioida jo ennen sen valmistumista prosessin kaikissa vaiheissa. Eri näkökulmien tiedostaminen ja havainnointi sekä oman käsityksen ja mielipiteen muutosvalmius osoittavat hyvää tutkimuseettistä otetta. Tutkijan on myös tunnettava vastuunsa perusteellisesta aiheeseen tutustumisesta. Tutkimustuloksia julkaistaessa tulee ottaa huomioon tutkimuseettiikka siinä määrin, että tutkimustulokset esitetään mahdollisimman selkeästi ja ymmärrettävästi. Tutkimustulosten tulisi olla julkisesti esillä ja tutkijan omaa mielipidettä tai mahdollista puolueellista asemaa ei tule ottaa huomioon. (Hirsjärvi ym. 2000, 24- 26.)

Olen toiminut eettisesti tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Olen pyrkinyt tuloksissani avaamaan työhyvinvoinnin osatekijöitä, hahmottaa ja löytämään keinoja, joiden avulla työhyvinvointia tuetaan ja kehitetään tutkimissani päiväkodeissa. Olen avannut teoriaa miten työntekijä itse voi parantaa, edistää ja ylläpitää omaa työssä jaksamistaan, sekä miten työyhteisö voi tukea työhyvinvointia

Tutkimusluvan sain päivähoiton johtajalta, lomakekyselyä, ryhmähaastattelua ja työn tekemistä varten. Tässä tutkimuksessa lomakekyselyyn vastanneet saivat yhteystietoni saatekirjeen mukana, että tarvittaessa voivat olla yhteydessä. Täytetyt kyselylomakkeet palautettiin työpaikoilla suljettuihin palautuslaatikkoihin. Lomakekyselyyn vastanneiden määrä oli mielestäni hyvä, sillä kohdejoukosta 85% vastasi. Työntekijät olivat motivoituneita osallistumaan opinnäytetyöni tekemiseen, koska tämä työ on ollut yksi keino päästä vaikuttamaan oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Ryhmähaastatteluissa painotin sitä, että työntekijät pysyvät opinnäytetyössä anonyymeina. Olen huolehtinut siitä, ettei ketään työntekijää tai yksittäisiä sanomisia voi tunnistaa työssäni. Litteroinnin tein huolellisesti ja tarkistin useampaan kertaan, että käyttämäni lainaukset menivät yksiin nauhoitettujen haastatteluvastausten kanssa. Täydentävä ryhmähaastattelun suorittaminen onnistui mielestäni hyvin. Haastattelu oli minulle ensimmäinen. Haastattelunauhurin käyttäminen onnistui hyvin. Sain positiivisen kokemuksen haastattelusta ja riittävästi aineistoa täydentämään tutkimustani. Koko tutkimusprosessin ajan olen säilyttänyt saamaani aineistoa niin, ettei kenelläkään muulla ole ollut mahdollisuutta päästä aineistoon käsiksi. Tutkimuksen päätyttyä olen hävittänyt saamani kyselylomakkeet asianmukaisesti paperisilppurilla.

Pohdittaessa tutkimuksen objektiivisuutta, on muistettava, että tutkimusteksti on tutkijan tulkinta tietystä aineistosta ja tietyistä lähteistä. Tutkijan tulisi noudattaa työssään sekä menetelmällistä että kielellistä objektiivisuutta. Tärkeänä menetelmällisen objektiivisuuden kriteerinä pidetään sitä, että toinen tutkija pystyy samoista lähtökohdista toistamaan tutkimuksen. Analyysiprosessissa tulosten luotettavuutta voi heikentää tutkijan subjektiivinen näkemys kyseessä olevasta asiasta, ellei tutkija kykene objektiiviseen tarkasteluun. (Hirsjärvi ym. 2007, 292 -293.)

