



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ANNE KAUPPINEN

Henkilöstön työhyvinvoinnin kartoi- tus päiväkodeissa Valkeakoskella

SOSIAALIALAN KOULUTUSOHJELMA
YAMK
2020

Tekijä Kauppinen, Anne	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Joulukuu 2020
	Sivumäärä 61	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Henkilöstön työhyvinvoinnin kartoitus päiväkodeissa Valkeakoskella		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan ylempi ammattikorkeakoulu (Sosionomi YAMK)		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä tietoa ja ymmärrystä työhyvinvointiin liittyvistä asioista sekä kartoittaa kyselyllä Valkeakosken kaupungin päiväkotien varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien hyvinvointia työssä. Tavoitteena oli saada tietoa mm. varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien työssä jaksamisesta.</p> <p>Lähestymistapana tässä kehittämistyössä oli tapaustutkimus. Tutkimuksen avulla oli tarkoitus luoda kehittämisisideoita. Tietoa kerättiin teoretiedon ja aiempien tutkimustietojen perusteella sekä kyselytutkimuksella. Teoreettisessa osuudessa keskitytään työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin, työelämätaitoihin, esimiestyöhön ja työhyvinvoinnin lisäämiseen vaikuttaviin tekijöihin esim. palautteeseen ja palkitsemiseen. Kartoituksen väitteiden avulla tutkittiin, miten varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat kokevat työyhteisöjen työyhteisötaidot, oman jaksamisen ja esimiestyön.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus alkoi yhteisöllisellä aivoriihityöskentelyllä, jossa yksi työyhteisö vastasi post it-lapuilla kysymykseen ”Mistä työhyvinvointi syntyy?”. Loimme päiväkotiin työntekijöille ”pelisäännöt”. Varsinainen työhyvinvointikartoitus toteutettiin sähköisellä kyselyllä. Päiväkotien varhaiskasvatuksen opettajille ja lastenhoitajille lähetettiin keväällä 2020 esimiesten välityksellä linkki Google Formsin kyselomakkeeseen, jossa oli 46 väittämää. Opinnäytetyön tuloksina saatiin näkemyksiä työhyvinvoinnin kehittämiseksi.</p>		
työhyvinvointi, työkyky, työn imu, esimiestyö, stressi, työelämätaidot, työilmapiiri		

Author Kauppinen, Anne	Type of Publication Master's thesis	Date December 2020
	Number of pages 61	Language of publication: Finnish
Title of publication Survey of staff well-being at day care centers in Valkeakoski		
Degree program Degree Programme in Social Services, Master of Social Services		
Abstract <p>The purpose of this thesis was to increase knowledge and understanding of issues related to well-being at work and to survey the well-being of the staff of Valkeakoski day care centers at work early childhood education teachers and children's instructors. The aim was to obtain information e.g. the resilience of day care centers staff at work.</p> <p>The approach in this development work was a case study. The purpose of the research was to create development ideas. Data were collected on the basis of theoretical data and previous research data, as well as through a survey. The theoretical part focuses on the factors influencing work ability, working life skills, the work of supervisors and increasing well-being at work, eg feedback and rewards. The arguments of the survey were used to examine how the staff experience the work community skills of the work communities, their own coping and the work of the supervisor.</p> <p>The research part of the thesis began with community brainstorming, where one work community answered the question "Where does well-being at work come from?" With post it notes. We created "rules of the game" for the employees of the day care centers. The actual occupational well-being survey was carried out with an electronic survey. In the spring of 2020, day care centers early childhood education teachers and children's instructors, through their supervisors, were sent a link to a Google Forms questionnaire with 46 statements. As a result of the thesis, insights were gained for the development of well - being at work.</p>		
well-being at work, ability to work, work engagement, work satisfaction, managerial work, stress, working life skills, working atmosphere		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖHYVINVOINTI.....	7
2.1 Työkyky	9
2.1.1 Työn imu ja motivaatio	10
2.1.2 Stressi	11
2.1.3 Uni.....	13
2.1.4 Työkyvyn ongelmien ennaltaehkäiseviä työkaluja	14
3 TYÖELÄMÄTAIDOT	15
3.1 Työyhteisötaidot ja työyhteisöosaaminen	15
3.2 Työilmapiiri	19
3.3 Tasa-arvoinen kohtelu.....	20
4 ESIMIESTYÖ TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISESSÄ.....	21
4.1 Työilmapiirin johtaminen.....	22
4.2 Vuorovaikutus	22
4.3 Esimiehenä jaksaminen ja kehittyminen	23
5 TYÖHYVINVOINNIN LISÄÄMINEN.....	24
5.1 Palaute	25
5.2 Palkitseminen	26
5.3 Vinkkejä esimiehille.....	26
6 TYÖHYVINVOINTIKARTOITUS VALKEAKOSKEN PÄIVÄKOTEIHIN	28
6.1 Kartoituksen tarkoitus ja tavoitteet	28
6.2 Kartoituksen toteuttaminen	29
6.3 Kartoituksen tulokset	30
6.3.1 Motivaatiotekijät	31
6.3.2 Työyhteisötaidot.....	34
6.3.3 Oma jaksaminen.....	50
6.3.4 Esimiestyö	52
6.3.5 Työnantajan tarjoamat edut.....	56
6.3.6 Tulevaisuus	57
7 POHDINTA	58
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	60
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi puhuttaa yhteiskunnassamme monesta eri syystä. Työtä tekevät ikäluokat pienenevät, väestö ikääntyy ja työuria pidennetään, joten on syytä paneutua työhyvinvoinnin edistämiseen. Hyvinvoiva työntekijä jaksaa pysyä huonosti voivaa työntekijää pidempään työelämässä. (Jääskeläinen 2013, 11.)

Parempi olisi puhua hyvinvoinnista työssä, ei niinkään työhyvinvoinnista. ”Jos ihmiset eivät voi työssään hyvin, olisi kehitettävä työtä, ei niinkään hoitaa huonosti organisoitun työn aiheuttamia oireita eli työpahoinvointia.” (Laaksonen ym. 2019, 31.) Paljon puhutaan työntekijöiden sopeutumisesta työelämän murrokseen, mutta ennemmin tulisi puhua työelämän sopeutumisesta siihen, että työntekijä ei voi olla koko ajan parhaimmillaan. Ihmisen voimavarat vaihtelevat eri elämäntilanteissa. Työelämässä tulee voida olla erilaisin voimavaroin. (Huolman 2020.)

Työelämän laadun merkitys on ihmisten arvoasteikossa voimakkaasti noussut. Työlle ei haluta uhrata koko elämää ja voimavaroja, vaan siitä halutaan saada itselle henkistä hyvää. Tasapainoa työelämän ja muun elämän välissä kaivataan. Varsinkin nuoret, työelämän aloittavat ihmiset pitävät hyvää työilmapiiriä jopa tärkeimpänä kriteerinä työpaikan valinnassa ja työpaikassa pysymisessä. (Aro 2018, 9.)

Työhyvinvoinnin kehittämisellä voidaan vaikuttaa sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyseläkkeiden, työtapaturmien ja näihin liittyvän sairaanhoidon ja alentuneen työkyvyn kustannuksiin (Kauhanen 2016, 30). Työterveyslaitos arvioi vuonna 2013 työhyvinvoinnin laiminlyöntien vuosihinnaksi 41 miljardia. Sairauspoissaolojen osuus on noin 4 % työpanoksesta eli n. 7 miljardia euroa, ennaikaisten eläkkeiden osuus noin 18 miljardia euroa, työtapaturmien osuus n. 2 miljardia euroa ja terveyden- ja sairaanhoitokulujen osuus noin 7 miljardia euroa. (Manka & Manka 2016, 39.) Noin kolmasosa sairauspoissaoloista liittyy mielenterveyteen, kuten myös puolet kaikista työky-

vyttömyyseläkkeistä sekä valtaosa nuorten työkyvyttömyyseläkkeistä. Uuden työolo-barometrin mukaan puolet palkansaajista kokee työssään haitallista stressiä. (Huolman 2020.)

Eri ammattiliitot ovat ottaneet työhyvinvoinnin yhdeksi teemakseen. OAJ käynnisti elokuussa 2019 yhdeksän kuukautta kestävästä työhyvinvointikampanjasta, jonka tavoitteena on ollut parantaa kaikkien jäsenten työhyvinvointia. Jokaiselle kuukaudelle on ollut oma teemansa, josta on ollut tarjolla monikanavaista aineistoa. Jokaisessa teemassa on mahdollisuuksien mukaan huomioitu esimiestyö, johtaminen ja itsensä johtaminen. Teemana on ollut mm. ”Unelmaduuni”, jossa jäsenille tarjottiin uusia terveyttä ja hyvinvointia edistäviä jäsenetuja, kuten Fiilismittari-sovellus sekä työ- ja hyvinvoinnin verkkovalmennus (Academy of Brain). Teemoissa on ollut tarjolla myös videomateriaalia aivojen hyvinvoinnista, palautumisesta, työympäristöstä, ergonomiasta sekä tauotuksesta. (Komi 2019, 33.) Ammattiliitot järjestävät myös työhyvinvointikorttikoulutuksia. Aiheina koulutuksessa on mm. työhyvinvoinnin kokonaisuus, työhyvinvointi johtamisessa sekä toimiva työyhteisö. Koulutus antaa myös tietoa ja käytännön vinkkejä ja harjoituksia hyvinvoinnin ja palautumisen tueksi.

Tämän kehittämistyön tarkoitus oli kartoittaa ja kehittää Valkeakosken päiväkotien varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien työhyvinvointia. Mutta välillisesti myös päiväkodinjohtajien työhyvinvointia, mikäli työyhteisöissä alettaisiin ymmärtämään jokaisen oma rooli ja vastuu työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Valkeakoskella on asukkaita noin 21 000. Henkilöstöä kaupungin palveluksessa on noin 1500. Päiväkoiteja kaupungissa on kymmenen. Päiväkodinjohtajia on kuusi, joten osalla johtajista on useampi yksikkö johdettavanaan. Päiväkodinjohtajien esimiehenä toimii varhaiskasvatuspäällikkö. Varhaiskasvatuksen kasvatushenkilöstöä päiväkodeissa on noin 130. Valkeakoski on mukana Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa, jonka tarkoituksena on selvittää henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin.

Useissa organisaatioissa toteutetaan vuosittain kyselytutkimus, jolla pyritään selvittämään henkilöstön tyytyväisyyttä lähinnä erilaisiin johtamiseen liittyviin asioihin. Tutkimuksia puolustellaan sillä, että niiden tavoitteena on henkilöstön vaikuttaminen asioihin. Usein kyselyissä ongelmana on se, että niiden syvällisempi analysointi jätetään

tekemättä ja tällöin henkilöstön mielestä heidän antamaansa palautteeseen ei reagoida tarvittavalla tavalla. Seurauksena voi olla se, että jatkossa vastausaktiivisuus laskee. (Kauhanen 2016, 75.)

Tutkimuksen tiedonkeruumenetelminä käytettiin paljon aiheesta löytyvää kirjallisuutta ja aiempia tutkimuksia. Syksyllä 2019 laadimme yhteen työyhteisöön pelisäännöt. (Liite 1.) Syksyllä 2019 yhden päiväkodin työllässä yhdeksän varhaiskasvatustyöntekijää vastasivat post-it-lapuilla kysymykseen ”Mistä työhyvinvointi syntyy?”. Keväällä 2020 lähetin Valkeakosken päiväkotien varhaiskasvatuksen opettajille ja lastenhoitajille linkin Google forms kyselyyn päiväkodin johtajien kautta. Koronan takia olivat poikkeusolot, joka saattoi vaikuttaa alhaiseen vastaajien määrään. Näin ollen tämä opinnäytetyö painottuu enemmän työhyvinvointia tukevien ja kehittävien asioiden käsittelyyn.

2 TYÖHYVINVOINTI

Terminä työkyky ja työhyvinvointi sekoitetaan usein keskenään (Salminen 2017, 226). Käsitteenä työhyvinvointi on 2000-luvun alussa muotoutunut, jolloin ryhdyttiin puhumaan tyhy-toiminnasta (Kauhanen 2016, 22). Työterveyslaitos ja työturvallisuuskeskus tutkivat ja edistävät työhyvinvointia (Kauhanen 2016, 30). Työhyvinvoinnista on monta määritelmää. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointia on se, että turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä työ on sujuvaa ja mielekästä, jota ammattitaitoiset työntekijät tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa (Työterveyslaitoksen www-sivut 2020). Työhyvinvointi tarkoittaa työn ja työyhteisön tuottamaa hyvinvointia ja hyvinvoinnin kokemusta (Salminen 2017, 226). Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus. Jokainen kokee sen subjektiivisesti ja siihen vaikuttavat monet tekijät, kuten

- työ, työyhteisö, työvälineet, työympäristö ja turvallisuus
- johtaminen ja esimiestyö
- arvostus
- palkka ja edut

- osaaminen ja motivaatio
- työn vaatavuus ja kuormittavuus
- terveys, voimavarat ja oma elämäntilanne (Hyppönen 2013, 165).

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, oma terveys ja hyvinvointi sekä turvallisuus (Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut 2020).

Työhyvinvointi on palapeli, joka rakentuu esimiesten toimintavoista, työyhteisöstä, työn mielekkyydestä ja ihmisestä itsestään. Jokainen pystyy vaikuttamaan arkisilla valinnoilla, toimintatavoilla ja asenteilla sekä omaan fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin että työyhteisön ilmapiiriin ja sitä kautta omaan jaksamiseen työssä. (Kevan www-sivut 2020.)

Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan ja työntekijöiden velvollisuuksista sekä toimimisesta yhteistyössä mm. työhyvinvoinnin edistämisessä. Työsopimuslaissa säädetään mm. työnantajan velvollisuudesta edistää hyvää ja luottamuksellista työilmapiiriä. Edellytyksenä työyhteisön yhteistoiminnalle ja työviihtyvyydelle on työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. (Kuntoutussäätiön www-sivut 2020).

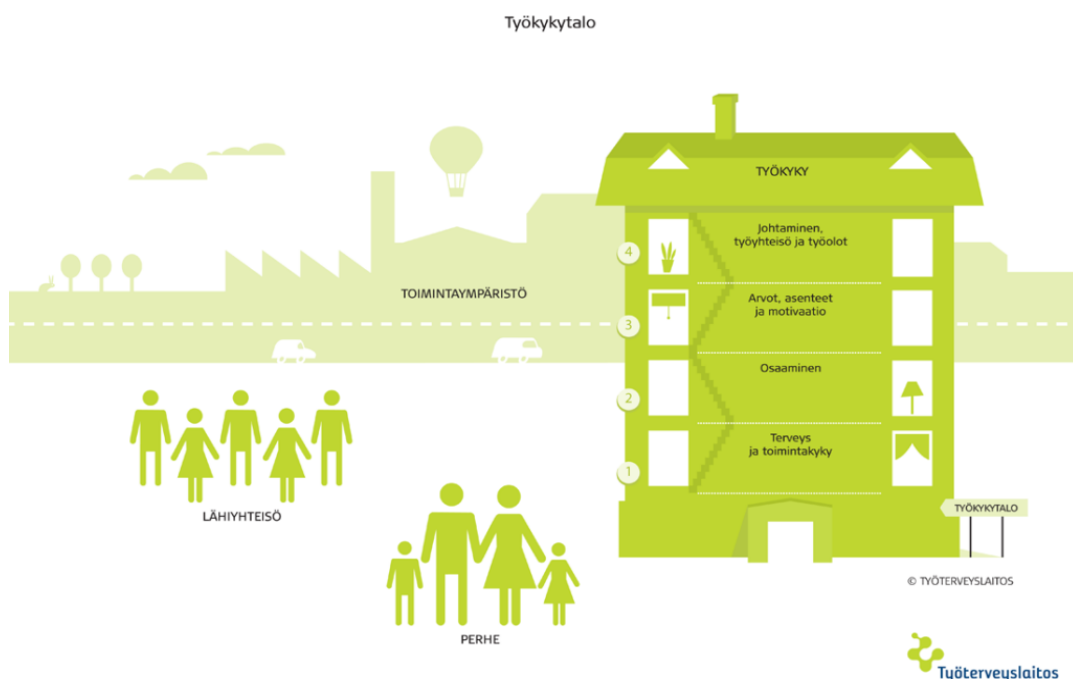
Joillekin sana työhyvinvointi tuo edelleen mieleen fyysisen hyvinvoinnin esim. ergonomian ja taukojumpat. Kuitenkin fyysinen hyvinvointi on vain pieni osa kokonaisvaltaisesta työhyvinvoinnista. Maailman terveysjärjestö WHO:n mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Terveys ei tarkoita vain fyysisten sairauksien puuttumista, vaan kyse on kokonaisvaltaisemmasta asiasta. Myös työhyvinvointi on kokonaisvaltaista ja se tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sitä tehdään turvallisessa ja terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työyhteisössä ja työympäristössä. Se ei siis ole vain työpahoinvoinnin osa-alueiden esim. työpaikkakiusaamisen puuttumista. (Virolainen 2012, 11.)

Kokemus työhyvinvoinnista syntyy siitä, miten työntekijät kokevat erilaiset arjen asiat. Hyvinvoinnin näkökulmasta työ koostuu työn sisällöstä, yhteisesti sovituista työmenetelmistä ja työtehtävien merkityksellisyydestä. Johtamistapa vahvistaa koke-

musta. Luottamuksella, työyhteisön ilmapiirillä, yhteistyön sujuvuudella ja työyhteisöön kuuluvuuden tunteella on iso merkitys. Työhyvinvointi parantaa tuloksellisuutta, henkilöstötyytyväisyyttä, asiakaspalvelua ja sitä kautta asiakastyytyväisyyttä. Se vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, sairauslomia ja tapaturmia sekä pienentää eläkekustannuksia. (Hyppönen 2013, 165-166.)

2.1 Työkyky

Työkyky ja työkykyä ylläpitävä toiminta (tyky) käsitteinä syntyivät 1990-luvulla. Tyky määritellään myös työterveyslaissa. Työkyky on keskeinen osa ja lähtökohta työhyvinvoinnissa. Työkyky rakentuu työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Työntekijän voimavarat muodostuvat omasta terveydestä ja toimintakyvystä, osaamisesta ja koulutuksesta sekä asenteista ja arvoista. (Kauhanen 2016, 22.) Työkyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä tehdä sitä työtä, jonka hän on vastuulleen ottanut (Salminen 2017, 226).



Kuvio 1. Työkykytalo

Juhani Ilmarinen kehitti vuonna 2006 ns. Työkykytalon-mallin, jonka perusta rakentuu työntekijän vastuulle omasta työkyvystään ja osaamisestaan. Kolme alinta kerrosta talossa kuvaavat yksilön omia voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja. Työkyvyn

pohjakerroksen muodostaa työntekijän terveys sekä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Toinen kerros kuvaa koulutusta, ammattitaitoa ja osaamista. Työelämän haasteisiin vastataan tiedoilla ja taidoilla sekä niiden jatkuvalla päivityksellä. Kolmannessa kerroksessa on arvot, asenteet ja motivaatio, jossa käsitellään sekä työn ja omien voimavarojen tasapainoa, että työn ja muun elämän välisiä suhteita. Neljäs kerros kuvaa työtä, työympäristöä ja organisaatiota. Se on työkykytalon suurin ja painavin kerros. Tämä kerros on moniulotteisin, vaikeasti hahmottuvin ja mitattava kokonaisuus, jossa työn vaatimukset, organisointi, työyhteisön toimivuus ja johtaminen on keskeistä. Ensisijaisesti työkyvyssä on kysymys työn ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta. (Kauhanen 2016, 22.)

2.1.1 Työn imu ja motivaatio

Työn imu ja ilo syntyvät, kun työntekijät voivat keskittyä tehtäviinsä ja työskennellä vapaasti omaa kokemustaan ja harkintaansa käyttäen. Työn ilo ja imu kasvavat hyväsuopaisessa työyhteisössä, jossa kannustetaan toisia. (Hakanen 2011, 6.) Työn imu kuvastaa positiivista suhdetta työhön ja työssä olevaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa. Työn imu tuo esiin työn tekemiseen liittyvää työniloa ja innostumista. Työn imua kokeva työntekijä on työlleen omistautunut ja siihen uppoutunut sekä tarmokas. Hän on ylpeä työstään ja sinnikäs vastoinkäymisissä. Työ on työntekijälle sopivan haasteellista, inspiroivaa ja merkityksellistä. (Saarisilta & Heikkilä 2015, 120.) Työterveyslaitoksen tutkijan Jari Hakalan mukaan työn imussa on kysymys työn mielekkyydestä (Hyppönen 2013, 169).