Analyysivaiheen olen tehnyt eettisesti, mutta uskon, että vastauksia olisi voinut analysoida vielä syvällisemmin ja kriittisemmin. Olen esittänyt työssäni vain sellaista tietoa, joka on niin varmaa ja todennettua kuin mahdollista. Mielenpitoitani ei ole opinnäytetyössä, en ole vaikuttanut tutkimuksen kohteisiin. Olen pyrkinyt kirjoittamaan työni selkeästi, että asiat voidaan ymmärtää yksiselitteisesti. Saamani tulok-

set ovat toistettavissa, jolloin joku muu tutkija saa samoilla järjestelyillä samoja tuloksia. Opinnäytetyön tuotoksen tulen esittelemään päiväkotien henkilökunnalle 2011 kevään aikana. Esitän tulokset niin, etteivät ne loukkaa ketään samalla ottaen huomioon, ettei yksittäisen vastaajan kanta tule esille ja näin ollen mahdollisesti tunnistetuksi.

Kun miettii, voidaanko kyseistä opinnäytetyötä pitää luotettavana, on tärkeä muistaa, että laadullisen tutkimuksen luotettavuutta kohentaa tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita. (Hirsjärvi ym. 2000, 217 -218.) Olen pyrkinyt avaamaan mahdollisimman hyvin työni jokaista vaihetta. Olisin kuitenkin voinut kertoa eri tapahtumista vielä yksityiskohdaisemmin. Luotettavuudesta puhuttaessa on hyvä muistaa, että tutkimuksen aineisto ja haastateltavien määrä on ollut pieni.

Olen pohtinut internetistä löytämäni Hyvähenki ohjelmiston lomakekyselyn luotettavuutta ja yleistettävyyttä. Tänä päivänä tuotetaan runsaasti ilmaisia nettikyselyjä. Internetin kautta on saatavilla palveluita, joissa kuka tahansa voi laatia kyselylomakkeen. Joillakin näitä palveluita tarjoavilla yrityksillä on omat paneelinsa tai näyttömuodostusmenettelynsä. Aina ei huomata, että uusi tiedonkeruutapa ei poista tutkimusten menetelmää koskevia laatuvaatimuksia. Hyvässä tutkimuksessa kerrotaan sen luotettavuudesta ja yleistettävyydestä, taustamuuttujista sekä luotettavuusvälistä. Opinnäytetöissä pyritään ylläpitämään korkeaa tasoa jo sillä, että tutkimuksen viitekehys perustuu olemassa olevaan malliin eikä jonkun ilmaisia palveluita tarjoavan yrityksen luomaan kapeaan ikkunaan. Hyvähenki ohjelmiston tekijöistä ei löytynyt mitään tietoa.

Opinnäytetyön alkumetreillä minulla oli aikomus tarkastella työhyvinvointia myös voimaantumisen näkökulmasta sekä voimaantumiseen kytkeytyvänä. Voimaantuminen käsitteen monimuotoisuuden ja problemaattisuuden takia päädyin kuvailemaan enempi työhyvinvoinnin osatekijöitä. Voimaantumisen tutkimiseen tarvittaisiin erillainen tutkimusasetelma, johon minulla ei aikaa, eikä mahdollisuuksia. Edellä mainitun lisäksi aikomukseni oli käyttää taustatietoja hyväksi muun muassa vertailemalla ikää, koulutusta, työssä olo aikaa siihen miten paljon he pitivät työstään. Lisäksi olisi ollut mielenkiintoista verrata, miten eri ammattiryhmien mielipiteet eroavat toisistaan. Koen, ettei tämä ollut merkittävää, koska vastaukset olivat kaikkien työntekijöiden osalta hyvin samansuuntaisia.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut mielestäni melko haasteellinen ja vaativa kokemus, mutta mielenkiintoinen oppimiskokemus. Aiheen valinta oli onnistunut, ajankohtaisuuden ja työelämälähtöisyyden vuoksi. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutok-

set heijastuvat hoito- ja kasvatusalalle ja tätä kautta myös työntekijöiden työhyvinvointiin. Uutta tietoa työhyvinvoinnista sain paljon tutkimuksen myötä. Tietoa ja kirjallisuutta aiheesta oli paljon saatavilla. Löytämäni kirjallisuus oli osittain vaikealukuista, jotka johtuivat osaltaan tutkimuksen kohteen rajaamisen vaikeudesta ja toisaalta sen sopivuudessa omaan aihepiiriini ja sen rajaukseen. Kaiken kaikkiaan olen kuitenkin tyytyväinen teoriaosuuteen.

Yksin työskennellessä kaipasin ajoittain ajatusten vaihtoa työtä koskien. Välillä on ollut epätoivoisia hetkiä, jolloin en ole ollut varma mitä olen tekemässä ja onko suunta oikea. Tutkimustulosten vastausten auki kirjoittaminen ja niistä johtopäätösten tekeminen on ollut minulle vaikein työvaihe. Opinnäytetyön ohjaavat opettajat ja opponoijat ovat auttaneet kiperissä tilanteissa.

Jälkikäteen opinnäytetyönprosessia tarkastellessa huomaa asioita, joita olisi voinut tehdä toisin. Työhyvinvoinnin osatekijöiden rajaaminen tarkemmin ja yksityiskohteisemmin olisi antanut selkeämmän kuvan työhyvinvoinnista. Nyt saamani tiedon laajuus houkutteli käsittelemään aihetta monesta eri näkökulmasta, joka vaikeutti työn tekemistä ja sen rajaamista. Toisaalta laajempi perspektiivi tutkimustulosten tarkastelussa antoi minulle tutkijana monipuolisesti tietoa ja mahdollisti syvällisemmän näkökulman tutkimuskysymyksiini. Jatkotutkimuksena voisi tutkia vain jotain työhyvinvoinnin osatekijää.

Lomakekyselyn tekemisen aloitin väärällä tavalla, ilman että olin perehtynyt riittävästi kirjallisuuteen. Kirjallisuuteen olisin voinut tutustu vielä syvällisemmin, mutta tiukan aikataulun vuoksi tämä ei ollut mahdollista. Näin jälkikäteen ajateltuna osa lomakekyselyn kysymyksistä epäonnistui. Tarkempi paneutuminen asiaan, olisi karsinut kysymyksistä osan kokonaan pois. Tämä olisi tehnyt kysymysten analysoinnista helpompaa. Lähdin keväällä tekemään lomaketta niin innolla, etten osannut ajatella tulosten analysointivaihetta. Analysointivaihe on vienyt paljon aikaa, mutta toisaalta siihen tuleekin paneutua syvällisesti.

Analysointitapaa miettiessäni nostin esiin tulokset ja analysoin niitä yleisesti. Päädyin tähän ratkaisuun, koska lomakekyselyn ja ryhmähaastattelun vastaukset olivat pitkälti samansuuntaisia. Näin oli helpompi tehdä yleisiä johtopäätöksiä. Olen pyrkinyt tuomaan esille myös ne vastaukset, jotka ovat poikenneet muiden henkilöiden vastauksista.

Oman ammatillisen kasvun kannalta opinnäytetyöprosessi on ollut kasvattava ja hieno kokemus. Olen laajentanut ammatillista kasvuani ja osaamistani usealla eri tavalla, esimerkiksi tiedän enemmän tutkimuksen toteuttamisesta ja tieteellisestä



kirjoittamisesta. Haastattelun kautta olen oppinut havainnoimaan ja tulkitsemaan tutkittavien kokemuksia ja mielipiteitä. Olen kehittynyt kuuntelijana ja oppinut löytämään syvällisempiä merkityksiä tutkittavien kokemuksista. Tutkimuksen myötä reflektiokykyni on kehittynyt, mistä on hyötyä oman työskentelyn arvioinnissa ja sen kehittämisessä. Tutkimukseni on myös rikastuttanut käsitystä arjen työstä ja sen moninaisuudesta, osaamisen eri alueista.