Työntekijät, jotka kokevat työn imua

- ovat työssään aikaansaavia, aloitteellisia ja uudistushakuisia
- ovat vapaaehtoisesti avuliaita
- herättävät asiakastyytyväisyyttä ja –uskollisuutta
- sitoutuvat työpaikkaansa ja työhön
- aikovat jatkaa työelämässä pidempään
- tartuttavat työkavereihinkin työn imua
- pysyvät terveempinä
- kokevat, että työn rikastuttaa muunkin elämän laatua

- ovat vanhempina ja puolisoinkin rooleihinsa tyytyväisempiä
- ovat onnellisempia kuin muut työntekijät. (Hakanen 2011, 41.)

Työmotivaatiota lisää esim. mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työyhteisöön sekä osallistua sen kehittämiseen, mahdollisuus tulla kuulluksi, mahdollisuus onnistua työssä ja kehittyä siinä, yleinen huomio ja saatu palaute (Salminen 2017, 328).

Työterveyslaitoksen internet-sivuilla on mahdollisuus testata työn imun taso. www.ttl.fi/tyonimu.

2.1.2 Stressi

Yleisin stressimalli olettaa, että stressiä syntyy, kun työntekijä havaitsee, ettei hän voi riittävästi vastata työn vaatimuksiin tai vaatimukset uhkaavat hänen henkilökohtaista hyvinvointiaan (Manka & Manka 2016, 32). Stressiä syntyy mm. jatkuvasta kiireestä, joka on tiettyyn rajaan saakka positiivista ja vaikuttaa myönteisesti työssä aikaansaamiseen ja suoritustason paranemiseen (Manka & Manka 2016, 32). Eli välttämättä stressi ei ole negatiivinen asia, mutta stressin kasvaessa liian suureksi ja jatkuessa suorituskky laskee (Hyppönen 2013, 174). Se, että tuntee kuormittuvansa, on tärkeä mielenterveystaito. Stressaantuneena oman kehon ja mielen merkit helposti sivuuttaa. (Huolman 2020.)

Stressiä saattavat aiheuttaa mm. työtehtäviin liittyvät vaatimukset, johtajan tyyli hoitaa esimiestyötä ja työntekijöiden väliset suhteet. Yksityiselämässä kohdatut stressaavat asiat saattavat heijastaa työhön. Näitä ovat esim. taloudelliset vaikeudet ja ihmissuhdeongelmat. (Hyppönen 2013, 174.)

Stressi saattaa aiheuttaa fysiologisia, psyykkisiä ja monenlaisia käyttäytymisen muotoja. Ihminen saattaa kokea esim. hermostuneisuutta. Hän voi olla väsynyt. Hänellä voi olla nukkumisvaikeuksia, keskittymiskyvyn puutetta, päänsärkyä, korkea verenpaine ja erilaisia sydänoireita. Myös huonosti paranevat ja usein toistuvat flunssat tai jatkuvat vatsaongelmat voivat olla fysiologisina oireina, jotka voivat olla merkkejä stressistä. Psyykkisinä oireina voi olla esim. mielihyvän kokemisen menettämistä,

aloitekyvyttömyyttä, alemmuudentunnetta, ahdistuneisuutta, pelkoa, masennusta ja työtyytyväisyyden vähenemistä. Stressikäyttäytyminen voi näkyä lisääntyvinä poissaoloina tai luovuttamisena. Stressaantuessaan työntekijä voi olla ärtynyt, tyytymätön, ahdistunut, huolestunut tai sosiaalisesti vetäytynyt. (Hyppönen 2013, 174-175.)

Ylikuormitusrajan ylittyminen saattaa aiheuttaa kyynisyyttä, unihäiriöitä, masentuneisuutta, sairastamista ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä. Stressi aktivoi puolustusreaktioita esim. suuttumusta, hyökkäämistä ja turhautumista. Myös todellisuuden kieltäminen, kuvitelmiin pakeneminen, sairauten vetäytyminen, riippuvuus ja passiivisuus voivat olla puolustusreaktioita. Pitkäkestoinen stressi voi vakavimmillaan johtaa työuupumukseen tai masennukseen. (Viitala 2013, 220.)

Stressinhallintakeinot voidaan jaotella tehtävä-, emootio- ja välttämissuuntautuneisiin hallintakeinoihin. Tehtäväsuuntautunut hallintakeino on stressitilanteeseen liittyvä suora vaikuttaminen eli pyritään aktiivisesti toiminnan ongelman ratkaisuun. Emootiosuuntautunut hallintakeino on stressinhallinnan epäsuora muoto. Sillä pyritään vähentämään stressitilanteen aiheuttamia ahdistavia tunteita subjektiivisesti. Välttämissuuntautunut hallintakeino on stressitilannetta välttelevää toimintaa tai sitä vältteleviä ajatuksia. Työkaverit ja esimies voivat antaa sosiaalista tukea esim. tietotukena, arvostuksen, emotionaalisenä tukena tai aineellisenä tukena. (Manka 2011, 46). Voimavarat, jotka vähentävät henkilökohtaista stressiä ovat terveys, energisyys, positiivisuus, ongelmanratkaisutaidot ja vuorovaikutustaidot (Manka 2011, 46). Kiireessä työntekijä karsii helposti elämästään juuri ne asiat, jotka lisääisivät jaksamista esim. liikkumisen ja riittävät yöunet (Huolman 2020).

Omia, henkilökohtaisia työssä jaksamista tukevia voimavaroja ovat mm. elämänhallinta, positiivisuus, sitkeys ja itsearvostus. Omia voimavaroja on mahdollista kehittää itse. Voit vahvistaa omia voimavaroja esimerkiksi ylläpitämällä optimismia haastavissakin tilanteissa, uskomalla omiin vaikutusmahdollisuuksiisi ja ottamalla ohjat käsiisi, kasvattamalla itsetuntemusta tutustuen omiin vahvuuksiin, mutta myös heikkouksiin, arvostamalla ja kunnioittamalla sekä itseäsi että kaikkia työkavereitasi sekä olemalla avoin työtehtäviin liittyvissä asioissa. (Kevan www-sivut 2020.)

2.1.3 Uni

Uni on elpymisen kannalta yksi tärkeimmistä asioista (Manka 2011, 183). Amerikan unisäätiön mukaan 16-60 vuotiaiden pitäisi saada unta yössä 7-9 tuntia. Tieteellisissä tutkimuksissa on osoitettu, että univaje on merkittävä taustatekijä lukuisille mentaalille ja fyysisille häiriöille. Pienenkin univajeen on todistettu vaikuttavan kielteisesti mielialaan, tarkkaavaisuuteen, toiminnan ohjaukseen ja loogiseen ajatteluun. Vakava univaje voi johtaa masennukseen, ahdistuneisuuteen ja vainoharhaisiin oireisiin. Pitkällä aikavälillä univaje on merkittävä riskitekijä dementialle ja Alzheimerin taudille. (Hougaard, Kalajo & Ora 2018, 80-81.) Omia nukkumistapoja on hyvä miettiä, nukuuko seitsemän tuntia vai enemmän yössä? Ellei nuku, on hyvä harkita, voisiko kokeilla, miten unen lisääminen parantaisi suorituksia ja hyvinvointia. Sitoutua esim. kahden peräkkäisen viikon ajan vähintään seitsemän tunnin yöuniin. Katsoa tämän jälkeen, huomaako eroa hyvinvoinnissa ja keskittymisessä. (Hougaard ym. 2018, 82.)

Unen laadun parantamiseksi voit kokeilla seuraavia vinkkejä:

- Mene sänkyyn, kun Sinua alkaa unettaa, hyvä aika klo 22-23. Melatoniini on luonnollinen hormoni, jonka erittyminen aivojen käpyrauhasessa saa rentoutuneeksi ja uneliaaksi ja vaivuttaa lopulta uneen. Jos oppii huomaamaan sen ja antaa sen viedä mukanaan, nauttii nukahtamisesta ja saa laadukkaammat yöunet.
- Vältä kuvaruutuja. Sammuta televisiot, älypuhelimet ja läppärit ainakin tuntia ennen nukkumaanmenoa. Näiden kaikkien näytöt välittävät runsaasti sinisiä valoaltoja. Sininen valo heikentää käpyrauhasen toimintaa ja melatoniinin tuotantoa. Aivot tulkitsevat sinisen valon niin, ettei aurinko ole vielä laskenut.
- Kun nukkumaanmeneon on aikaa tunti, tee enää vain aistipohjaisia toimintoja. Liika ajattelu on myöhäisillan uneliaisuuden vihollinen. Aistipohjaiset toiminnot, esim. astioiden peseminen, kävelyllä lähteminen tai musiikin kuuntelu, ovat parempia keinoja päästä sopivan hetken tullen melatoniiniaalolle.

- Vältä syömistä kaksi tuntia ennen nukkumaanmenoa. Syöminen aktivoi veren ja sokerin kulkua kehossa ja pitää kehon ja mielen valppaana ja valveilla.
- Tee ennen nukkumaanmenoa kahden minuutin mindfulness-harjoituksen. Fokusharjoitus tehdään vuoteella istuen ja hengittäen sen jälkeen kaksi minuuttia rentoutuneesti selällä maaten. Siitä käännytään kyljelle ja päästetään ajatukset ja huolet pois. (Hougaard ym. 2018, 83.)

2.1.4 Työkyvyn ongelmien ennaltaehkäiseviä työkaluja

Vuonna 2011 säädettiin laki varhaisesta puuttumisesta työkyvyttömyyksiin, jotka pitkittyvät. Lain tarkoituksena on velvoittaa työnantaja ryhtymään toimenpiteisiin, silloin kun työntekijän kyky työntekoon heikentyy ja se on johtanut toistuviin sairauspoissaoloihin. Siitä miten varhainen puuttuminen hoidetaan, laki velvoittaa työnantajia laatimaan kirjallisen suunnitelman. Varhaisen tuen mallissa kuvataan miten ja milloin työntekijän kanssa otetaan työkykyasia puheeksi ja mitkä ovat mahdollisten eri osapuolten roolit (työntekijä, esimies, työterveyshuolto, henkilöstöhallinto, luottamusmies ja työsuojeluhenkilö) sekä miten esimiehet valmennetaan varhaisen tuen mallin toteuttamiseen ja miten sen käyttöä seurataan. Varhaisen tuen avulla työntekijän työkyky pyritään palauttamaan ja ennaltaehkäisemään työkyvyttömyys. (Viitala 2013, 233.)

Varhaisen tuen keskustelussa käydään läpi esim. työntekijän omat voimavarat, ammatillinen osaaminen, työolot tai työyhteisön toimivuus (Hyppönen 2013, 191). Keskustelussa pyritään luomaan yhteinen näkemys siitä, miten työkyky ongelmat näkyvät työssä ja minkälaiset muutokset olisivat mahdollisesti tarpeen. Toimenpiteistä sovietaan yhdessä ja niiden toteutumista ja vaikutuksia seurataan. Luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu voi olla keskustelussa mukana. Mikäli tilanne ei parane, voidaan sopia työterveyshuollon kanssa työterveysneuvottelu. Työterveysneuvottelussa pyritään etsimään keinoja työn uudelleen järjestelyyn niin, että se vastaisi paremmin työntekijän työkykyä. Neuvottelussa voidaan päätyä myös työntekijän kuntoutukseen tai työtehtävien vaihtoon. (Viitala 2013, 233.)

Puheeksi ottaminen on laadittu systemaattinen ja ohjattu keskustelu hankalista asioista. Puheeksi ottamisen syyt voivat olla esim. runsaat poissaolot, alisuoriutuminen, erilaiset vuorovaikutusongelmat, syrjään vetäytyminen tai epämääräiset havainnot siitä, että ”jokin painaa mieltä tai kaikki ei ole kunnossa”. Puheeksi ottaessa käytäntönä on, että keskustelu käydään rakentavasti sekä osoittamalla arvostusta ja välittämistä. (Hyppönen 2013, 191.)

30-60-90-malli on varhaisen tuen työkalu, jonka avulla havainnoidaan työkykyä uhkaavia sairauksia, puututaan riskeihin ja tarjotaan apua mahdollisimman varhain. Kun työntekijälle kertyy vuoden aikana yhteensä 30 päivää sairauspoissaoloa, on esimiehellä velvollisuus ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Tavoitteena on tiivistää työntekijän, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyötä työntekijän työkyvyn seurannassa. Näin mahdollisesti ehkäistään työkyvyttömyyden pitkittymistä ja lisätään varhaista tukea. (Hyppönen 2013, 191.)

3 TYÖELÄMÄTAIDOT

3.1 Työyhteisötaidot ja työyhteisöosaaminen

Työyhteisötaidot on käsitteenä melko uusi. Aiemmin puhuttiin alaistaidoista. Käsitteeseen liittyy kuitenkin tunne arvostuksesta ja tästä syystä nykyisin puhutaan mieluummin työyhteisötaidoista. Työyhteisötaidot ovat yleistä vastuunottamista, aktiivisuutta, oma-aloitteisuutta ja halua toimia erilaisten ihmisten kanssa yhdessä. Työtehtävien vastuullinen suorittaminen vaatii selkeitä työohjeita, selkeästi asetettuja tavoitteita ja toimeksiantoja. Keskeinen osa työyhteisötaitoja on ”Kaveria ei jätetä”- asenne. Kun ymmärtää oman roolin ja näkee oman työn osana isompaa kokonaisuutta, on kyky toimia työyhteisön jäsenenä. Lisäksi tarvitaan systeemistä ajattelua eli syy-seuraussuhteiden hahmottamista. (Hyppönen 2013, 296.)

Työntekijän oma onnistuminen työssä on tärkeää, mutta tarvitaan myös koko tiimin tai työyhteisön onnistumista. On tärkeää oivaltaa konkreettisen auttamisen tai avun

pyytämisen ohella, miten työyhteisön ilmapiiriin oma toiminta ja puheet vaikuttavat. Työyhteisössä jokainen työntekijä vaikuttaa siihen, miltä siellä tuntuu tehdä töitä. Arvostuksen osoittaminen työyhteisön jäseniä kohtaan on olennainen taito. Hyvän työyhteisön menestystekijöitä on arvostus ja hyväksytyksi tulemisen tarve kuulua työyhteisöön. (Hyppönen 2013, 296.)

Usein kuvitellaan, että hyvä työyhteisö tai tiimi on ongelmaton tai ettei siellä ole erimielisyyksiä. Virheellisesti helposti päätellään, että jos työyhteisössä esiintyy tyytymättömyyttä, ristiriitoja tai nähdään epäkohtia, ovat ne huono merkki. Erimielisyydet ja erilaisten puutteiden julkituominen saattavat olla myönteinen viesti siitä, että henkilöstöllä on halu parantaa toimintaa. (Järvinen 2020, 128.)

Harvoin ristiriitojen syy on varsinaisesti se, mistä kiistellään tai valitetaan. Esimerkiksi toisen myöhästely, poissaolot tai erilainen tapa tehdä töitä voi aiheuttaa erimielisyyksiä. Kun asiaa aletaan purkaa, ristiriitojen taustalta saattaa löytyä yleistä tyytymättömyyttä, jatkuvia muutoksia, resurssipulaa, omaa epävarmuutta, epäselviä tehtävänkuvia tai ongelmia yksityiselämässä, jotka vievät voimavaroja. Kyse voi olla yksilöllisestä tai yhteisöllisestä väsymyksestä. Monet asiat selittävät huonoa käytöstä, vaikkei oikeutakaan siihen. On helpompi suhtautua toiseen inhimillisesti, jos tietää, mikä toisella on hätänä. Väsyneenä tulee sanottua pahasti ja mokia sattuu itse kullekin. Pyytämällä anteeksi ja anteeksi antamalla pääsee jo pitkälle. (Komi 2019, 18.)

Vanha kliseinen sanonta on edelleen toimiva. ”Työkaveria ei tarvitse rakastaa, mutta toimeen on tultava ja pystyttävä puhumaan”. On kyettävä käyttäytymään ammatillisesti, aikuismaisesti ja asiallisesti. Asioita ei kannata ottaa tunnekuohun vallassa puheeksi. Silloin toista voi loukata niin, ettei hän unohda sitä koskaan. Työllä on tietty perustehtävä, yhteinen päämäärä johon kaikkien on sitouduttava, tämä unohtuu välillä työntekijöiltä. Jos huomaa työkaverin mököttävän tai käyttäytyvän eri tavalla kuin ennen, kannattaa reagoida nopeasti. Kysyä, onko joku viialla ja, että on huolissaan. Kynnys välittävään puuttumiseen kannattaa pitää matalana. (Komi 2019, 19.) Se, että kysyy mitä kuuluu, on tärkeä työyhteisötaito. Esimiehelle se on lakisääteinen velvollisuus. Kuuntelu on tärkeää. Ei pidä neuvoa vaan esittää avoimia kysymyksiä ja antaa tilaa puheelle. (Huolman 2020.) Kannattaa sanoa suoraan, jos tuntuu, että toisen käyttäytyminen heikentää työilmapiiriä ja miettiä yhdessä, mitä asialle on tehtävissä. Jos

työntekijä on stressaantunut, hän ei välttämättä huomaa omaa käytöstään, esimerkiksi tiuskimistaan. Ihminen ei yleensä ole paha muita kohtaan tahallaan. (Komi 2019, 19.)

Hyvälle työkäyttäytymiselle kannattaa työyhteisössä luoda yhteiset pelisäännöt. Kun sovitaan yhdessä, mikä on epäasiallista käytöstä tai häirintää, ongelmiin on helpompi puuttua rakentavasti ja ystävällisesti sekä tarvittaessa jämäkästi. Esimerkiksi huutaminen, kiroileminen, mollaaminen ja tiuskiminen koetaan usein ikävänä käytöksenä. (Komi 2019, 19.)

Varhaiskasvatuksessa eri tiimien pitäisi voida pitää kerran viikossa tai kahdessa epävirallinen palaveri, jossa työntekijät vaihtavat kuulumisia. Epävirallisessa palaverissa voi kertoa mieltä hiertävistä asioista. On helpompi ratkoa asioita yhdessä, mitä aikaisemmin asiat otetaan esiin. Jos ristiriidat tulevat esiin vasta työyhteisökyselyssä tai sairauspoissaoloina, niiden ratkaiseminen vaikeutuu. On hyvä, jos työntekijöillä on myös aikaa kohdata toisensa välillä, vaikka aamukahvilla tai muissa työtehtävien ulkopuolisissa tilanteissa. Kun ollaan tuttuja muutenkin kuin työroolissa, vaikeiden asioidenkin puheeksi ottaminenkin helpottuu. Tiimissä ketään ei saa jättää yksin tai syrjiä. Tiimin tulee vaalia hyvää henkeä ja arvostaa kaikkien osaamista yli ammattirajojen. (Komi 2019, 20.)

Erilaiset temperamentit aiheuttavat ristiriitoja. Toisen ollessa temperamentiltaan kovin nopea, toisen ollessa hidastempoinen, ristiriitoja saattaa syntyä. Kuten myös silloin, jos toinen on jämpä ja huolellinen, toisen ollessa spontaani ja ideoita pursuava. Yhteisistä laatuksiteereistä kannattaa sopia sekä siitä, mikä on riittävän hyvä. Keskinäistä vuorovaikutusta helpottaa erilaisten temperamentipiirteiden tunnistaminen. Se lisää myös ymmärrystä. (Komi 2019, 20.)