Toivon opinnäytetyöstäni olevan hyötyä työyhteisöille, mihin tutkimukseni kohdistui. Tutkimuksen aineisto ja haastateltavien määrä oli pieni, joten opinnäytetyön tuloksia ei voi yleistää. Kuitenkin työntekijöiden mainitsemista työssä jaksamisen keinoista varmasti suurin osa edistäisi minkä tahansa alan työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista. Lopuksi lainaan runon Pekka Hämäläisen kirjasta; Jaksamista innostumiseen.

Elämän mestarit tuntevat tien, sillä he kuuntelevat sisäistä ääntä, viisauden ja yksinkertaisuuden ääntä, ääntä joka on nokkeluutta älykkäämpi ja tietoa tietävämpi. Se ääni ei ole vain harvoin vallassa ja omistuksessa, vaan se on annettu kaikille.

Jos olemme viisaita, valitsemme Puhin tien. Aivan kuin jostain etäältä se kutsuu meitä lapsenmielen äänellä. Aina se ei ehkä tahdo kuulua, mutta se on silti tärkeä, koska ilman sitä me emme ikinä osaa kulkea metsän halki. (Hämäläinen, 2001, 9.)

**LÄHTEET**

Heikkilä, Tarja. 2004. Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki.

Heiske, Pirkko. 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Yrityskirjat. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2001. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko. & Sajavaara, Paula. 2000. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko. & Sajavaara, Paula. 2007. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.

Hyrkkänen, Ursula. & Vartiainen, Matti. 2005. Mobiili työ ja hyvinvointi. Työministeriö. Helsinki.

Hyvähenki Työkalu. Henkilöstön hyvinvoinnin seurantaan. [www.hyvahenki.fi](http://www.hyvahenki.fi)

Hämäläinen, Pekka. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Tammi. Hämeenlinna.

Hämäläinen, Pekka. 2001. Jaksamisesta innostumiseen; Työssä ja elämässä. Tammi. Helsinki

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS- kustannus. Jyväskylä.

Kaivola, Taru & Launila, Heikki 2007. Hyvä työpaikka. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Kaivola, Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Gummerus Kirjapaino Oy Jyväskylä.

Kauppinen ,Timo & Hanhela, Rauno & Kandolin, Irja & Karjalainen, Antti & Kasvio Antti & Perkiö-Mäkelä, Merja & Priha, Eero & Toikkanen, Jouni & Viluksela, Marja (toim) 2010. Työ ja terveys Suomessa 2009. Työterveyslaitos. Helsinki

Kuntatyönantajat. Työhyvinvointi kunta-alalla 2003.

<http://www.ttktessu.net/kunta/Strategia>

Lindström Kari & Leppänen, Anneli 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi.

Työterveyslaitos. Helsinki

Luomala, Anne. (toim.) 2008. Työhyvinvointi muutoksessa. Tutkimus muutosjohtajuustaidoista ja työhyvinvoinnin tilasta kuntamuutoksessa. Tutkimuskohteenä Akaan kaupunki. Työhyvinvoinnin ja ihmisten johtamisen tutkimus- ja kehittämisyhdistys. Tutkimushankkeen loppuraportti osa 1 Synergos. Tampereen yliopiston kauppakorkeakoulu. Tampere

Manka, Marja-Liisa & Kaikkonen, Maija- Liisa & Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus – ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Tampere.

Ojanen, Sinikka. 2000. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittelyä. Palmenia kustannus. Helsingin yliopisto. Helsinki

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. WS Bookwell Oy. Helsinki.

Riikonen, Eila & Tuomi, Kaija & Vanhala, Sinikka & Seitsamo, Jorma 2003. Hyvinvoiva henkilöstö-menestyvä yritys. Työterveyslaitos. Helsinki.