Työyhteisön hyvinvoinnissa olennaista on, että työyhteisössä erilaisuus hyväksytään ja ymmärretään sekä hyödynnetään sitä. Työyhteisöissä syntyy usein ristiriitoja ja yhteistyöongelmia erilaisten ihmisten välille. Silloin kun erilaisuutta ei ymmärrä, saattaa toisen ihmisen erilaisuuden mieltää ilkeydeksi, pahantahtoisuudeksi tai tyhmyydeksi. Erilaisten ihmisten välisiä vuorovaikutuksen haasteita ja ristiriitatilanteita voi lähteä purkamaan esimerkiksi laittamalla osapuolet pohtimaan, mikä toisessa ärsyttää. Työyhteisössä olevien ristiriitojen taustalta löytyy usein ihmisten erilainen tapa toimia.

Toiselle luonteenomaista on pohtia asioita pidempään, kun toinen etenee nopeammin. Nopeammin etenevä saattaa pitää pidempään asioita pohtivaa hitaana, tyhmänä ja laiskana. Kun vastaavasti asioita pidempään pohtiva saattaa pitää nopeaa etenijää hätäilevänä ja määräälevänä. Kuitenkin taustalla on vain erilainen tempo tekemisessä. Usein yksilöllä on narsistisia piirteitä, kun hän pitää omaa toimintatapaansa oikeana ja hyvänä. Useimmiten tästä seurauksena on se, ettei kykene arvostamaan omasta toimintatavasta poikkeavaa tapaa toimia. Ja sen seurauksena eri tavalla käyttäytyvä henkilö näyttää usein esimerkiksi outona. Hyvälle yhteistyölle tämä ei luo edellytyksiä, koska hyvän yhteistyön edellytys on nimenomaan toisen osapuolen arvostaminen. (Aarnikoivu 2008, 63-64.)

Monilta osin työelämätaidot perustuvat tunnetaitoihin eli taitoon tunnistaa omia ja muiden tunteita sekä kykyyn kontrolloida omia tunteitaan. Työyhteisön jäsenenä toimiminen edellyttää taitoa hallita omia tunteita. Jo päiväkodeissa opetetaan tunnetaitoja, mutta monet aikuiset eivät ole oppineet tuntemaan ja hallitsemaan omia tunteitaan. (Salminen 2017, 221.)

Vaikka työyhteisön jäsenet olisivat sitoutuneita yhteistyöhön, ilmenee silti säännöllisesti työntekijöiden välisessä toiminnassa ristiriitoja. Henkilöstö saattaa kokea, että joutuu toimimaan tiimissä hankalien ihmisten kanssa. Toimivan työyhteisön edellytyksenä on, että työntekijät oppivat siirtämään henkilökohtaiset tunteensa sivuun. On tärkeää, että tiimin jäsenet suhtautuvat ammattimaisesti yhteistyöhön ja kaikkiin tiimin jäseniin. Jokaisella tiimin jäsenellä on sekä oikeus että vastuu puuttua tiimin laatua heikentävään toimintaan ja käyttäytymiseen. (Salminen 2017, 222.)

Työelämätaidot sisältävät myös yleisen asenteen ja motivaation. Asenne ratkaisee esim. miten työntekijä suhtautuu työtovereihinsa ja asiakkaisiin. Professori Kirsti Lonka on todennut osuvasti, että: ”Ystävällinen käytös työtovereita ja asiakkaita kohtaan on tänä päivänä ammattitaitokysymys”. Usein törmää selityksiin, että työntekijän persoona on jonkinlainen hyväksyttävä peruste epäasialliseen käyttäytymiseen työssä. Jostain syystä koetaan sallituksi kaataa omien ongelmien likasanko työtovereiden niskaan. (Salminen 2017, 220.)

3.2 Työilmapiiri

Työilmapiirin käsite on syntynyt 1940-luvun alussa työpsykologian niin sanotun ihmissuhdekoulukunnan tutkimustyön tuloksena (Aro 2018, 33). Työpaikan hyvä ilmapiiri perustuu työntekijöiden väliseen avoimuuteen, luottamukseen sekä avuliaisuuteen. Usein työyhteisön jäsenillä on näkyviä tai piilossa olevia ristiriitoja. Olisi opittava puhumaan asioista avoimesti, jotta työyhteisön ilmapiiriä voitaisiin parantaa. (Juuti 2015, 52.)

Aitoa huolenpitoa ja välittämistä on kuulumisten kysely, avun tarjoaminen, sympatia ja ystävällinen hymy, tätä kaikki kaipaa viihtyäkseen ja näistä asioista tulee yhteenkuuluvuuden kokemus. (Furman, Ahola & Hirvihuhta 2004, 30.)

Työn iloon liittyy iloisten ja positiivisten tunteiden tartuttaminen muihinkin työyhteisön jäseniin. Työkavereiden kannustaminen, tukeminen ja rohkaiseminen ovat hyviä keinoja lisätä myös muiden työtyytyväisyyden tunnetta työyhteisössä. Monissa työyhteisöissä on kehittynyt työpaikkakohtaista huumoria, joka vähentää stressiä ja laukaisee jännitteitä. (Virolainen 2012, 193.)

Työilmapiiri liittyy vahvasti työpaikalla toisensa kohtaavien ihmisten tunteisiin. Huonossa ilmapiirissä kielteiset tunteet ovat vallitsevia, hyvässä myönteiset. Terveeseen työilmapiiriin kuuluu sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita. (Aro 2018, 29.)

”Työilmapiiri määritellään yksilön kokemukseksi omasta työympäristöstään.” Työilmapiiri ilmaisee vallitsevasta luottamuksesta työyhteisössä ja perusasenteesta työtä ja työpaikkaa kohtaan. Puhekielen ilmaisut ”fiilis”, ”henki” tai ”pössi” viittaa yleiseen työilmapiiriin. (Aro 2018, 39.) Työilmapiirin kehittäminen ja sen vaaliminen on sekä esimiehen että työntekijän vastuulla. Jokaisen on tarpeellista pysähtyä säännöllisesti miettimään omaa vaikutustaan työpaikan ilmapiiriin ja omaa asennettaan työhön ja työtovereihin. Jos työntekijä ei ole saanut riittävästi tietoa tai kuulee huhuja käytävillä, hänen kannattaa kysyä esimieheltään, miten asiat oikeasti ovat. Työ koetaan mielekkäämmäksi, kun siihen on mahdollista vaikuttaa. Sitoutuminen työhön ja tavoitteisiin helpottuu, kun kokee olevansa tärkeä osa työyhteisöä ja näkee organisaation kokonaisuudessa myös oman osallisuutensa. (Manka 2011, 129.)

Työilmapiiri riippuu monista töissä olevista tekijöistä:

- arvot ja arvostukset
- työntekijöiden käytös ja työpaikan tapakulttuuri
- tavoitteiden, työroolien, prosessien ja muiden organisaatorakenteiden mielekkyys ja selkeys
- onnistumista tukeva johtamistapa
- viestinnän laatu ja määrä
- ongelmanratkaisukäytännöt
- organisaation toimintaympäristön tilanne
- organisaation historia
- työilmapiirin johtaminen

3.3 Tasa-arvoinen kohtelu

Tasa-arvoinen kohtelu ei tarkoita, että jokaista kohdellaan samalla tavalla. Oikeudenmukaista kohtelua on ottaa erot huomioon. (Manka 2011, 130.) Tasa-arvoinen kohtelu on yksi työhyvinvointia edistävän työpaikan tunnusmerkki. Toisin sanoen se on yhtä kuin yhdenvertainen kohtelu. Työpaikalla ilmenevään häirintään tai epäasialliseen kohteluun työnantaja velvoittaa puuttumaan työturvallisuuslaki. Työnantajan velvollisuutena on seurata työyhteisön tilaa ja puuttua jo varhaisessa vaiheessa häiriötilanteisiin. Häirintä voi ilmetä mm. asiattomina vihjailuina, jotka kohdistuvat ikään, sukupuoleen, ihonväriin, mielipiteisiin tai vakaumukseen. Myös loukkaava käytös sanoin, toimin tai asentein on häirintää. Epäasiallista kohtelua ilmetessä on esimiehen keskusteltava häirinnän osapuolten kesken. Jos häirintä ei lopu, häiritsijälle on annettava ensin huomautus, ja jos sekään ei auta, on annettava varoitus. (Viitala 2013, 237.)

4 ESIMIESTYÖ TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISESSÄ

”Esimiehen etiikka näkyy luotettavuutena ja esimerkillisyytenä sekä työntekijöiden oikeudenmukaisena ja arvostavana kohteluna. Ihmissuhteiden hoitaminen vaatii vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa. Työntekijöiden ymmärtäminen tarkoittaa mm. sitä, että ymmärtää ihmissuhdeongelmien taustalla olevia syitä, auttaa löytämään sopivia ratkaisuja, on työntekijöilleen tukena, osaa huomioida erilaisuutta, kuuntelee ja on helposti lähestyttävä.” Esimies, jolla on henkistä joustoa, on kyky muuttaa ja muuttua. Esimies, jolla on sosiaalista joustoa, muuttaa toimintatapaansa huomattavasti olemassa olevassa väärässä tai saamansa palautteen perusteella. Hän on yhteistyökykyinen ja kuuntelee myös eriäviä mielipiteitä. Esimies, jolla on luovaa joustoa, tuo esille mm. asioiden välisiä riippuvuuksia ja uusia näkökulmia. Hän kykenee ennakoimaan tulevia asioita, ratkaisemaan erilaisia ongelmia ja soveltamaan oppimiaan asioita käytäntöön. Hän on aktiivinen kehittäjä. (Hyppönen 2013, 30.)

Esimiehen on kyettävä tekemään vaikeitakin päätöksiä, tarvittaessa pystyttävä sanomaan ”viimeinen” sana työyhteisössä ja tuottamaan myös pettymyksiä (Aarnikoivu 2008, 23). Esimiestyössä on tärkeää se, että esimies itse elää niin kuin opettaa. Esimiehen uskottavuuteen liittyy olennaisesti hänen sanojen ja tekojen sopusointu. (Aarnikoivu 2008, 34.)

Hyvä esimies tietää paljon, ja selvittää, mitä ei vielä tiedä. Hyvä esimies toimii johdonmukaisesti ja suoraselkäisesti. Hän on reilu kaikkia kohtaan. Luotettava esimies toimii vilpittömästi. Työntekijä pystyy luottamaan siihen, että esimies haluaa hoitaa hänen asioitaan oikeasti. Luottamus pitää ansaita ja se rakentuu vain tekojen kautta. Hyvä esimies kuuntelee ja osaa ottaa vastaan palautetta. Hän pystyy myöntämään virheensä ja kykenee pyytämään anteeksi. Hyvä esimies tavoittelee koko työyhteisön etua ei vaan omaansa. Hyvä esimies suhtautuu asioihin positiivisesti. Hän on innostunut ja tartuttaa innostustaan työntekijöihinkin. Hyvä esimies käyttäytyy aina esimerkillisesti ja osaa ratkaista ongelmia. Hyvä esimies osoittaa olevansa aidosti kiinnostunut työntekijöistään ja heidän työstään. Kunnianhimoinen esimies kehittää itseään mm. kouluttautumalla. Hän on motivoitunut kehittymään työssään. (Komi 2019, 21-23.)

Hyvä esimies luottaa työntekijöihinsä ja haluaa kuunnella heitä. Esimerkiksi, jos vanhemmista joku antaa kritiikkiä jostakin työntekijästä, ennen kuin esimies tekee johtopäätöstä, hän kuuntelee myös työntekijän näkökulman. Taitava esimies luo pelisäännöt, joista pitää johdonmukaisesti kiinni. Työntekijät tietävät, esimiehen odotukset ja osaavat toimia niiden mukaan silloinkin, kun esimies on poissa. Yhteiset onnistumiset lisäävät hyvinvointia ja tuovat energiaa. Hyvä johtaja osaa tsemrata työntekijöitään. Hän tarttuu epäröimättä epäkohtiin ratkaisukeskeisellä asenteella. Viisas johtaja toimii eettisesti oikein. Viisas esimies huolehtii myös omista voimavaroistaan. Kun esimies on itseään kohtaan armollinen, hän osaa olla myös muille sitä. (Komi 2019, 21-23.)

4.1 Työilmapiirin johtaminen

Esimiehellä on iso rooli ja vastuu työyhteisön voinnista. Hänen tulee olla läsnä ja näyttää työntekijöilleen että, arvostaa heidän työtään. Arvostusta pitäisi ilmaista säännöllisesti, eikä vain juhlapuheissa. Esimiehen on tiedettävä koko ajan, miten tiimeissä voidaan. (Tapsalainen 2018, 27.) Työilmapiirin systemaattinen johtaminen tarkoittaa, että työilmapiiriä seurataan säännöllisesti, työtä ja työoloja pyritään parantamaan sekä kaikkia organisaation jäseniä rohkaistaan kantamaan vastuuta ja toimimaan aktiivisesti hyvän työilmapiirin puolesta. Pohjimmiltaan työilmapiirin johtaminen on organisaatiokulttuurin muovaamista. (Aro 2018, 42.)

Ihmisten käytös työpaikalla on hyvän työilmapiirin synnyttämisen perusasia. Jos ihmiset käyttäytyvät töissä huonosti, on turha puhua ”hienommista” työilmapiiriin tai yleisemmin työhyvinvointiin vaikuttavista asioista. Huono käytös aiheuttaa stressiä, pahaa mieltä sekä siitä on haittaa yksilön ja yhteisön terveydelle. (Aro 2018, 50.)

4.2 Vuorovaikutus

Toimivan työyhteisön ja hyvän ilmapiirin perustana on avoin vuorovaikutus ja luottamus. Työyhteisön jäseniä ohjataan tavoitteiden mukaiseen toimintaan viestinnän, vuorovaikutuksen ja johtajuuden avulla, siksi esimiestyössä onnistuminen edellyttää hyviä viestintä- ja vuorovaikutustaitoja. (Hyppönen 2013, 37.)

Keskeinen johtamisen ja esimiestaitojen osa-alue on vuorovaikutusosaaminen. Hyvä työilmapiiri edistää mm. työntekijöiden terveyttä, tiimien innovatiivisuutta, tiedonkulkua, asiakastyytyväisyyttä sekä työn tuloksellisuutta ja tuottavuutta. Ihmiset saadaan pysymään pidempään töissä ja antamaan kokemuksen myötä karttunut osaamisensa yhteiseen käyttöön hyvän työilmapiirin avulla. Kehitettäessä työpaikan ilmapiiriä apuna voidaan käyttää ratkaisukeskeistä lähestymistapaa. (Furman 2004, 5.)

4.3 Esimiehenä jaksaminen ja kehittyminen

Usein kuulee sanottavan, että esimies työskentelee puun ja kuoren välissä. Työskentely on monien ristikkäisten odotusten, vaatimusten ja ristiriitojen keskellä työskentelyä. Esimiehen pitää kuunnella, mutta on oltava myös jämäkkä, esimiehen pitää luottaa, mutta myös kontrolloida henkilöstöä. (Järvinen 2020, 198.)

Jotta esimies kykenee tukemaan johdettaviaan, hänen tulee huolehtia omasta jaksamisestaan. Esimieheen voidaan soveltaa lentokoneen matkustamon ohjetta: aseta happinaamari ensin itsellesi ja auta vasta sitten muita. Esimiehen ollessa hyvin stressaantunut ja väsynyt, hänen on lähes mahdoton antaa tukea ja apua henkilöstölleen. (Järvinen 2020, 198.)

Esimies tarvitsee monipuolista koulutusta ja oman esimiehen sekä organisaation tukea. Erinomainenkaan esimies ei pärjää ilman henkilöstönsä pyrkimystä hoitaa työnsä hyvin tai henkilöstönsä vastuunottoa sekä yhteistyöhalukkuutta. Esimies tarvitsee omasta toiminnastaan palautetta eri suunnilta kehittyäkseen johtamistaidoissa (Järvinen 2020, 198.)

Esimiestyön tärkeyttä on korostettava, siihen on varattava riittävästi aikaa ja rekrytoitava tehtävään päteviä ja motivoituneita henkilöitä. Esimiesten riittävästä koulutuksesta ja erilaisista mentorointi- ja sparrausmahdollisuuksista on huolehdittava. Jos esimieheltä puuttuu foorumi, jossa voi jakaa kysymyksiään ja vaikeuksiaan luottamuksellisesti, esimiestehtävä muuttuu ajan kuluessa liian kuormittavaksi. (Järvinen 2020, 228.) Johdon on esimiesten kanssa yhdessä rakennettava kaikkia koskevat työyhteisö-

jen yhteiset toimintatavat ja sujuvat prosessit. Muutosten läpivienti ja strategiat edellyttävät esimiehiltä yhteistä näkemystä ja ponnistelua samaan päämäärään. (Järvinen 2020, 228.)

5 TYÖHYVINVOINNIN LISÄÄMINEN

Työhyvinvoinnin kehittämiseksi voidaan tehdä toimenpiteitä: yksilö-, organisaatio- ja yhteiskuntatasolla. Työntekijätasolla eli yksilönä voi tehdä paljonkin oman ja koko työyhteisönsä työhyvinvoinnin eteen mm. asennoitua oikein itseensä ja muihin, pitää tiedot ja taidot ajan tasalla, sovittaa yhteen työ ja muu elämä, liikkua ja rentoutua, elää terveellisesti sekä pitää yllä positiivista ja rakentavaa asennetta työyhteisön kehittämiseen. Työntekijällä on oikea asenne itseensä ja muihin, jos hän tunnistaa realistisesti omat vahvuutensa ja heikkoutensa sekä suhtautuu työkavereihinsa avoimesti. Tällä hetkellä elämän hektisyyden takia työn ja muun elämän yhteensovittaminen on yksi keskeisimpiä työelämän haasteita. Kaikki tarvitsevat rentoutumista, mutta myös liikuntaa. Yksilötason hyvinvoinnissa terveellisillä elämäntavoilla on suuri merkitys. Positiivinen elämänasenne edistää kaikenpuolista hyvinvointia. (Kauhanen 2016, 87.)

Työnantajan keskeisemmät tavat työhyvinvoinnin vaikuttamiseen:

- mielenkiintoinen ja haasteellinen työ
- joustavat työajat
- sairauspoissaolojen seuranta, analysointi ja vaikuttaminen
- kannustava työilmapiiri
- hyvä johtaminen (esimiestyö)
- fyysisen ja psyykkisen kunnon ylläpidon tuki
- lakisääteistä laajempi työterveydenhuolto
- yksilölle sopivat työsuhteen ehdot
- työterveysneuvonta mm. liikunta, ravitsemus (Kauhanen 2016, 87).

5.1 Palaute

Toiselle annettavassa palautteessa tulee helpommin annettua kielteistä palautetta, kuin positiivista. Vaikka tutkitusti tuloksellisinta työskentelyä syntyy, kun saa viisi kertaa enemmän myönteistä kuin kielteistä palautetta. Kun onnistumiset huomioidaan, se auttaa myös kritiikin vastaanottamisessa. Kielteinen palaute ei saa koskaan mennä henkilökohtaisuuksiin. Ehdottomasti kiellettyä on vähättely, syyllistäminen, nolaaminen ja huutaminen. Korjaava palaute annetaan aina kahden kesken. Palaute annetaan ystävällisesti, suoraan ja selkeästi. Älä tulkitse vaan kerro havaintosi. Kuvaile, miten asia vaikuttaa työn sujumiseen. Anna palautteen saajalle mahdollisuus kertoa asiasta myös oma näkemys. Toiminnan jatkosta on yhteisen ymmärryksen tuella helpompi sopia. Palautteen antamisen kulttuuri ylläpitää hyvää ja avointa keskusteluilmapiiriä, silloin myös vaikeistakin asioista on helpompi puhua. (Repo, Ravanti & Pääkkönen 2020, 16.)

Myönteinen palaute on tärkeää. Se innostaa ja energisoi. Se myös synnyttää arvostavan ilmapiirin työyhteisöön. Myönteinen palaute vahvistaa työntekijöiden itseluottamusta ja tukee haluttua toimintaa. Jokainen haluaa tietää, mitä häneltä työssään odotetaan ja miten hän nuo odotukset täyttää. (Hakonen, Hakonen, Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2014, 251.)

Onnistuneeseen vuorovaikutukseen kuuluu myös ongelmista puhuminen ja rakentavan palautteen antaminen. Ongelmat kannattaa ottaa heti puheeksi asianosaisten kanssa. Ristiriidat kuuluvat normaaliin elämään, mutta ne eivät voi jäädä ratkaisematta. Puheeksi otettaessa on asian korjaamiseksi hyvä etsiä toiveita ja ehdotuksia eikä etsiä syyllistä tai selitystä siihen, miksi jokin asia ei onnistunut. (Manka 2011, 125.)

Rakentavan palautteen perussäännöt:

- Anna rakentava palaute aina kahden kesken ja varaa keskustelulle aikaa.
- Palautteessa kuunteleminen on neuvon antamista tärkeämpää. Omista vahvuuksista ja heikkouksista on jokaisella oma käsitys. Kysy, mitä työntekijä itse ajattelee suorituksestaan. Anna työntekijän kertoa ja perustella oma näkemyksensä. Kuuntele.

- Sano ensin rehellisesti ja realistisesti positiiviset asiat. Pyri siihen, että välillemme syntyy luottamus ja keskinäinen yhteisymmärrys.
- Älä arvioi ihmisen persoonaa, äläkä asioita, jotka ovat hänen kontrollinsa ulkopuolella. Palautteen tulee koskea työntekijän toimintaa.
- Esitä kriittinen palaute asiallisesti ja rakentavasti.
- Kerro toiveistasi asioiden jatkon suhteen. Kerro myös konkreettisia esimerkkejä toivomastasi toimintatavasta ja hyödyistä mitä se toisi mukanaan (Hakonen ym. 2014, 254).

5.2 Palkitseminen

Palkitsemisen ytimestä löytyy kaksi asiaa: arvostus ja palaute. Silloin kun esimies arvostaa työntekijöitään, he saavat yhdessä enemmän aikaan. Työyhteisön jäsenien arvostaessa toisiaan, saavat he enemmän ja paremmin yhdessä aikaan. Arvostus näkyy mm. haluna tehdä yhteistyötä, erilaisuuden hyväksymisenä, kuunteluna sekä rohkaisemisena. (Hakonen ym. 2014, 243.)

Esimiehen arvostaessa työntekijöitään, näkyy se pyrkimyksenä toimia luottamuksen arvoisesti. Esimiehen odotetaan huolehtivan erilaisista rajoista ja pitävän kiinni säännöistä. Siihen tarvitaan sekä rohkeutta että sydäntä. Kun työntekijät huomaavat, että esimiehen harkintakykyyn voi luottaa, he tavallisesti myös ovat valmiita seuraamaan hänen linjauksiaan ja uskaltavat antautua keskusteluihin tavoitteista ja työn kehittämisestä. Esimiehen on oltava kiinnostunut myös siitä, mitä työntekijät tekevät – ei kontrolloidakseen vaan rohkaistakseen ja kannustaakseen. (Hakonen ym. 2014, 243.)

5.3 Vinkkejä esimiehille

Työntekijöiden johtamisessa yksi esimiehen tärkeimmistä tehtävistä on asiallinen, myötätuntoinen ja ammatillinen tyyli ottaa puheeksi erilaisia asioita. Kannustaminen, innostaminen, motivointi, palautteen anto, työntekijöiden erilaisten elämäntilanteiden huomioiminen ja ongelmiin puuttuminen ovat keskeisiä keinoja luoda työpaikalle myönteinen ilmapiiri. (Repo ym. 2020, 18.) On todettu, että hyvinvointia työssä ja

työssä suoriutumista parantavat oikeudenmukainen ja arvostava kohtelu. Muun muassa kohtelias ja ystävällinen tapa kommunikoida ja toimia koetaan siten. Esimiehen on tärkeää osoittaa, että kaikki ovat työyhteisössä tärkeitä. (Hakonen ym. 2014, 244.)

- Osoita kiinnostusta ja uteliaisuutta työntekijöiden tekemää työtä kohtaan
- Kysy työntekijöiden mielipidettä ajankohtaisista asioista ja osoita olevasi kiinnostunut heidän näkemyksistään. Keskustele mahdollisista näkemyseroista, näin osoitat arvostavasi alaisesi näkemyksiä.
- Tuo esille työntekijöiden vahvuuksia. Puhu niistä ja keskitä myös oma huomiosi niihin.
- Kerro työntekijöille, miten paljon hyötyä sinulle on ollut heidän antamastaan avusta.
- Muista kuunnella ja tarpeen mukaan kysy tarkentavia kysymyksiä. Kuulluksi tuleminen on useimmille meistä tärkeää (Hakonen ym. 2014, 249).

Esimes voi vahvistaa henkilöstönsä motivaatiota tehokkaimmin hoitamalla oman työnsä kunnolla. Eli esimies:

- anna palautetta riittävästi
- kiitä hyvästä suorituksesta
- noudata ja edistä kurinalaista toimintaa
- anna tarvittaessa ohjeita
- delegoi tehtäviä rohkeasti ja tiimin jäseniin luottaen
- kuuntele aktiivisesti
- tee tehokkaasti päätöksiä ja seuraa niiden vaikutuksia oppiaksesi uutta (Salminen 2017, 328).

Esimiehen menettelytavat päätöksenteossa liittyvät oikeudenmukaisuuden kokemiseen. Reiluutena koetaan esimerkiksi se, että päätökset tehdään johdonmukaisesti. Jokaista työntekijää kohdellaan päätöksestä, ajasta ja paikasta riippumatta samalla tavoin. Oikeudenmukaisuutena pidetään sitä, että päätöksistä kerrotaan totuudenmukaisesti ja perustellen asiallisesti ja kunnioittavasti. (Hakonen ym. 2014, 246.)

Päätöksiä tehdessä:

- Pyri päätöksissä huomioimaan työntekijät yksilöllisesti ja hyödyntäen kunkin vahvuuksia.
- Kysy heidän mielipidettä, joita asia koskee.
- Kerää päätösesi pohjaksi mahdollisimman tarkkaa tietoa riittävästi.
- Jos havaitset itse tai muiden avulla, päätöksesi olevan huono, muuta sitä.
- Kerro uusista asioista ja päätöksistä totuudenmukaisesti.
- Perustele huolellisesti, jotta työntekijät ymmärtävät miksi näin on tehty.
- Arvosta kuulijoita.
- Kerro asiallisesti, koska esim. huumori ymmärretään helposti väärin. (Hakonen ym. 2014, 250.)

6 TYÖHYVINVOINTIKARTOITUS VALKEAKOSKEN PÄIVÄKOTEIHIN

6.1 Kartoituksen tarkoitus ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä tietoa ja ymmärrystä työhyvinvointiin liittyvissä asioissa sekä kartoittaa kyselyllä Valkeakosken kaupungin päiväkotien varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien hyvinvointia työssä. Tavoitteena oli saada tietoa mm. varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien työssä jaksamisesta ja siitä, miten asiat koetaan työyhteisöissä, jotta pystyttäisiin tukemaan ja kehittämään työhyvinvointia.

Tapaustutkimuksessa tavoitteena on tutkitun tiedon tuottaminen tietystä aiheesta. Tapaustutkimus soveltuu hyvin lähestymistavaksi, silloin kun halutaan ymmärtää syvällisesti esim. jonkin organisaation tilannetta ja ratkaista siellä ilmennyt ongelma tai tuottaa kehittämissuhteita tutkimuksen keinoin. Puhtaassa tapaustutkimuksessa ei vielä käytännössä viedä muutosta eteenpäin tai kehitetä mitään konkreettista vaan tutkimuksen avulla luodaan kehittämissuhteita tai havaittuun ongelmaan ratkaisuehdotus. (Ojasalo, Moilanen & Ritakoski 2014, 37.)

6.2 Kartoituksen toteuttaminen

Tutkimuskirjallisuuteen tutustuminen alkoi jo ennen varsinaisten opintojen alkua. Kirjallisuuteen tutustuminen on keskeistä kehittämistyössä. Kirjallisuudesta löytyy mm. tietoa siitä, mitä tuloksia samaan aihepiiriin liittyvistä tutkimus- ja kehittämishankkeista on saatu. (Ojasalo yms. 2014, 30.) Erilaisia yhteisöllisiä ideointimenetelmiä on monenlaisia. Menetelmille on tyypillistä, että ryhmä ihmisiä luovat yhdessä luovuutta tukevalla menetelmällä uusia näkökulmia annettuun teemaan. Yksi tällainen menetelmä on aivoriihityöskentely. Aivoriihityöskentelyssä ryhmä ihmisiä työstää yhdessä annettua teemaa niin, että ensin keksitään vapaasti aiheeseen liittyviä ideoita. Kaikkia osallistujia rohkaistaan ilmaisemaan omia ajatuksia ilman kritiikkiä. Tavoitteena on saada menetelmällä aikaan mahdollisimman monta ideaa, jotka kirjataan ylös. (Ojasalo yms. 2014, 44.) Tutkimuksellinen tiedonkeruuni syksyllä 2019 yhdessä päiväkodin työllässä post it lappu kyselyllä ”Mistä työhyvinvointi syntyy?” Tämä toteutettiin aivoriihityöskentelyllä. Sai kirjoittaa niin monta lappua kuin keksi. Lopuksi luin vastaukset ääneen. Vastauksena oli mm. hymy, ilo, pikkujoulut, ennakoitavuus arjessa, vapaa-aika erillään työstä, henkilökunnan riittävyys, aktiivinen tyhy-toiminta, haasteet, joihin voi pureutua, maalaisjärki, ”kioski”, kahvitauot, mahdollisuus hyödyntää omaa osaamistaan, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja arkeen, yhteinen tekeminen, osallisuus, ammatillisuus, vapaa-ajan hyvinvointi, työrauha, terveellinen fyysinen ympäristö, ei puhuta selän takana, saa olla oma itsensä, tasa-arvo, tervehtiminen, käytöstavat, avunanto, ystävällisyys, kannustaminen, työkaverit, yhteishenki, myönteinen/positiivinen työilmapiiri, avoimuus, se, että asioita ei ”taivastella”. (Liite 2.) Nämä post it laput kuvastavat hyvin työhyvinvointia.

Kysely sopii esimerkiksi lähtötilanteen selvittämiseen. Kyselyssä kysytään samaa asiaa samalla tavalla isommalta joukolta. Kysely voidaan toteuttaa paperisella tai sähköisellä lomakkeella. (Ojasalo ym. 2014, 40.) Opinnäytetyöhöni liittyvä kysely oli anonymi kysely. Toteutin sen keväällä 2020 google formsilla Valkeakosken päiväkotien varhaiskasvatuksen opettajille ja lastenhoitajille. Kyselyn tarkoituksena oli saada laajasti tietoa varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien työhyvinvoinnista. Teemana kyselyssä oli muun muassa oma jaksaminen, työyhteisötaidot ja esi- miestyö. Kysymyksiä kyselyssä oli 46 kappaletta. Vastaus vaihtoehtoina kyllä, ei ja avoin vastaus. Sähköisen kyselyn kysymykset löytyvät opinnäytetyön liitteestä

(Liite3). Linkki sähköiseen kyselyyn lähetettiin päiväkodinjohtajien kautta. Jokainen päiväkodinjohtaja lähetti kyselyn oman päiväkodin varhaiskasvatuksen opettajille ja lastenhoitajille. Korona epidemia hankaloitti kyselyn toteutumista. 37 työntekijää vastasi kyselyyn. Saattoi olla, että fokus oli keskittynyt koronan takia perusarjen sujumiseen. Osa työntekijöistä oli siirrettynä myös muihin tehtäviin. Ja osa piti vuosilomia tai oli palkattomalla. Samaan aikaan organisaatiomme oli lomauttamassa työntekijöitä, joka vaikutti vastausten saamiseen.

6.3 Kartoituksen tulokset

Kysely toteutettiin keväällä 2020 Google Forms kyselyllä, päiväkodinjohtajien lähettämän linkin kautta. Kysely oli anonymi. Kysely oli auki toukokuun alusta kesäkuun alkuun eli kuukauden ajan. Väittämiä kyselyssä oli 46. Vastaus vaihtoehdot oli kyllä, ei ja avoin vastaus. Kyselyn linkki lähetettiin noin 130 työntekijälle. Kyselyyn vastasi 37 vastaajaa, joka on vajaa 30 %. Kysely osui juuri loppukevääseen, jolloin Valkeakosken varhaiskasvatuksen henkilöstöä oli koronan takia siirrettynä töihin sote puolelle, osa oli lomalla ja kaiken lisäksi lomautusuhka oli päällä. Saattaa olla, että motivaatiota kyselyyn vastaamiseen ei ollut näistä syistä, mutta oletettavasti saaduilla tuloksilla on ainakin suuntaa antavaa merkitystä.

6.3.1 Motivaatiotekijät



Kuvio 2. Työstä tykkääminen.

Väittämään ”Tykkään työstäni” 34 vastasi kyllä, yksi vastasi ei. Kaksi vastaajaa oli vastannut avoimeen vastaukseen.

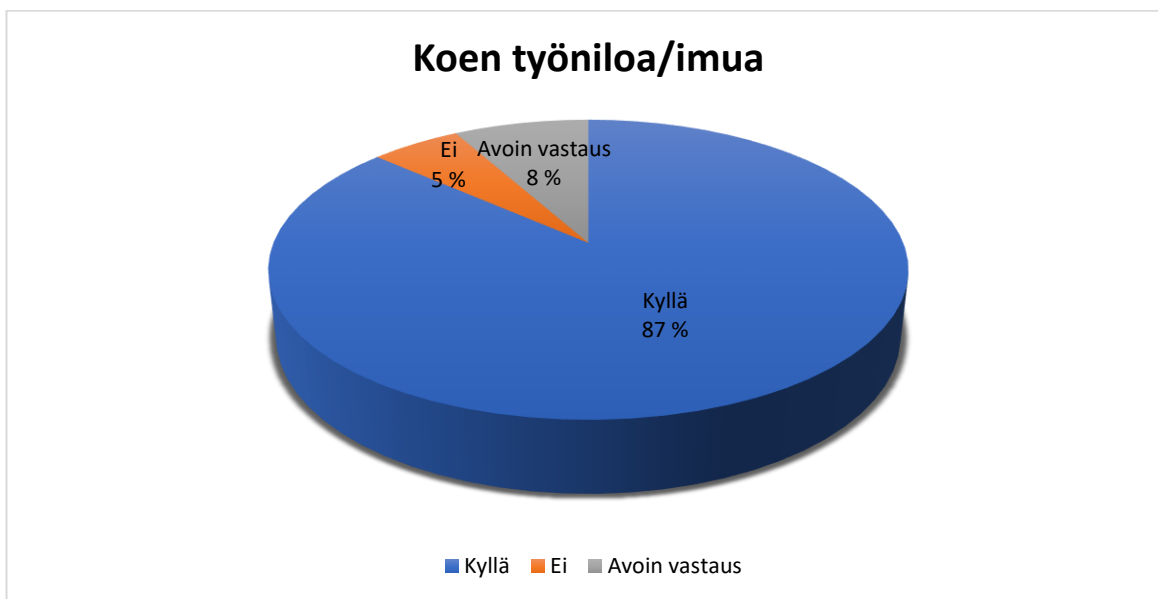
” Pidän perustyöstäni lapsiryhmässä, mutta alan yleinen vaatimustaso, byrokratia ja suuret lapsimäärät ryhmissä, sekä yleinen arvostuksen puute ovat saaneet minut välillä miettimään alanvaihtoa vakavissaan.”

” Lasten kanssa tehtävästä työstä kyllä, mutta kaikki muu ahdistaa”

Vastauksista käy ilmi, että kyselyyn vastanneet varhaiskasvatuksen työntekijät pääosin tykkäävät työstään, mutta kahdesta avoimesta vastauksesta tulee julki, että peruslastenhoitotyön lisäksi tulleet työt ovat alkaneet vaikuttamaan ajatuksiin alalle jäämisestä.

On ihmisiä, jotka syystä tai toisesta ajautuvat jollekin alalle. Osittain työn mielekkäisyys perustuu siihen, mitä työ merkitsee itselle ja mitä siltä odottaa. Työhön suhtautuminen voidaan jaotella kolmeen ryhmään: työ työnä, urana tai kutsumuksena. Työ työnä-ryhmään kuuluvat ne työntekijät, joille työ merkitsee ennen kaikkea toimeentuloa. Tällöin työltä odotetaan lähinnä materiaalista palkitsevuutta eikä työn sisältöä

koeta sinänsä arvokkaana. Työ urana-ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka panostavat työhön henkilökohtaisia voimavarojaan enemmän. Tällöin työ merkitsee toimeentulon lisäksi mahdollisuutta edetä ammatillisella uralla ja sitä kautta saavuttaa parempi itseluottamus ja sosiaalinen asema työssä. Työ kutsumuksena-ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka kokevat työnsä kiinteäksi osaksi elämää. Työtä tehdään siksi, että työ sinänsä palkitsee. (Hakanen 2011, 27.)



Kuvio 3. Työnilon/imun kokeminen.

Väittämään ”Koen työniloa/imua” 33 vastasi kyllä, kolme vastasi ei. Yksi oli vastannut avoimeen vastaukseen.

” Joskus harvoin, kun on aikaa olla rauhassa lasten kanssa, kuunnella heitä ja paneutua toimintaan heidän kanssaan”

Työn imulla tarkoitetaan omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista. Työn imulla on todettu olevan vaikutusta työhön sitoutumiseen, työpaikan taloudelliseen menestykseen ja eläköitymisajatuksiin. (Manka & Manka 2016, 41.) Työnilo koostuu mm. onnistumisen ilon kokemisesta, keskinäisestä arvostuksesta ja työntekijöiden tunteesta, että heistä välitetään ja pidetään huolta (Furman 2004, 30).



Kuvio 4. Työn stressaavuus.

Väittämään ”Työ stressaa” 14 vastasi kyllä, 12 vastaajaa ei. Avoimiin vastauksiin vastasi 11 vastaajaa. Avoimissa vastauksissa oli mm. vastauksia ”*Toisinaan*”, ”*Hetimitään*”, ”*Ajoittain*”, ”*Joskus*”, ”*Välillä*”, ”*Jonkin verran*” jne.

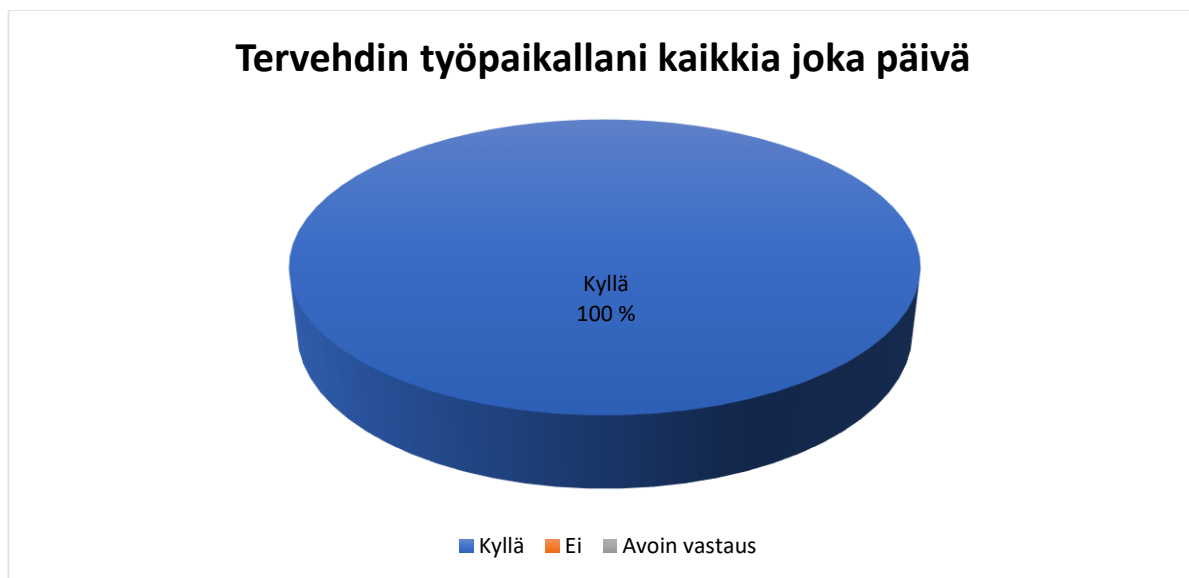
”*Silloin kun on kiirettä ja kaikki lapset paikalla*”

”*Toisinaan työhön liittyvät asiat aiheuttavat stressiä*”

Vastaajista suurin osa kokee työn stressaavan ainakin joskus. Yhdessä avoimessa vastauksessa kerrotaan stressin syntyvän kiireestä.