Siitonen, Juha 2002. Voimaantuminen (empowerment) työyhteisön hyvinvoinnin edistäjänä. Teoksessa Siitonen, Juha & Repola, Hannele & Robinson, Heljä. Havahtuminen työhyvinvoinnin mahdollistamiseen - Empowerment- kulttuuri työhyvinvoinnin edistämässä tutkimushankkeen tulosten esittelyä. Oulun Yliopisto. Oulu.

Suonsivu, Kaija 1997. Miten hoitaja jaksaa? Tammer paino Oy. Tampere.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki.

Viitala, Riitta 2006. Henkilöstö johtaminen. Edita Prima. Helsinki.

**LIITTEET**

Liite 1 Hankesopimus

Liite 2 Tutkimuslupa

Liite 3 Saatekirje

Liite 4 Lomakekysely henkilökunnalle

Liite 5 Haastattelurunko

**KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU****SOPIMUS**

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaaliala ja alla mainittu toimeksiantaja sopivat tällä sopimuksella opiskelijatyönä tehtävän opinnäytetyön tekemisestä alla mainituin ehdoin.

**TOIMEKSIANTAJATIEDOT**

**Toimeksiantajan nimi ja osoite:** xxxxxxxx xxxxxx

**Yhdyshenkilö/työelämäohjaaja:** vs. päiväkodinjohtaja

**Yhdyshenkilön/työelämäohjaajan yhteystiedot:** xxxx xxxxxxxx

**OPPILAITOSTIEDOT**

**Oppilaitoksen nimi ja osoite:** Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, Valtakatu 22, 94100 KEMI

**Opinnäytetyön tekijä(t) ja yhteystiedot:** Marja Granlund

**Opinnäytetyön ohjaava(t) opettaja(t) ja yhteystiedot:**

**OPISKELIJATYÖNÄ TEHTÄVÄN OPINNÄYTETYÖN TIEDOT**

**Opinnäytetyön nimi/aihe:** Päiväkotien henkilökunnan voimavarat ja työssä jaksaminen

**Työn aikataulu:** syksy 2010

**Opinnäytetyöstä aiheutuvista kustannuksista vastaa:** opiskelija itse

**Työn tulosten tekijänoikeuksista ja hyödyntämisestä sovitaan seuraavaa:**

**Tulosten salassapidosta sovitaan seuraavaa:** Sitoudun noudattamaan voimassa olevia tutkimusaineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön mm. salassapitosäännökset liittyviä ohjeita.

**Työn ohjaajina toimivat:** xxxxx xxxxxxxx

**TOIMEKSIANTAJAN OPINNÄYTETYÖSTÄ MAHDOLLISESTI MAKSAMA KORVAUS**

**Korvaussumma:** -

**Korvauksen saaja:** -

**Korvauksen maksun ajankohta:** -

**Jos tähän sopimukseen tulee muutoksia, on se jokaisen osapuolen uudelleen hyväksyttävä ja allekirjoitettava.**

Tämä sopimus on tehty 3 kappaleena, yksi jokaiselle sopijaosapuolelle.

**Paikka:** \_\_\_\_\_ **Aika:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

AMK:n edustaja

Toimeksiantajan edustaja

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Opiskelija

Opiskelija

## TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

xxxxxxx xxxxx/ Päivähoito

31.03.2010

Olen sosionomi (AMK) tutkintoa suorittava opiskelija Kemi- Tornion ammattikorkeakoulusta. Haen tutkimuslupaa opintoihini kuuluvan opinnäytetyön tekemiseksi.

Opinnäytetyön aiheena minulla on päiväkotihenkilökunnan voimavarat ja työssä jaksaminen. Kyselyn tarkoituksena on tuottaa tietoa niistä tekijöistä, joilla on vaikutusta henkilökunnan voimavaroihin, hyvinvoinnin tukijana. Kysely on suunnattu xxxxxx ja xxxxxxxx koko henkilökunnalle, sekä vakituisille, että sijaisina toimiville työntekijöille, 10- vuotta tai sen yli alalla työssä olleille. Viitekehyksenä käytän empowerment (voimaantumisen) käsitettä. Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua syksyllä 2010.