Jokainen kokee stressin eri tavalla ja se on yksilöllistä. Toinen voi kokea jonkun asian stressaavana, jonka toinen voi kokea motivaatiota lisäävänä tekijänä. (Viitala 2013, 220.)

6.3.2 Työyhteisötaidot



Kuvio 5. Työpaikalla tervehtiminen.

Väittämään ”Tervehdin työpaikallani kaikkia joka päivä” kaikki 37 vastaajaa vastasivat kyllä.

Jokainen vastaaja edistää omalta osaltaan yhteisöllisyyttä ainakin tervehtien. Arkiset taidot mm. tervehtiminen, kuunteleminen, auttaminen ja lupauksen pitäminen edistävät yhteisöllisyyttä (Manka 2011, 122).



Kuvio 6. Asiallisen kielen käyttäminen.

Väittämään ”Käytän asiallista kieltä” 36 vastasi kyllä, yksi vastasi avoimeen vastaukseen.

” Mielestäni kyllä, välillä huumorintaju saattaa työkaverin korvaan kuulua ei niin asiallisena, mutta se ei ole tarkoitus.”

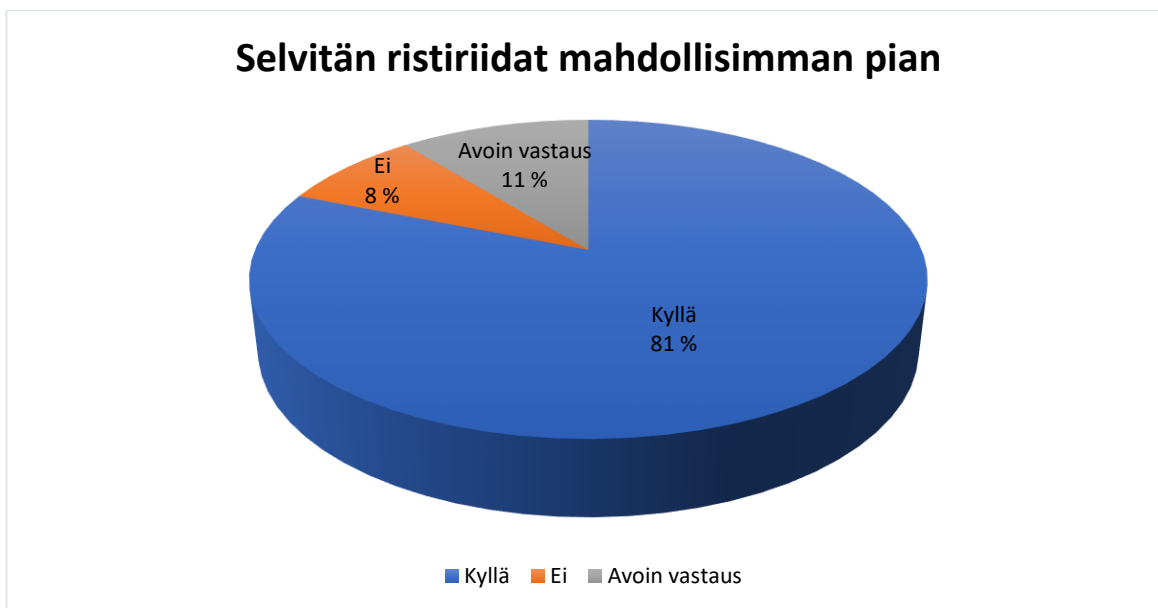
Asiallisen kielen käyttäminen on mielestäni ammatillisuutta. Työyhteisöön ei kuulu esim. kiroilu. Jokaisella on erilainen huumorintaju, siksi pitääkin olla varovainen mitkä asiat heittää vitsiksi. Usein kuulee myös sarkasmisia ”heittoja”, jotka eivät ole sama asia kuin vitsi.



Kuvio 7. Anteeksi pyytäminen pahoittaessa jonkun mielen.

Väittämään ”Pyydän työyhteisössäni anteeksi, jos pahoitan jonkun mielen” 35 vastasi kyllä, yksi vastasi ei ja yksi vastasi avoimeen vastaukseen: *”Yritän”*

Lapsia opetetaan pyytämään anteeksi ja anteeksi pyytämistä pidetään yhtenä tärkeimpänä taitona. Aikuisilta tämä kuitenkin monesti unohtuu tai jää muuten vaan tekemättä.



Kuvio 8. Ristiriitojen selvittäminen.

Väittämään ”Selvitän ristiriidat mahdollisimman pian” 30 vastasi kyllä, kaksi ei ja viisi vastasi avoimeen vastaukseen. Avoimissa vastauksissa vastauksena oli mm.

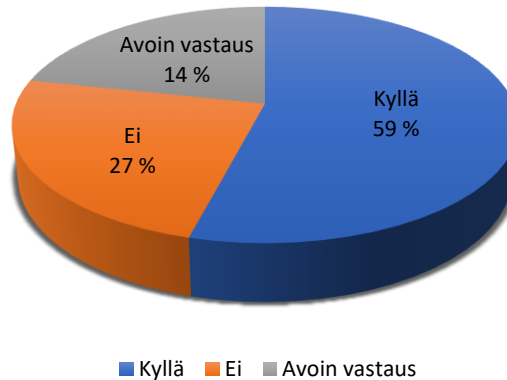
”En aina, mutta pyrin siihen”

” Useimmiten. Riippuu toisesta osapuolesta. Tietää, kenen kanssa pystyy sopimaan.”

” Jotkut eivät itse halua selventää, vaan mieluummin jäävät loukkaantuneeseen tilaan.”

Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä on se, miten työhön tai yhteistyöhön liittyvät ristiriidat ja erimielisyydet kyetään nostamaan esiin, käsittelemään ja ratkomaan. (Järvinen 2020, 128.)

Puutun työyhteisössäni epäkohtiin esim. jos toinen työntekijä puhuu pahaa toisesta työntekijästä, uskallan sanoa olevani eri mieltä



Kuvio 9. Epäkohtiin puuttuminen.

Väittämään ”Puutun työyhteisössäni epäkohtiin esim. jos toinen työntekijä puhuu pahaa toisesta työntekijästä, uskallan sanoa olevani eri mieltä” 22 vastasi kyllä, 10 ei, 5 avointa vastausta.

” Epäkohtiin puutun rohkeasti ja mielipiteeni uskallan ilmaista, vaikka olisin asiasta erimieltä, mutta yhdyn myös turhan helposti ”selän takana puhumiseen”. Siitä täytyisi päästä pois!”

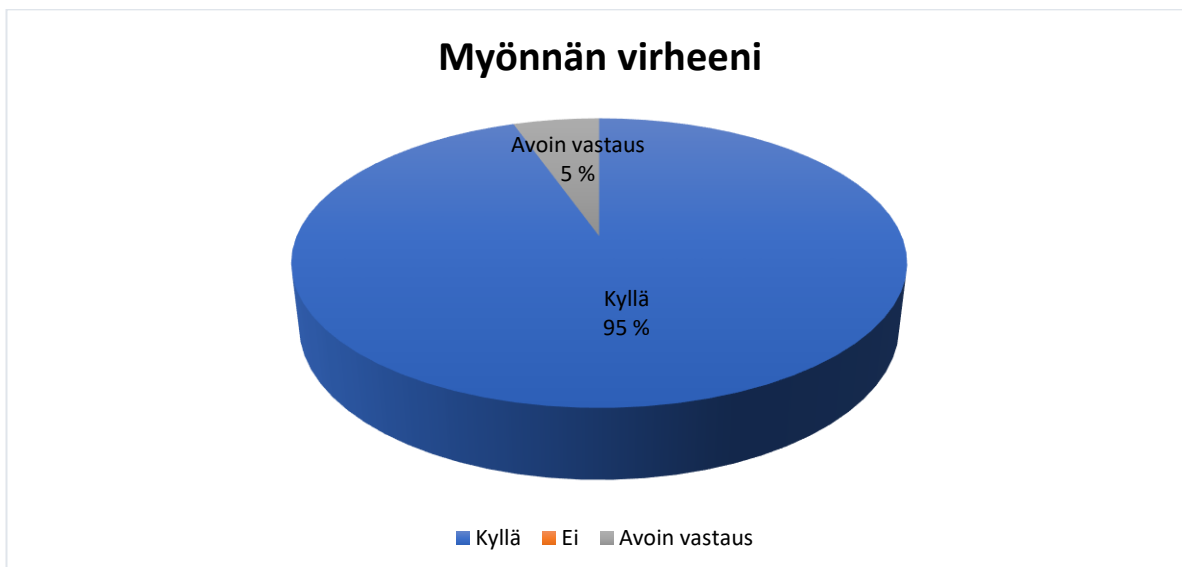
” Riippuu paljon tilanteesta / asiasta. Tarkoituksena kuitenkin selvittää asia tavalla tai toisella. Ei voi jättää puuttumatta.”

” En kovin helposti, mutta joskus puutun. Aika usein puolustan toista työntekijää ja yritän ymmärtää.”

” Ehkä siinä tapauksessa olen hiljaa”

” Välillä tämä tuntuu vaikealta nimenomaan puuttua, eri mieltä uskallan olla.”

On kaikkia kohtaan reilua puuttua epäkohtiin. Esimerkkinä oli, että vähintään kertomalla, ettei ole samaa mieltä. Työyhteisöistä usein löytyy joku, jolla on esim. tapana arvostella muita selän takana, mutta ei uskallusta kertoa suoraan työkaverille, jos joku asia hiertää. Jos työkaverit puuttuvat takana päin puhumiseen, tällainen työntekijä lopettaa aiemmin, kun huomaa ettei saa juttuihinsa mukaan ketään. Joskus myös kuulee, että esimiehen odotetaan puuttuvan johonkin epäkohtaan, mutta kukaan ei ole kertonut epäkohdasta esimiehelle ja hän ei välttämättä tiedä asiasta mitään.



Kuvio 10. Omien virheiden myöntäminen.

Väittämään ”Myönnän virheeni”. 35 vastasi kyllä, kaksi avointa vastausta.

Jokainen tekee virheitä ja se on inhimillistä. Virheiden myöntäminen onkin vaikeampaa, usein syytä pitää etsiä jostakin muusta.

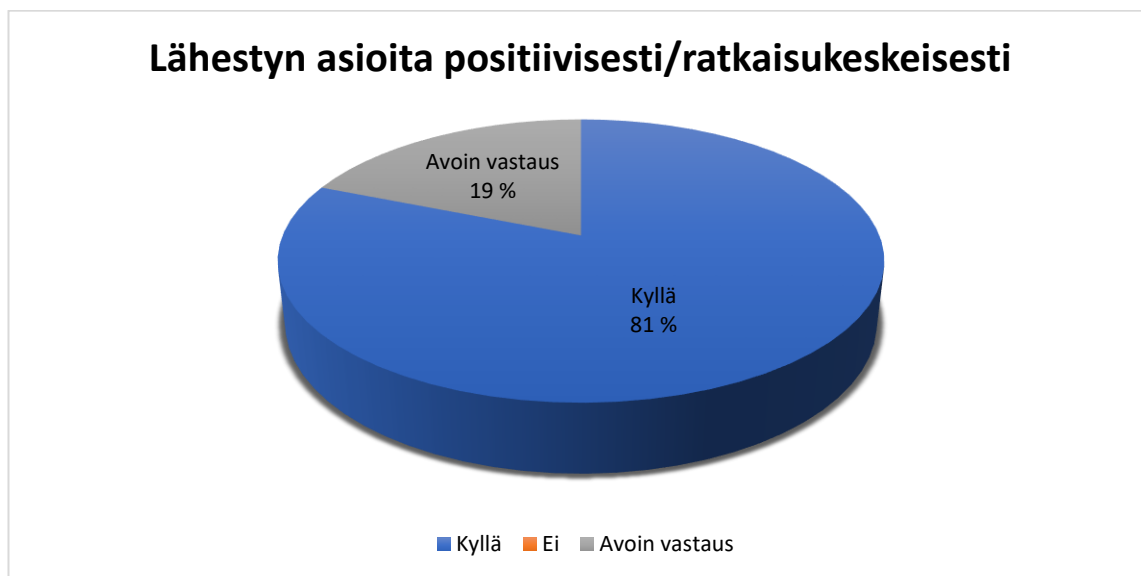


Kuvio 11. Tarvittaessa joustaminen.

Väittämään ”Joustan tarvittaessa”. Vastaajista 36 vastasi kyllä, yksi avoin vastaus.

”Kun sopii itselleni hyvin, ja jos työ on joustanut minulle, niin mieluusti joustan itsekin.”

Työyhteisö toimii hyvin, jos siellä joustetaan tasapuolisesti. Esimerkiksi, jos joku haluaa vaihtaa iltavuoron aamuvuoroksi, on reilua, että jossakin toisessa kohtaa vuoron vaihtoa haluava vaihtaa vuoron takaisin.



Kuvio 12. Asioiden lähestyminen positiivisesti/ratkaisukeskeisesti.

Väittämään ”Lähestyn asioista positiivisesti/ratkaisukeskeisesti”. Vastasi 30 kyllä, seitsemän vastasi avoimeen vastaukseen mm. *”Pääosin kyllä, mutta aina ei jaksaa”*, *”Yritän, mutta aina se ei onnistu”*

” Tiedän että tuon mielipiteeni/asiani tomerasti esille, mutta haluan kuulla myös muiden mielipiteet ja sen jälkeen asiasta keskustelua/kompromisseja”

” Usein jyrätään, suhtaudutaan kyseenalaisesti, ei toi voi tietää. Ainakin itsellä se tunne.”

Oma asenne vaikuttaa suoritusmotivaatioon. ”Työhönsä myönteisesti asennoitunut ja työstä motivoitunut työntekijä tarttuu ripeasti työhönsä ja ponnistelee onnistuakseen tehtävässään.” Hän on kiinnostunut myös organisaation menestyksestä ja yleisesti työkavereidensa onnistumisesta ja hyvinvoinnista. (Salminen 2017, 220.)



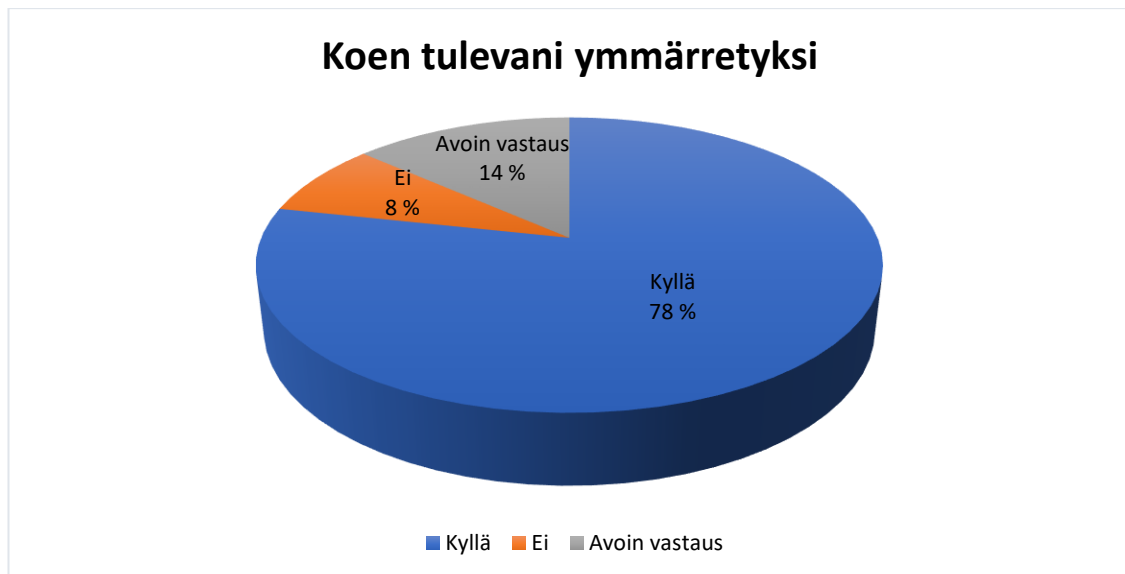
Kuvio 13. Sovituista asioista kiinni pitäminen.

Väittämään ”Pidän kiinni sovituista asioista” Vastasi 35 kyllä, kaksi avointa vastausta.

” Mielestäni isoin asia työhyvinvoinnissa on se, että sovituista asioista pidetään kiinni 👍 ”

” Perustelluista asioista, en niistä jotka tehdään vain siksi kun on aina tehty”

Työyhteisöosaaminen on kykyä ja halua nähdä, miten oman työn hoitaminen vastuullisesti vaikuttaa työssä. Työpaikoilla turhaa harmia aiheuttavat usein pienet asiat. Jotkut kukaan kuormittuisi, ei odotettaisi jonkun toisen tekevän vaan jokainen tekisi itse sovitut työtehtävät. (Hyppönen 2013, 296.)



Kuvio 14. Ymmärretyksi tuleminen.

Väittämään ”Koen tulevani ymmärretyksi” 29 vastasi kyllä, kolme ei ja viisi avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa mm. ”Pääsääntöisesti”, ”Joskus”
”Kyllä muuten, mutta en aina esimiehen taholta”

Työyhteisöissä voi joskus olla vaikea tulla ymmärretyksi. Ei kuitenkaan pidä jättää asiaa sikseen vaan jatkaa omia perusteluja niin, että muut ymmärtävät. Se ei kuitenkaan tarkoita, että asioista pitäisi olla samaa mieltä.



Kuvio 15. Työkavereiden kehuminen ja kannustaminen.

Väittämään ”Kehun ja kannustan työkavereitani” 34 vastasi kyllä, kolme avointa vastausta.

”Turvallisessa ilmapiirissä kyllä, aina ei siltä tunnu”

”Yritän, enemmänkin voisi!”

Työyhteisötaitoja olisi hyvä harjoitella kiittämällä ja kehumalla työkaveriaan ja jopa esimiestäänkin. Siitä syntyy hyvä mieli sekä kehujalle että kehuttavallekin. (Manka 2011, 124.)



Kuvio 16. Luotettavuus.

Väittämään ”Olen luotettava esim. Jos joku kertoo minulle luottamuksella asian, jota ei halua muiden tietävän, en kerron asiaa eteenpäin” Kaikki vastasivat kyllä.

”Aito luottamus on kahden ihmisen välinen molemminpuolinen tunne, joka syntyy ajan ja kokemusten myötä. Luottamusta vahvistavat hyväksytyksi tuleminen, vastavuoroisuus ja yhteisöllisyys.” (Hyppönen 2013, 281.)



Kuvio 17. Työyhteisön jäsenien arvostus.

Väittämään ”Arvostan kaikkia työyhteisön jäseniä” 29 vastasi kyllä, yksi ei ja seitsemän avointa vastausta.

”Yritän ymmärtää, että olemme erilaisia”

”Joitain enemmän kuin joitain, mutta jokainen on hyvä jossain”

”Kovin negatiivisien ihmisten kohdalla joudun joskus jättämään lähinnä huomiotta, ettei käy itselleni liian raskaaksi.”

”Pyrin arvostamaan kaikkia, jotkut tekevät sen omalla käytöksellään vaikeaksi”

”Arvostus pitää ansaita”

”Arvostan kaikkia ihmisinä mutta työhön liittyvä arvostus nousee työn kautta.”

” Joskus toiminnassa tulee eteen toimintaa, joka on omien arvojen vastaista, jolloin tältä osin arvostusta ei voi antaa”

Arvostuksen osoittaminen lisää halua onnistua, motivaatiota ja antaa parastaan.

Työyhteisössä työkaverit voivat osoittaa toistensa arvostamista esim. antamalla positiivista palautetta, puhumalla työkavereista arvostaen silloinkin, kun he eivät ole läsnä, osoittamalla olevansa kiinnostunut työkavereista, heidän tekemisistä ja mielipiteistä sekä kysymällä työkavereilta apua. (Furman 2004, 13.)



Kuvio 18. Työtapojen kunnioittaminen.

Väittämään ”Kunnioitan jokaisen työtapaa” 16 vastasi kyllä, viisi vastasi ei ja 16 avointa vastausta.

”Välillä kyseenalaistan toimintatapoja.”

”Kunnioitan, mutta saatan puuttua ja kyseenalaistaa mikäli aihetta”

”Joskus näen epäaitoa lasten kohtaamista, joka tuntuu siltä, että en voi sellaista kunnioittaa”

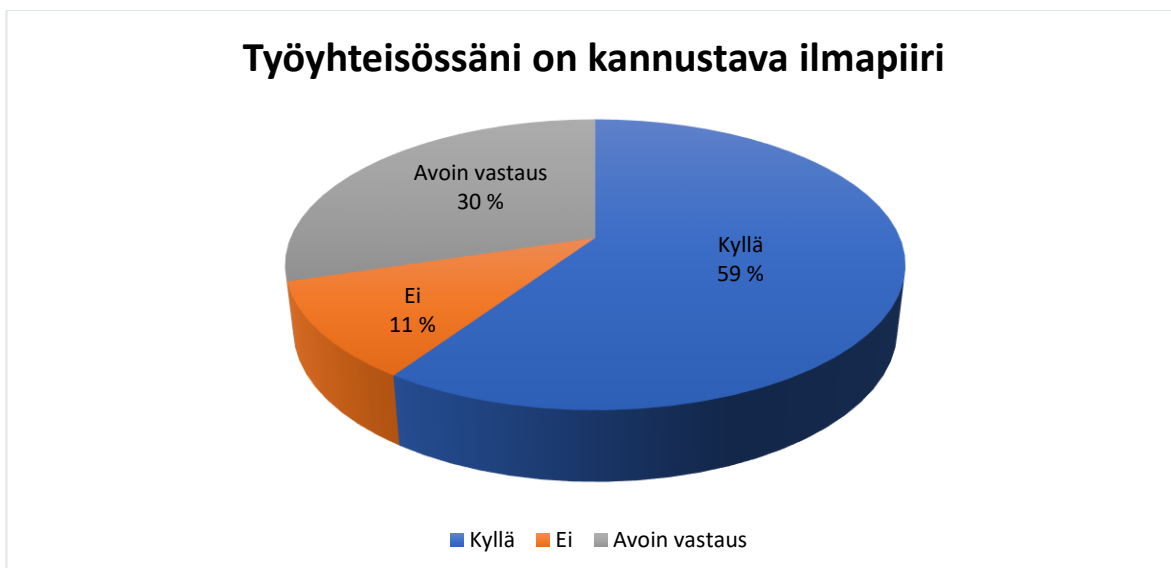
”Kunnioitan lähes jokaista työtapaa, mutta joskus näkee työtapoja, joita itse ei tekisi”

”Kunnioitan kyllä, mutta en hyväksy ihan kaikkea näkemääni ja kuulemaani esim. miten lapselle puhutaan”

”Välinpitämättömyyttä ja negatiivista työtapaa on vaikea kunnioittaa”

Vastaajien avoimissa vastauksissa nousee tärkeitä asioita esille. Jos työyhteisöissä on työtapoja, joita ei pysty kunnioittamaan, näistä olisi hyvä kertoa työkaverille ja esimiehen tulisi myös olla tietoinen.

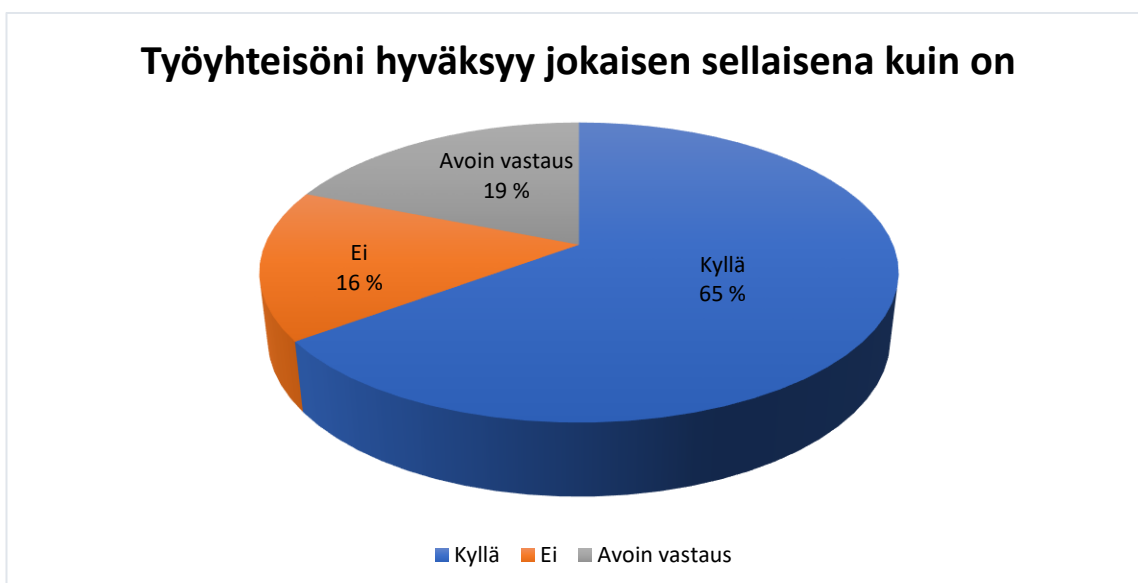
Työyhteisötaitoinen työntekijä ottaa toiset huomioon, on kohtelias, arvostaa ja kunnioittaa muita eli luo omalta osaltaan yhteishenkeä. Hän kannustaa ja tukee sekä työkaveritaan että esimiestään ja siten kantaa vastuuta. (Manka 2011, 129.)



Kuvio 19. Työyhteisön kannustava ilmapiiri.

Väittämään ”Työyhteisössäni on kannustava ilmapiiri”, 22 vastasi kyllä, neljä vastasi ei ja 11 avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa vastauksena mm. ”Välillä”, ”Ei aina”, ”Joiltain osin kyllä ja joiltain osin ei”
” Välillä hyvinkin negatiivis sävytteinen, joka saa haluamaan etäisyyttä.”

Työilmapiiriin vaikuttaa sen jokainen jäsen. Asia olisi hyvä ottaa puheeksi esimerkiksi työllässä. ”Tullessasi työyhteisöön mitä tuot tullessasi?”



Kuvio 20. Hyväksyminen sellaisena kuin työyhteisössä on.

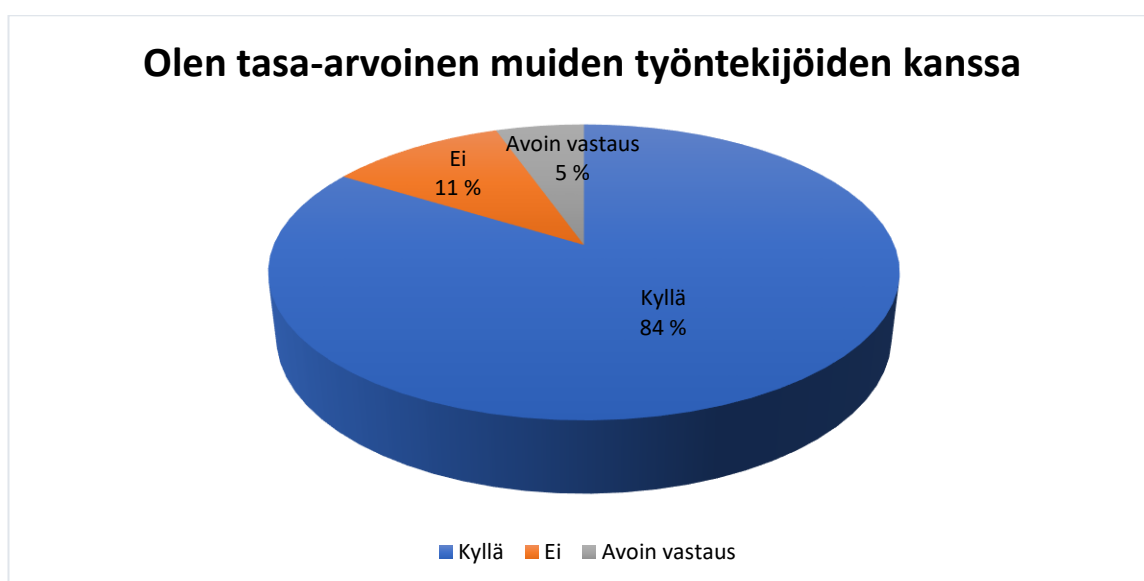
Väittämään ”Työyhteisöni hyväksyy jokaisen sellaisena kuin on” 24 vastasi kyllä, kuusi ei ja seitsemän avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa vastauksena mm.

”Lähestulkoon”, ”Ei aina”, ”Ei välttämättä”

”Toisinaan, koen olevani kyllä vähän erilainen. Työasenteeni on ripeä ja tarmokas.”

”Arvostelua kyllä kuulee päivittäin toisista työntekijöistä.”

Hyvä yhteisö auttaa toteuttamaan yksilöllisyyttä ja yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön energiaa, jolla yhteisöllisyyttä voidaan rakentaa. Yhteisöllisyyden perusta on erilaisuuden hyväksyminen. (Manka 2011, 115.)

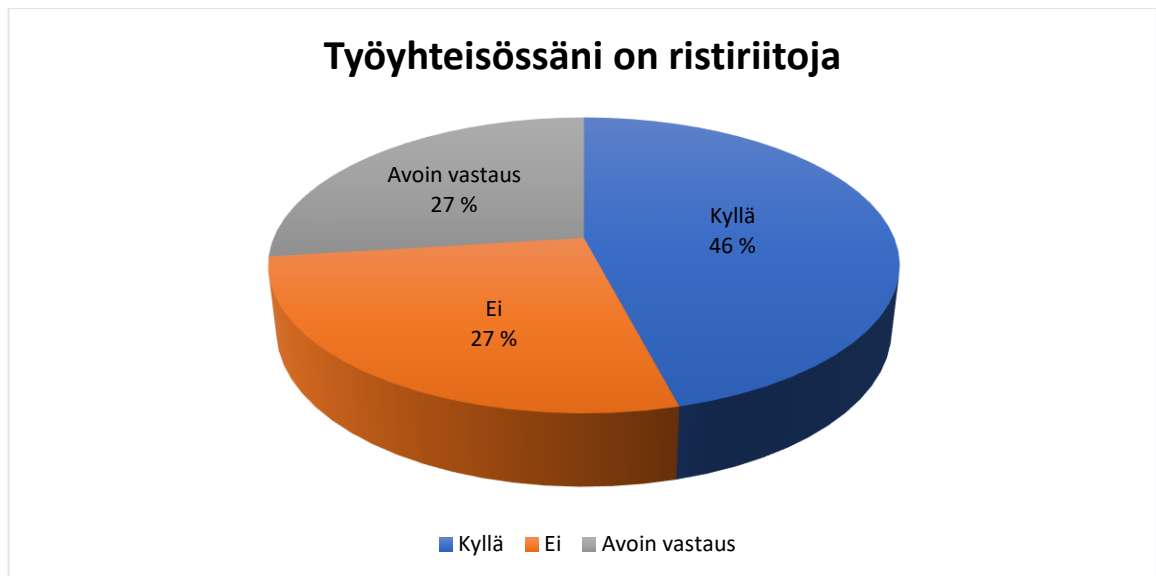


Kuvio 21. Tasa-arvo muiden työntekijöiden kanssa.

Väittämään ”Olen tasa-arvoinen muiden työntekijöiden kanssa” 31 vastasi kyllä, neljä ei ja kaksi avointa vastausta.

” Eri ammattikuntia kohdellaan eriarvoisesti ”

”Välillä tuntuu että esim. ylemmältä taholta, kuten esimiehiltä ja heidän esimiehiltään tulee tunne, että emme ole kaikki tasa-arvoisia...johtuen jopa henkilökohtaisista ”puutteista” tms.”



Kuvio 22. Ristiriidat työyhteisössä.

Väittämään ”Työyhteisössäni on ristiriitoja” 17 vastasi kyllä, 10 vastasi ei ja 10 avointa vastausta.

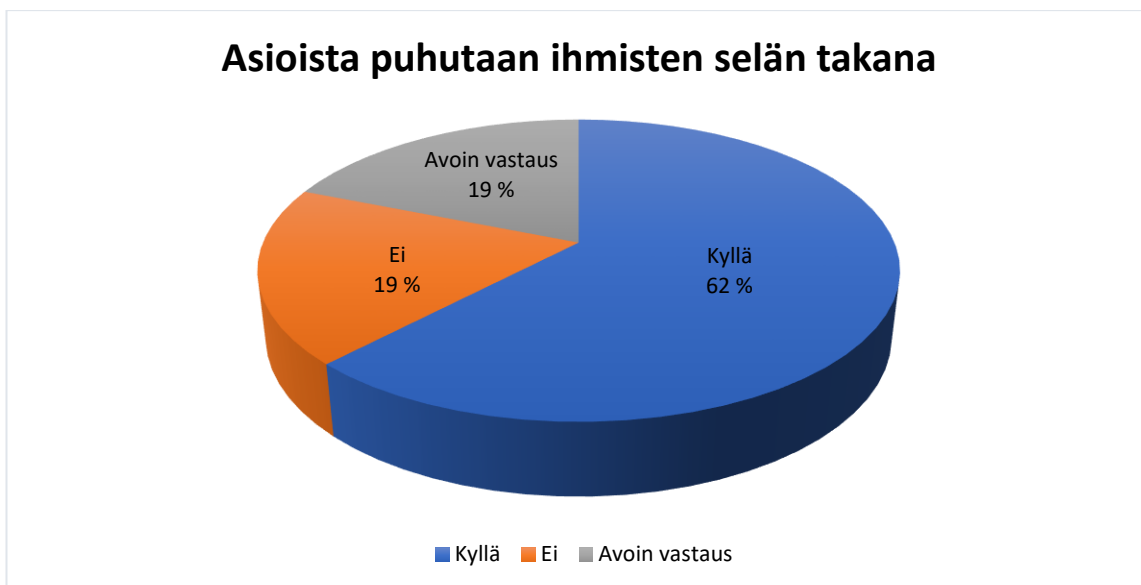
”Henkilökemiat ei aina osu kohdalleen.”

” Jonkin verran kai aina. Ratkaisevaa on, saako ongelmista puhua ja kuinka ne ratkaistaan.”

” Harvemmin enää nykyään, mutta toisinaan niitä saattaa syntyä.”

”Ainahan ristiriitoja tulee, mutta ne selvitetään ja jatketaan eteenpäin”

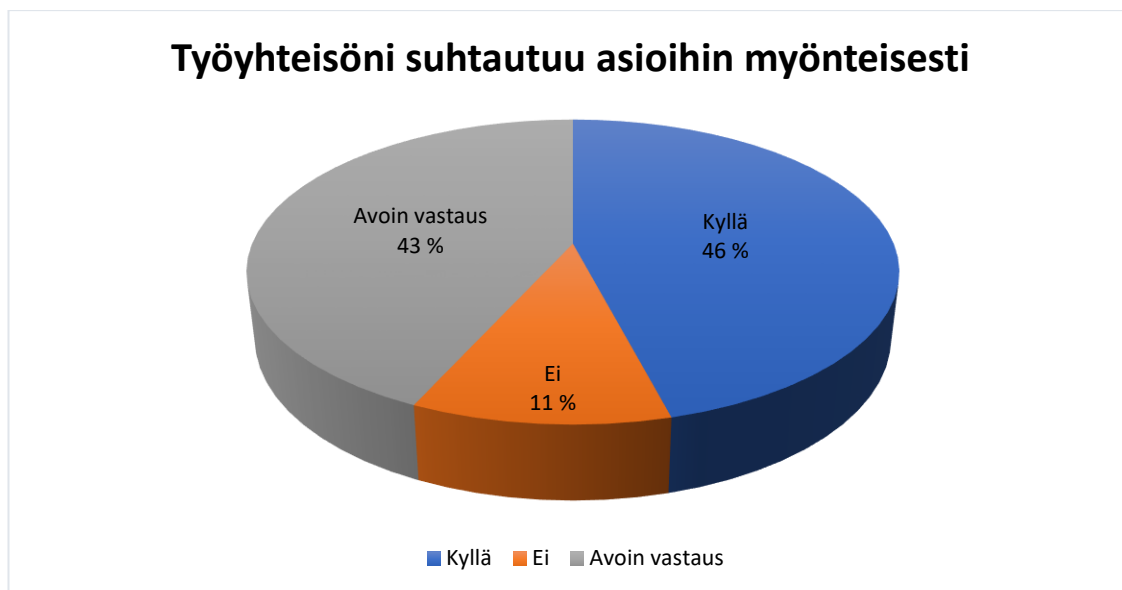
Ongelmat ja ristiriidat ovat luonnollisia, eikä niitä tarvitse pelätä. Tiettyyn rajaan asti ristiriidat ovat jopa myönteisiä (Hyppönen 2013, 178). Toista kannattaa pyrkiä arvioimaan oikeasti, eikä vain sietämään hänen erilaisuuttaan. Ristiriidat pitäisi pystyä sopimaan keskenään, mutta jos konfliktia ei saada ratkaistua omin neuvoin, apua voi pyytää esimieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta. Kyky ratkaista ristiriidat on tärkeä työelämätaito. (Komi 2019, 18.)



Kuvio 23. Asioista selän takana puhuminen.

Väittämään ”Asioista puhutaan ihmisten selän takana”, 23 vastasi kyllä, seitsemän vastasi ei ja seitsemän avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa vastauksena mm. ”Jonkin verran”, ”Välillä”, ”Sitäkin tapahtuu”
”En ole vielä tavannut ihmistä joka ei puhuisi mitään toisen selän takana.”
”Valitettavasti välillä, mutta pyritään siihen, että ei. Usein sanallistetaan ääneen tilanteissa, että tiedetään toimivamme väärin.”

Monissa työyhteisöissä puhutaan asioista selän takana, vaikka se ei auta mitään asiaa. Olisi uskallettava kertoa asioista suoraan ja rehellisesti, mutta kuitenkin ammatillisesti ja asiallisesti. Selän takana puhuminen ei lopu muuta kuin työyhteisön päätöksellä.



Kuvio 24. Asioihin myönteisesti suhtautuminen työyhteisössä.

Väittämään ”Työyhteisöni suhtautuu asioihin myönteisesti” 17 vastasi kyllä, 4 vastasi ei ja 16 avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa vastauksena mm. ”Pääosin”, ”Ei aina”, ”Riippuu asiasta”, ”Vaihtelevasti”

”Kaikkiin muutoksiin ei voi suhtautua heti myönteisesti. Pelkoa tai epävarmuutta ei ole hyvä näyttää.”

”Suurin osa, lukuun ottamatta muutamaa ”perusnegatiivista””

”Aika paljon riippuu asiasta ja työntekijästä.”

”Pääosin kyllä. Joskus on hyväkin vähän jurnuttaa kunhan ei jää siihen kiinni, eikä siitä tule vallitseva tapa.”

”Vaihtelee, paljon ns. ”kaavoihin kangistumista”

”Muutoksia ei aina osata ottaa vastaan hyvällä. Myös niiden esitystapa on joskus niin jyrkkä, että se hiertää työyhteisön ilmapiiriä”

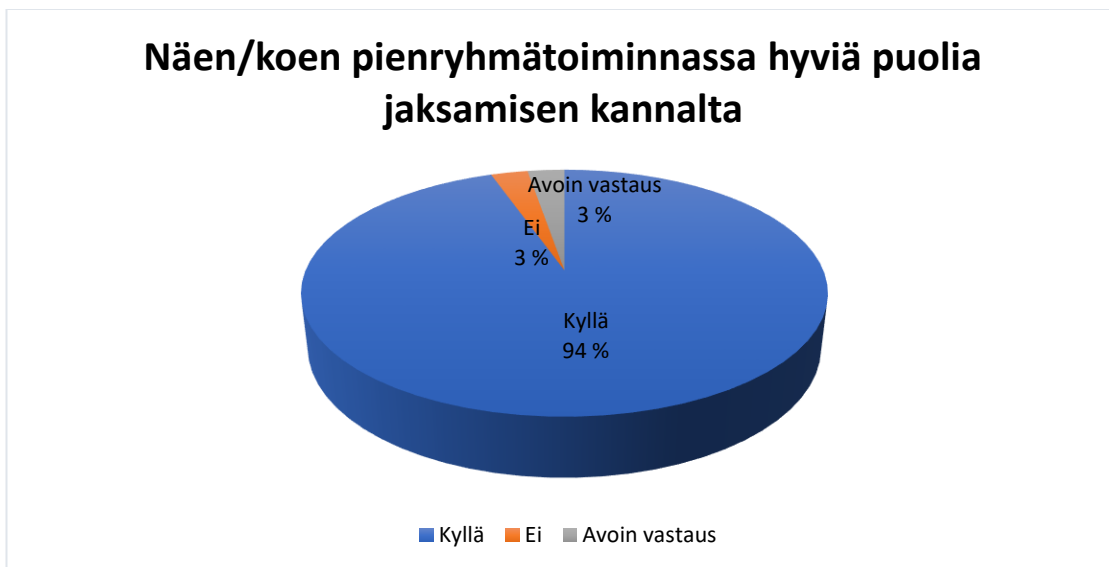
”Osa ei tähän tunnu pystyvän.”