Tutkijana sitoudun noudattamaan voimassaolevia tutkimusaineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön (mm. salassapitosäännökset) liittyviä ohjeita.

Uskon, että tutkimuksestani on hyötyä suunniteltaessa ja kehitettäessä työyhteisön toimintaa. Annan mielelläni opinnäytetyöstäni lisätietoja. Yhteystietoni on alla.

Marja Granlund

sosionomi-opiskelija

p. xxx- xxxxxxx

marja.granlund@edu.tokem.fi

## ARVOISA VASTAAJA

Olen sosionomi (AMK) tutkintoa suorittava opiskelija Kemi- Tornion ammattikorkeakoulusta. Opetussuunnitelmaan kuuluu opinnäytetyön tekeminen. Aiheena minulla on päiväkotihenkilökunnan voimavarat ja työssä jaksaminen. Kyselyn tarkoituksena on tuottaa tietoa niistä tekijöistä, joilla on vaikutusta henkilökunnan voimavaroista hyvinvoinnin tukijana. Viitekehyksenä käytän empowerment (voimaantuminen) käsitettä. Omilla vastauksillanne olette kehittämässä työyhteisönne toimintaa. Kysely on suunnattu koko henkilökunnalle, sekä vakituisille, että sijaisina toimiville työntekijöille, 10- vuotta tai sen yli alalla työssä olleille. **Jokainen vastaus on tärkeä!**

Kysymyksiin vastaaminen tapahtuu nimettömänä ja kyselylomakkeet palautetaan suljetuissa kirjekuorissa perjantaihin **30.4 2010 mennessä** johtajan huoneessa sijaitsevaan palautuslaatikkoon. Tutkimuksessa saadut tiedot tulen käsittelemään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä vastaajia pystytä erottamaan opinnäytetyön loppuraportista.

KIITOS OSALLISTUMISESTASI!

Ystävällisin terveisin  
Marja Granlund  
marja.granlund@edu.tokem.fi  
p. xxx- xxxxxxxx

## KYSELY HENKILÖKUNNALLE

Vastaa seuraaviin kysymyksiin ympäröimällä sinulle soivin vaihtoehto tai kirjoita vastaus varattuun tilaan.

## TAUSTATIEDOT

1. Ikä
1. Alle 30 vuotta
  2. 31 -40 vuotta
  3. 41 -50 vuotta
  4. 51 vuotta tai enemmän
2. Koulutus
1. Lastentarhanopettaja
  2. Sosionomi (AMK)
  3. Päivähoitaja
  4. Perhepäivähoitaja
  5. Jokin muu, mikä?

---

3. Työkokemus \_\_\_\_\_ vuotta

## VOIMAANTUMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

4. Pidätkö nykyisestä työstäsi?
1. Erittäin paljon
  2. Melko paljon
  3. Melko vähän
  4. En lainkaan

Vastaa seuraaviin väittämiin kokemuksesi pohjalta

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
5. Työn psyykinen kuormitus on sopivaa.	1	2	3	4
6. Psyykinen kuntoni on hyvä, selviydyn työtehtävistäni.	1	2	3	4
7. Olen valmis muutoksiin työssäni	1	2	3	4
8. Työhön asetetut tavoitteet ovat selkeitä.	1	2	3	4
9. Tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan säännöllisesti	1	2	3	4
10. Esimies kannustaa ja edistää tavoitteiden saavuttamista	1	2	3	4