”Yleisesti ottaen kyllä, joillakin asiat etenevät ”vaikeamman” kautta”

”Asioiden esitystapa vaikuttaa suhtautumiseen”

Työyhteisöissä esiintyy joskus tilanteita, joissa yksi työntekijä käyttäytyy ”haitallisesti” muita työyhteisön jäseniä kohtaan. Tällainen käyttäytyminen saattaa tarkoittaa esimerkiksi kyvyttömyyttä nähdä asioissa mitään hyvää ja siten keskittyä vain ongelmiin tai muiden näkemysten systemaattista alasampumista. Työntekijä saattaa itse pitää tätä vain kriittisyytenä, johon hän on oikeutettu. Tällainen käytös vaikuttaa yleiseen

ilmapiiriin negatiivisesti. Haitallisessa käytöksessä ei välttämättä ole kyse siitä, että joku haluaisi käyttäytyä haitallisesti, vaan siitä, että hän ei ymmärrä aiheuttavansa käyttäytymisellään haittaa muille. (Aarnikoivu 2013, 135.)



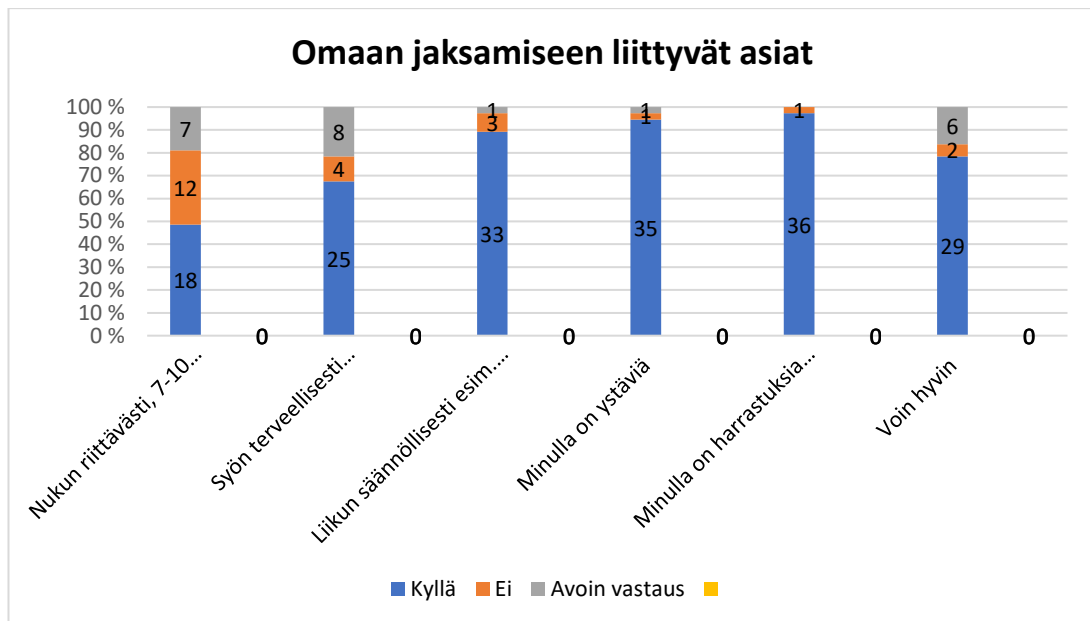
Kuvio 25. Pienryhmätoiminnan hyvät puolet jaksamisen kannalta.

Väittämään ” Näen/koen pienryhmätoiminnassa hyviä puolia jaksamisen kannalta” 35 vastasi kyllä, yksi vastasi ei ja avoin vastaus.

”En näe sitä oleellisena”

Lähes kaikki vastaajat ovat löytäneet pienryhmätoiminnasta etuja myös työhyvinvoinnin kannalta. Suunnitelmallisen pienryhmäpedagogiikan etuina nähdään ennakoitavuus ja rauhallisuus. Lapsiryhmän jakautuessa mm. äänimaailma helpottuu, työntekijän on helpompi keskittyä vähempään määrään lapsia, havainnointi ja ryhmänhallinta helpottuvat jne. Joillekin työntekijöille on haaste olla yksin, jos on tottunut toimimaan toisen työntekijän kanssa yhdessä.

6.3.3 Oma jaksaminen



Kuvio 26. Omaan jaksamiseen liittyvät asiat

Väittämään ”Nukun riittävästi, 7-10 tuntia yössä” 19 vastasi kyllä, 13 vastasi ei ja viisi avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa vastauksena mm. ”Välillä”, ”Vaihtelevasti”, ”Ei aina”

”Välillä ongelmia nukahtamisessa ja joskus heräilen kesken unien yöllä.”

”Välillä kärsin huono unisuudesta, työstä johtuvaa yöllistä miettimistä...”

”Aikaiset aamut jättävät unet noin 5-6 tuntiin”

Väittämään ”Syön terveellisesti ruokasuositusten mukaan”, 25 vastasi kyllä, neljä vastasi ei ja kahdeksan avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa vastauksena mm. ”Pääsääntöisesti”, ”Välillä”, ”Aina ei onnistu”

Väittämään ”Liikun säännöllisesti esim. kävely, juoksu, pyöräily, uinti, kuntosali”, 33 vastasi kyllä, kolme vastasi ei ja yksi avoin vastaus.

Väittämään ”Minulla on ystäviä”, 35 vastasi kyllä, yksi vastasi ei ja yksi avoin vastaus.

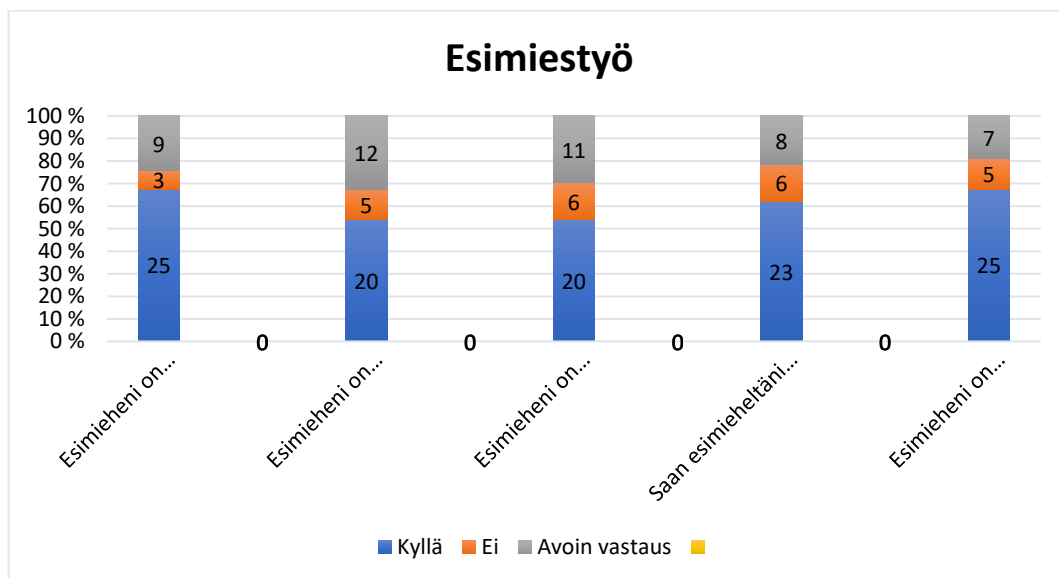
”No ei varsinaisesti ainakaan sellaisia joiden kanssa olisin tekemisissä säännöllisesti.”

Väittämään ”Minulla on harrastuksia esim. puutarha, käsityöt, liikunta, lukeminen”, 36 vastasi kyllä, yksi vastasi ei.

Väittämään ”Voin hyvin”, 29 vastasi kyllä, kaksi vastasi ei ja kuusi avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa vastauksena mm. ”Vaihtelevasti”, ”Kohtalaisesti”
 ”Jaksamisen kanssa on ongelmia, työ kuormittaa mm”
 ”Työnantaja ei pahemmin hyvinvoinnistani huolehdi. Työterveys on loistava.”

Vapaa-ajalla palautumisen keinoja ovat liikunta ja ulkoilu, luonnosta nauttiminen, leppäily ja oleilu sekä kulttuuri. Myös sosiaaliset suhteet esim. sukulaisten ja ystävien kanssa yhdessäolo, palauttavat voimia. (Manka 2011, 186.) Jo muutamakin minuutti luonnossa rauhoittaa. Mieluisa liikunta kehittää muistia ja nostaa mielialaa. Harrastukset auttavat työstä irrottautumisessa ja aikaansaavat mielenrauhaa. (Manka 2011, 199.) Kaikilla ihmisillä on palautumismekanismi. Tämän mekanismin tavoitteena on palauttaa elimistö koetusta stressitilasta lepotilaan, jolloin stressin aiheuttamat voimavarat palaavat. Elpymisen kannalta uni on yksi tärkeimmistä asioista. Keskimäärin ihminen tarvitsee palautumiseen unta 7-9 tuntia yössä. Myös unen laatu vaikuttaa, palauttavinta on syvä uni. Syvän unen aika on alkuyöstä. (Manka 2011, 183.)

6.3.4 Esimiestyö



Kuvio 27. Esimiestyö.

Väittämään ”Esimieheni on ystävällinen”, 25 vastasi kyllä, neljä vastasi ei ja yhdeksän avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa vastauksena mm. *”Joskus on, joskus ei”*, *”Vaihtelevasti”*

”Ailahteleva, häntä pitää osata lukea, jotta voi mennä kysymään asiaa oikealla hetkellä”

”Kyllä useimmiten, ei kaikille aina”

”Minulle kyllä, joillakin on toisin”

”Itselleni koen olevan, jokaiselle ei.”

”Pääsääntöisesti minulle ystävällinen, mutta välillä tiuskahtelee aivan turhasta”

Väittämään ”Esimieheni on reilu/oikeudenmukainen” 20 vastasi kyllä, viisi vastasi ei ja 12 avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa vastauksena mm. *”Yleensä”*, *”Välillä ei”*, *”Ei ihan aina”*, *”Vaihtelevasti”*

”Joissakin päätöksissä ristiriitaisuuksia”

”Sanoisin niin. Siihen hän ainakin pyrkii.”

” ”Naamakerroin” tuntuu vaikuttavan.”

”Itselleni koen olevan, välillä tuntuu, että kaikki eivät ole ns. samalla viivalla.”

”Välillä kaikkia työyhteisön jäseniä ei kohdella oikeudenmukaisella tavalla”

”Pääsääntöisesti kyllä, mutta joitakin työntekijöitä kohtelee mielestäni ikävästi”

Väittämään ”Esimieheni on kannustava” 21 vastasi kyllä, kuusi vastasi ei ja kymmenen avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa vastauksena mm. *”Välillä”*, *”Toisinaan”*, *”Vaihtelevasti”*

”Itse saan kannustavaa palautetta, kaikki eivät, en tiedä onko se aina ollut tarpeenaan”

”Aika neutraali linja, tsemppausta koko työyhteisölle toivoisin enemmän.”

Väittämään ”Saan esimieheltäni kaipaamaani tukea, ohjausta ja apua” 26 vastasi kyllä, kuusi vastasi ei ja viisi avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa vastauksena mm.

”Vaihtelevasti”, *”Välillä”*

”Apua saa, kunhan osaa pyytää kauniisti.”

”Minun uskotaan pärjävän ja keksivän ratkaisuja aika pitkälle itse”

Väittämään ”Esimieheni on kuunteleva/kuuleva” 26 vastasi kyllä, viisi vastasi ei ja kuusi avointa vastausta.

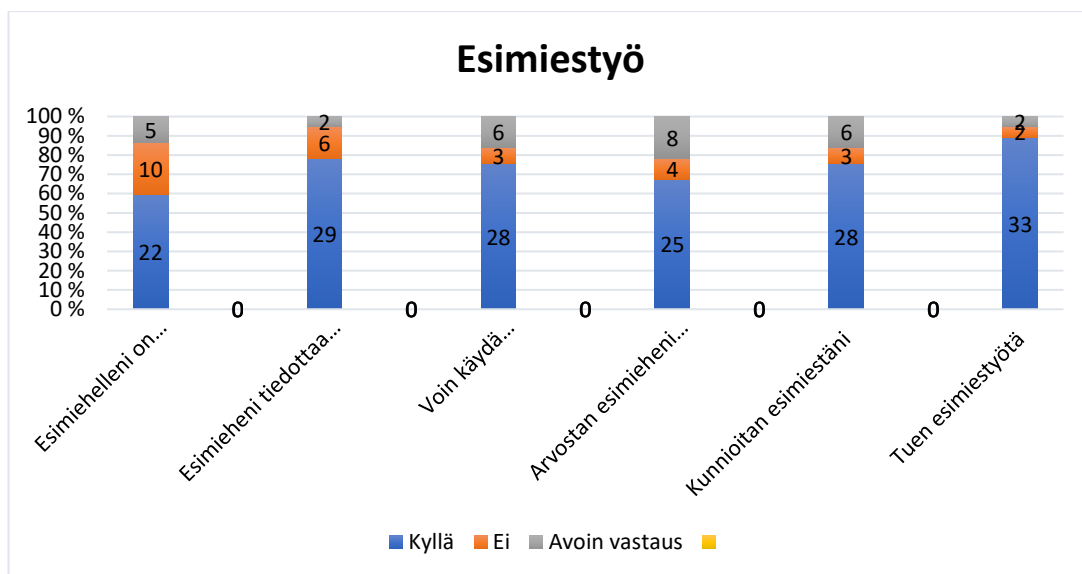
”Itse olen asiallisissa puheväleissä ja voin kertoa esim. olevani väsynyt”

”Toisinaan. Joskus tuntuu, että väärinkuuleminen on enemmänkin sääntö kuin poikkeus.”

”Mietityttää kuunteleeko aina aidosti”

”Kuuntelee, mutta aika usein tuntuu että, ymmärtää asioita väärin, vaikka kuinka yritäisi selittää mitä tarkoitetaan.”

” Jos osaat esittää asiat hänelle ”oikein””



Kuvio 28. Esimiestyö.

Väittämään ”Esimiehelleni on helppo puhua” 22 vastasi kyllä, kymmenen vastasi ei ja viisi avointa vastausta. Avoimissa vastauksissa vastauksena mm. *”Vaihtelevasti”, ”Riippuu asiasta”*

”Kyse on kai enemmän työntekijän rohkeudesta, esimies ei siihen välttämättä kannusta”

”Ilmapiiri vaihtelee, välillä helppo, välillä vaikeampi, pitää aistia onko tilanne keskustella oikea”

Väittämään ”Esimieheni tiedottaa asioista” 29 vastasi kyllä, kuusi vastasi ei ja kaksi avointa vastausta.

”Huonosti ja keskustelu asioista jää usein kovin vähälle..”

”Välillä liian myöhään”

Väittämään ”Voin käydä luottamuksellisia keskusteluja esimieheni kanssa turvallisista mielin” 29 vastasi kyllä, neljä vastasi ei ja neljä avointa vastausta.

”En ole aivan varma. Olen kuullut työtovereilta hänen joskus arvostelevan työtäni, vaikka ei ole sanonut siitä minulle suoraan.”

Väittämään ”Arvostan esimieheni osaamista” 26 vastasi kyllä, neljä vastasi ei ja seitsemän avointa vastausta.

”Ristiriitaisia ajatuksia herättää osaaminen.”

”Pääsääntöisesti kyllä. Muutamissa asioissa tosin toivomisen varaa.”

”Päivittää vähän voisi”

Väittämään ”Kunnioitan esimiestäni” 28 vastasi kyllä, kolme vastasi ei ja kuusi avointa vastausta.

”Samalla tavalla kuin muitakin työyhteisön jäseniä”

”Kunnioitus vai pelko?”

”Kunnioitan vai onko vähän pelkoa, koska johtajan kanssa on hankala keskustella asioista.”

Väittämään ”Tuen esimiestyötä”, 34 vastasi kyllä, kaksi vastasi ei ja yksi avoin vastaus.

”Parhaani mukaan, ja yritän vältellä turhia konflikteja”

Henkilöstöjohtamiseen liittyy monia asioita, jotka ovat vuodesta toiseen relevantteja esim. kiittäminen, palautteen antaminen, kuunteleminen, kunnioittaminen, luottamus, aito arvostus sekä tavoitteiden ja ohjeistuksen selkeys (Hyppönen 2013, 3). Hyvää esimiestä kuvaillaan usein seuraavilla ominaisuuksilla: luotettava, rehellinen, oikeudenmukainen, tasapuolinen, jämäkkä, kuunteleva, kiinnostunut, läsnä oleva, hän ei ota itselleen kunniaa muiden tekemisistä ja hän antaa palautetta (Aarnikoivu 2008, 32).

6.3.5 Työnantajan tarjoamat edut

Valkeakosken kaupunki tarjoaa työntekijöilleen hyvinvointia edistääkseen: uimahallikäynnin kerran viikossa Valkeakosken uimahallissa, Apian avantouinnin, kesällä kerran viikossa saunomisen Valmarinniemen saunalla, kerran viikossa ohjattu vesijump-paryhmä ja kolme erilaista liikunnallista teemaryhmää, joiden kokoontumiset on ennen klo 17.



Kuvio 29. Työnantajan tarjoamat edut.

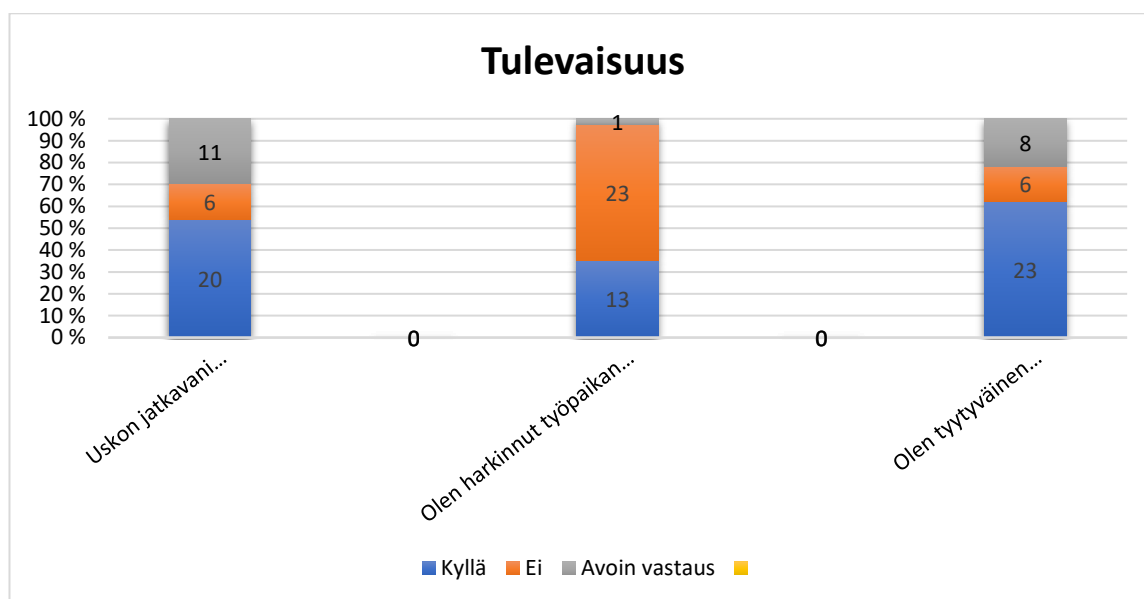
Vastaajista 22 on käynyt uimahallissa uimassa aina silloin tällöin, 7 on käynyt joskus avantouinnissa, 5 on käynyt joskus Valmarinniemen saunalla, 4 on käynyt joskus ohjatussa vesijumpassa, 2 on päässyt joskus osallistumaan liikunnalliseen teemaryhmään.