11. Tarvittaessa saan esimieheltä tukea ja apua.	1	2	3	4
12. Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen	1	2	3	4
13. Saan riittävästi koulutusta.	1	2	3	4
14. Haluan aktiivisesti kehittää ja ylläpitää ammattitaitoani	1	2	3	4
15. Uudet haasteet kiinnostavat	1	2	3	4
16. Minulla on valmiudet tehdä yhteistyötä.	1	2	3	4
17. Pidän työtäni tärkeänä ja merkittävänä.	1	2	3	4
18. Arvot ohjaavat työtäni.	1	2	3	4
19. Arvostan työtäni.	1	2	3	4
20. Haluaisin tehdä vaativampaa työtä.	1	2	3	4
21. Voin vaikuttaa työtehtäviini ja työmäärään.	1	2	3	4
22. Voin vaikuttaa työtahtiin	1	2	3	4
23. Voin vaikuttaa työmenetelmiin	1	2	3	4
24. Voin vaikuttaa siihen miten työt jaetaan työpaikalla	1	2	3	4
25. Käytössäni on riittävät resurssit työni tekemiseen odotetulla tavalla.	1	2	3	4
26. Tiedän työni tarkoituksen	1	2	3	4

#### TYÖYHTEISÖN VAIKUTUS VOIMAANTUMISEEN

Vastaa seuraaviin väittämiin kokemuksesi pohjalta

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
27. Työyhteisössä kaikki toimivat yhteisön parhaaksi.	1	2	3	4
28. Yhteistyö ja keskinäinen arvostus toimii hyvin.	1	2	3	4
29. Työkaverit arvostavat työtäni.	1	2	3	4
30. Arvostan työkavereideni työtä.	1	2	3	4

31. Työyhteisössäni vallitsee hyvä keskinäinen kunnioitus.	1	2	3	4
32. Työkaverit tukevat ja kannustavat toisiaan.	1	2	3	4
33. Esimies tukee ryhmäni toimintaa.	1	2	3	4
34. Työyhteisön ilmapiiri on avoin, rohkaiseva ja keskusteleva.	1	2	3	4
35. Tunnen kuuluvani työyhteisöön.	1	2	3	4
36. Esimies ottaa huomioon päätöksenteossa ryhmäni mielipiteen.	1	2	3	4
37. Työyhteisössäni ilmeneviin ongelmiin puututaan nopeasti.	1	2	3	4
38. Yhteistyö työyhteisössä toimii, eikä ristiriitoja yleensä synny.	1	2	3	4
39. Ristiriidat käsitellään rakentavasti.	1	2	3	4
40. Ristiriidat käsitellään avoimesti.	1	2	3	4
41. Työyhteisö tukee työntekijöitä heidän onnistuessaan.	1	2	3	4
42. Työyhteisö tukee työntekijöitä kun he epäonnistuvat työssään.	1	2	3	4
43. Tiedonkulku on riittävää johdon ja henkilöstön välillä.	1	2	3	4
44. Työnjako on oikeudenmukaista.	1	2	3	4
45. Esimies luottaa ryhmän toimintaan	1	2	3	4
46. Tunnen työyksikön tavoitteet.	1	2	3	4
47. Työyhteisö on halukas kokeilemaan uusia tapoja tehdä työtä.	1	2	3	4
48. Työyhteisössä vallitsee turvallinen ilmapiiri.	1	2	3	4
49. Mitä asioita haluaisit kehitettävän työyhteisössäsi?				

KIITOS OSALLISTUMISESTASI!

## HAASTATTELURUNKO

Mistä saat voimaa ja innostusta työsi tekemiseen?

- osaaminen, arvot, asenteet, johtaminen, motivaatio ja toimintakyky

Mitkä työhön liittyvät tekijät tukevat työhyvinvointiasi?

- työmäärä, työtahti, työn sisältö, monipuolisuus, haasteellisuus, työn organisointi, vaikuttamismahdollisuudet, kehittymismahdollisuudet

Mitä sinulle merkitsee hiljainen tieto?

Minkälaista palautetta olet saanut? (työyhteisö, asiakkaat)

- miten se vaikuttaa työskentelyysi ja työssä jaksamiseen?

Miten näet tulevaisuuden? Mitä odotat työltä, onko työ muuttunut?

- haasteet , mahdollisuudet, uhkakuvat
- miten edellä mainitut vaikuttavat työhyvinvointiisi.