Vastaajista puolet eli 19 toivoisi työnantajan tarjoavan liikunta/kulttuurisetelin, jolla voisi itse päättää mihin sen hyödyntää. Ehdotuksena esitettiin myös suojavaatetta esim. työpaitaa ja hierontaa.

Useassa organisaatiossa on havaittu, että olisi tärkeää tietää mitkä asiat motivoivat henkilöstöä todellisuudessa eri tasoilla ja eri yksiköissä. Tätä voidaan selvittää ainoastaan kysymällä henkilöstöltä suoraan. (Kauhanen 2016, 75.) Työhyvinvointia voi ke-

hittää erilaisten vapaa-ajantoiminnan ja harrastusten tukemisen avulla. Useat organisaatiot tukevat liikunta- mutta myös kulttuuriharrastuksia. Erilaisten liikunta- ja kulttuuriseteleiden avulla organisaatioiden on mahdollista tarjota etuja henkilöstölle eri paikkakunnilla. On havaittu, että myös yhteiset vapaa-ajan tilaisuudet esim. pikkujoulut tai kehittämispäivät lisäävät ja parantavat yhteishenkeä sekä yhteistyötä. (Hyppönen 2013, 188.)

6.3.6 Tulevaisuus



Kuvio 30. Tulevaisuus.

Väittämään ”Uskon jatkavani varhaiskasvatuksessa eläkeikään saakka”, 24 vastasi kyllä, kuusi vastasi ei ja seitsemän avointa vastausta.

”Jos varhaiskasvatus menee hullumpaan suuntaan, niin en.”

”En usko välttämättä, vaikka työstäni pidänkin”

”Jos olisi vaihtoehto, en jatkaisi”

Väittämään ”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa eri työnantajalle” 12 vastasi kyllä, 23 ei ja kaksi avointa vastausta.

”Välillä käynyt mielessä”

”Olen harkinnut työpaikan vaihtoa eri alalle.”

Väittämään ”Olen tyytyväinen työnantajaani”, 24 vastasi kyllä, seitsemän vastasi ei ja kuusi avointa vastausta.

”Ajoittain olen tyytymätön Valkeakosken kaupungin linjauksiin työnantajana”

”En aina, varsinkin jos mennään raha ja säästöt edellä”

”Jotkin päätökset tuntuvat siltä, että asiaa ei osata katsoa käytännön tasolta, joten välillä päätökset ovat toisiaan kumoavia tai järki päätöksestä puuttuu. Parempaankin voisivat pystyä, joskus päätöksistä kuuluu läpi silkka jäärapäisyys.”

7 POHDINTA

Hyvinvointi työssä on ollut itseäni kiinnostava aihe, koska olen havainnut, että kiihtyvän työtahdin ja muuttuneiden työolosuhteiden takia siihen olisi tarpeellista panostaa enemmän. Työhyvinvoinnista on kirjallisuutta paljon ja tutkimuksiakin alkaa olla jonkin verran. Voidakseen hyvin ihmisen on mietittävä mm. omaa ruokavaliota, liikumista, lepoa jne. Hyvinvointi ei synny itsestään. Voidessaan hyvin, ihminen jaksaa paremmin pienet vastoinkäymisetkin. Jos ihminen voi pahoin, hänen on vaikeaa tuoda työyhteisöön omaa panosta työhyvinvointiin. Työhyvinvointi kuitenkin vaatii jokaisen työyhteisöön kuuluvan panoksen. Työyhteisön voidessa hyvin, se kannattelee haastavienkin aikojen läpi. Työnantaja osapuolten tulisi ymmärtää työnantajan rooli työhyvinvoinnissa, eikä vain vastuuttaa henkilöstöä. Ja vastaavasti työntekijä osapuolten tulisi ymmärtää oma rooli ja vastuu syvällisemmin.

Sosiaali- ja terveysalalla on haastava työntekijä tilanne. Nyt koronan ja poikkeusolojen myötä jo alalla olevat ovat alkaneet miettimään alanvaihtoa. Organisaatioiden olisi hyvä miettiä mikä on oman organisaation ”vetovoima”, jolla työntekijöitä saadaan töihin. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajilla on koko Suomen kattavat työmarkkinat. Työpaikkoja on niin paljon auki, että on varaa valita. Usein työnhakija kysyy työhaastattelussa mitä työnantajalla on tarjota, mitä henkilöstöetuja tai työhyvinvointia tukevia asioita on saatavilla.

Työn ja vapaa-ajan rajausta on tehtävä enemmän kuin kymmenen vuotta sitten. Radiosta, televisiosta, netistä, somesta jne. tulee työtä koskevaa asiaa koko ajan. Ennen kännykkäaikaa piti olla todella tärkeää asiaa, että soitti esimiehelle tai työkaverille. Nyt pienetkin asiat jaetaan viestitellen. Oma ohjeeni on, että työajan ulkopuolella ei viestitellä mitään työasioihin liittyvää, että vapaa-aika pysyisi vapaa-aikana. Varhaiskasvatuksessa työskennellään alle kouluikäisten lasten kanssa ohjaten ja opettaen elämäntaitoja. Olisi tärkeää välillä pysähtyä miettimään mitä kaikkea lapset oppivat kasvattajien toiminnasta esim. tavasta puhua työkaverille.

Tiettyyn pisteeseen asti esimiehen on hyvä antaa työntekijöiden itse selvittää asioita, eikä heti kiirehtiä puuttumaan joka asiaan. Jos esimies kiirehtii heti selvittämään asioita ja tilanteita, työntekijät eivät joudu ratkaisemaan itse ongelmia. Toisille esimiehille on vaikeaa puuttua epäkohtiin ja sekään ei ole hyvä, jos aikaa antaa kulua liikaa. Työntekijöiden on pystyttävä luottamaan siihen, että viime kädessä esimies kantaa vastuun ja puuttuu havaittuihin epäkohtiin. Aina ristiriitatilanteet eivät ole kuitenkaan niin mustavalkoisia. Asioilla on kaksi puolta ja eri näkökulmaa. Töissä olisi muistettava, että ei mentäisi henkilökohtaisuuksiin vaan muistettaisiin, että vain asiat riitelevät.

Työilmapiirillä on iso vaikutus työhyvinvointiin. Työilmapiirin rakentumiseen vaikuttaa jokaisen työyhteisön jäsenen käytös. Jotta työyhteisöihin saisi vahvemman palautteen antamisen ja vastaanottamisen kulttuurin, sitä tulisi harjoitella. Monelle on keuhjen antaminenkin vaikeaa, jolloin voi heti ajatella kuinka vaikeaksi rakentavan palautteen antaminen muodostuu. Usein on helppo syyttää kaikesta muita. Samalla lailla kuin arvioidaan toimintaa yleisesti, tulisi arvioida omaa toimintaa työyhteisön jäsenenä. Jos voi rehellisesti vastata, että on aina luotettava, rehellinen, suora, rehti ja reilu, eikä koskaan toimi vain oman edun mukaisesti voi todeta, että on tehnyt kaikkensa.

Myös esimiehen jaksaminen vaikuttaa työyhteisöön. Jos esimies itse on uupunut, ei hän jaksane paneutua työyhteisössä vallitseviin epäkohtiin. Työyhteisön ilmapiiri onkin monisävyinen. Jos työyhteisössä ilmenee paljon epäkohtia, esimies voi uupua niiden selvittämiseen ja siten henkilöstökin alkaa oireilla. Kun työyhteisössä on asiat suurin piirtein hyvin, henkilöstö jaksaa tukea esimiestyötä ja esimies henkilöstöä.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Kärjistetyksi voi todeta, että kaikki töissä käyvät odottavat, että työssä viihtyy ja että työpaikalle on kiva mennä. Usein kuitenkin odotetaan, että työhyvinvointi ikään kuin tarjoillaan työyhteisöön jotenkin automaationa. Esimies ei yksinään työhyvinvointia pysty ylläpitämään ja kehittämään, jos hän ei saa työyhteisöä sitoutumaan. Ja toisaalta, jos itse esimiestyössä on paljon kehitettävää, ei pelkkä työyhteisön panostus työhyvinvointiin auta. Joskus voidaan myös ajatella, että työhyvinvointi syntyi pelkästään työnantajan maksamista esim. kulttuuriseteleistä. Arvostusta työntekijän työpanoksesta se osoittaisi, mutta varsinaisesti työhyvinvointia sekään yksinään ei luo. Vaikka työnantaja maksaisi kerran kuussa 100 euroa liikunta- tai kulttuuriharrastuksiin, mutta töissä olisi huono ilmapiiri, niin ei se työhyvinvointia toisi tai ylläpitäisi.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli löytää tai ainakin muistuttaa työhyvinvointia kehittävistä asioista. Kirjallisuutta on nykyään jo reilusti, kunhan vaan jaksaa etsiä juuri sen tiedon mitä sieltä etsii. Sekä kirjallisuudesta että kartoituskysymysten vastauksista on selvästi havaittavissa, että työhyvinvointi tarvitsee koko työyhteisön panoksen. Eri työyhteisöissä työhyvinvoinnin ylläpitäminen tai kehittyminen tarvitsee eri asioita. Joissakin työyhteisöissä tarvitaan selkeitä pelisääntöjä ja jokaisen työntekijän vastuulistamista niihin sitoutumiseen. Toisissa tarve voi enemmän nousta esimiestyöhön.

Tähän opinnäytetyöhön koottuja asioita olisi aiheellista käydä työyhteisöissä säännöllisesti läpi. Työhyvinvoinnin kartoituskysely olisi ollut parempi suorittaa jonain toisena ajankohtana, jotta olisi saanut koko varhaiskasvatuksen kattavan käsityksen työhyvinvoinnin tilasta. Kartoitusta olisi hyvä ollut tutkia myös esimiesten tasolla sekä ylimpien esimiesten tasolla. Valkeakoskella työskentelee hyvinvointikoordinaattori. Jos hänen työnkuvaansa olisi mahdollista lisätä pieni osuus työhyvinvointia kehittäviä suunnittelutehtäviä, niin hänen ohjauksessaan voisi kokoontua aika ajoin työhyvinvointia pohtiva työryhmä, joka mieltäisi mitä työnantajan tulisi ottaa huomioon, mitä lähteä kehittämään ja mitä viedä eteenpäin. Esimerkiksi joinakin vuosina se voisi olla työnantajan tarjoamaa täsmäkoulutusta ja toisina fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämistä esim. liikuntaseteleillä, jotka antaisivat työntekijälle vapauden valita hänelle sopiva liikkumismuoto. Henkilöstöetuja olisi aiheellista kehittää. Tutkia kuinka paljon tällä

hetkellä tarjottuja etuja on käytetty vuosittain ja kartoittaa mitä henkilöstö odottaisi. Opinnäytetyö kyselyssäni nousi esiin myös hieronta, joka voisi olla omakustanteinen, jos siellä saisi käydä työajalla. Monissa työpaikoissa hieroja kutsutaankin työpaikalle hieromaan, jolloin saa hieronnan myös edullisemmin.

LÄHTEET

- Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOYPro.
- Aro, A. Työilmapiirikuntoon. 2018. Helsinki: Alma Talent, 2018.
- Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään. Helsinki: Tammi.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakonen, N., Hakonen A., Hulkko-Nyman, Ylikorkala. 2014. Palkitse taitavammin. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Hougaard, R., Kalajo, T. & Ora, H. 2018. Ajatteleva johtaja. Helsinki: Alma Talent.
- Hyppönen, R. 2013. Esimiesosaaminen, liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.
- Huolman, S. 2020. Mielenterveys kuuluu myös työpaikalle. Aamulehti 1.12.2020.
- Juuti, P. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Järvinen, P. 2020. Miten johtaa ihmistä: 102 ohjetta esimiehelle. Helsinki: Alma Talent.
- Jääskeläinen, A. 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin kehittäminen osallistavilla menetelmillä. Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus- ja vammais-palveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Viitattu 28.10.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-484-623-3>
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi-organisaation menestystekijänä. Helsinki: Kaup-pakamari, 2016.
- Kevan www-sivut 2020. Viitattu 11.12.2020. <https://www.keva.fi>
- Komi, T. 2019. Ristiriidat työyhteisössä. Lastentarha 2, 18-20.
- Komi, T. 2019. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Lastentarha 5, 32-34,
- Kuntoutussäätiön www-sivut. 2020. Viitattu 3.11.2020. <https://kuntoutussaatio.fi>
- Laaksonen H. & Salin, S. 2019. Iloa ja intoa johtamiseen. Helsinki: Oppian.
- Manka, M.-L., 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Ojasalo, K. 2014. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.
- Repo, Ravantti & Pääkkönen. 2020. Johda tuottavasti – Opas työhyvinvoinnin ja tuot-tavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Viitattu 15.10.2020. [http://urn.fi/URN:\[ISBN 978-952-261-494-0\]](http://urn.fi/URN:[ISBN 978-952-261-494-0])

Saarisilta, J. & Heikkilä, J. 2015. Yhdessä innovoimaan: osallistuva innovaatiotoiminta ja sen johtaminen sosiaali- ja terveysalan muutoksessa: Osuva-tutkimushankkeen loppuraportti. Helsinki: Tekes.


Salminen, J., 2017. Uuden esimiehen kirja. Helsinki: J-Impact.

Sosiaali- ja terveysministeriön www-sivut. 2020. Viitattu 15.10.2020. <https://stm.fi>

Tapsalainen, A. 2018. Uskalla pyytää apua, kun olet uupunut. Lastentarha 4, 26-27.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Violainen, H. 2012. Helsinki: Books on Demand.

- 
- **Tervehdimme toisiamme**
 - **Kiitämme ja kannustamme**
 - **Pyydämme anteeksi ja myön-
nämme omat virheet**
 - **Olemme rehellisiä**
 - **Emme puhu takanapäin**
 - **Annamme työrauhan**
 - **Selvitämme ristiriidat niiden
kesken, joita se koskettaa**
 - **Emme selvitä ristiriitoja lasten
aikana**
 - **Huumori kuuluu kulttuuriimme**
 - **YYA = Ystävyys, Yhteistyö,
Avunanto**

LIITE 2

Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja arkeen	Saa olla oma itsensä	AVUNANTO	AVOIMUUS	kannustava/positiivinen ilmapiiri
MAHDOLLISUUS ELYÖMÄÄ OMAA OMA- MUKTAA	ei puhuta selän takana	maataisjärki	YSTÄVÄLLISYYS	INNOSTUNUT PÖPÖRUKKA
TARPEEKSI HAASTETA VOITTA VOI "PURETUA"	Terveellinen fyysinen ympäristö	TYÖRAUHA EI KESKEYTÄ	HYMY/😊 	✓ hyvä yhteishenki
	onnakkaisuus ajassa	pikkujoukot " "	Käytöstavat (sonotnan huomenta jne)	Osallisuus

Hyvinvointi työssä

*Pakollinen

Tykkään työstäni *

- Kyllä
- Ei
- Muu:

Koen työniloa/ímua? *

- Kyllä
- Ei
- Muu:

Työ stressaa? *

- Kyllä
- Ei
- Muu:

Tervehdin työpaikallani kaikkia joka päivä? *

- Kyllä
- Ei
- Muu:



Myönnän virheeni? *

Kyllä

Ei

Muu:

Joustan tarvittaessa? *

Kyllä

Ei

Muu:

Lähestyn asioita positiivisesti/ratkaisukeskeisesti? *

Kyllä

Ei

Muu:

Pidän kiinni sovituista asioista? *

Kyllä

Ei

Muu:

Koen tulevani ymmärretyksi? *

Kyllä

Ei

Muu:



Käytän asiallista kieltä? *

Kyllä

Ei

Muu:

Pyydän työyhteisössäni anteeksi, jos pahoitan jonkun mielen? *

Kyllä

Ei

Muu:

Selvitän ristiriidat mahdollisimman pian? *

Kyllä

Ei

Muu:

Puutun työyhteisössäni epäkohtiin esim. jos toinen työntekijä puhuu pahaa toisesta työntekijästä, uskallan sanoa olevani eri mieltä? *

Kyllä

Ei

Muu:



Kehun ja kannustan työkavereitani? *

Kyllä

Ei

Muu:

Olen luotettava esim. Jos joku kertoo minulle luottamuksella asian, jota ei halua muiden tietävän, en kerro asiaa eteenpäin? *

Kyllä

Ei

Muu:

Arvostan kaikkia työyhteisön jäseniä? *

Kyllä

Ei

Muu:

Kunnioitan jokaisen työtappaa? *

Kyllä

Ei

Muu:



Työyhteisössäni on kannustava ilmapiiri? *

Kyllä

Ei

Muu:

Työyhteisöni hyväksyy jokaisen sellaisena kuin on? *

Kyllä

Ei

Muu:

Olen tasa-arvoinen muiden työntekijöiden kanssa? *

Kyllä

Ei

Muu:

Työyhteisössäni on ristiriitoja? *

Kyllä

Ei

Muu:

Asioista puhutaan ihmisten selän takana? *

Kyllä

Ei

Muu:



Työyhteisöni suhtautuu asioihin myönteisesti? *

Kyllä

Ei

Muu:

Näen/coen pienryhmätoiminnassa hyviä puolia jaksamisen kannalta? *

Kyllä

Ei

Muu:

Nukun riittävästi, 7-10 tuntia yössä? *

Kyllä

Ei

Muu:

Syön terveellisesti ruokasuositusten mukaan? *

Kyllä

Ei

Muu:

Liikun säännöllisesti esim. kävely, juoksu, pyöräily, uinti, kuntosali? *

Kyllä

Ei

Muu:



Minulla on ystäviä? *

Kyllä

Ei

Muu:

Minulla on harrastuksia esim. puutarha, käsityöt, liikunta, lukeminen? *

Kyllä

Ei

Muu:

Voin hyvin? *

Kyllä

Ei

Muu:

Esimieheni on ystävällinen? *

Kyllä

Ei

Muu:

Esimieheni on reilu/oikeudenmukainen? *

Kyllä

Ei

Muu:



Esimieheni on kannustava? *

Kyllä

Ei

Muu:

Saan esimieholtäni kaipaamaani tukea, ohjausta ja apua? *

Kyllä

Ei

Muu:

Esimieheni on kuunteleva/kuuleva? *

Kyllä

Ei

Muu:

Esimiehelleni on helppo puhua? *

Kyllä

Ei

Muu:

Esimieheni tiedottaa asioista? *

Kyllä

Ei

Muu:



Voin käydä luottamuksellisia keskusteluja esimieheni kanssa turvallisesti mielin? *

Kyllä

Ei

Muu:

Arvostan esimieheni osaamista? *

Kyllä

Ei

Muu:

Kunnioitan esimiestäni? *

Kyllä

Ei

Muu:

Tuen esimiestyötä? *

Kyllä

Ei

Muu:



Olen käyttänyt allaolevista työnantajan tarjoamista eduista seuraavia?

- Valkeakosken uimahalli
- Apian avantouinti
- Valmarinniemen sauna
- Uimahallin vesijumppa
- Sählyvuoro
- Liikunnallinen teemaryhmä (syke-kuntojumppa, voimaa ja tasapainoa tai venytys-
rentoutus)

Mitä työhyvinvointia tukevaa toivoisit työnantajan tarjoavan?

Oma vastauksesi

Uskon jatkavani varhaiskasvatuksessa eläkeikään saakka? *

- Kyllä
- Ei
- Muu:

Olen harkinnut työpaikan vaihtoa eri työnantajalle? *

- Kyllä
- Ei
- Muu:



Olen tyytyväinen työnantajaani? *

Kyllä

Ei

Muu: