

# KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

”Olemme kaikki tärkeitä omalla tavallamme.”

Päiväkodin henkilökunnan välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitys  
työhyvinvoinnille

Kauppila Sini & Kuuppo Saana-Maaria

Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö  
Yhteisö- ja perusturvatyö & Lapsi – ja nuorisotyö  
Sosionomi (AMK)

KEMI 2011

<b>Tekijät:</b>	Kauppila, Sini; Kuuppo, Saana-Maaria
<b>Opinnäytetyön nimi:</b>	”Olemme kaikki tärkeitä omalla tavallamme.”
<b>Sivuja +liitteitä:</b>	47+2
<b>Opinnäytetyön kuvaus:</b>	Selvitimme opinnäytetyössämme päiväkodin henkilökunnan välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitystä työhyvinvoinnille. Halusimme tietää mitä työhyvinvointi, yhteistyö ja vuorovaikutus työntekijöiden mielestä ovat. Opinnäytetyömme on rajattu näihin kolmeen aiheeseen siksi, että työhyvinvointi on itsessään jo laaja aihe. Halusimme yhteistyön ja vuorovaikutuksen kautta tuoda rajan siihen, mitä tutkimme. Päiväkodissa yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitys ovat äärimmäisen tärkeitä ja ilman niitä taitoja ei päiväkodissa voi työskennellä. Halusimme tutkia miten asiat näissä kahdessa päiväkodissa ovat ja kuinka merkittäviksi työntekijät itse kokevat nämä kolme erittäin tärkeää asiaa.
<b>Teoreettinen ja käsitteellinen esittely:</b>	Opinnäytetyömme koostuu teoriaosasta ja kyselylomakkeesta. Teoriaosassa avaamme käsitteitä: työhyvinvointi, yhteistyö ja vuorovaikutus. Kyselylomake toimii tärkeänä tiedonantovälineenä antaen päiväkodin työntekijän näkökulman opinnäytetyöhömmme.
<b>Metodologinen esittely:</b>	Käytimme tutkimusmenetelmänä kyselylomaketta, jonka toimitimme yksityisen päiväkotiketjun kahteen eri yksikköön. Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen tutkimus, joka sisältää kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä. Toimitimme päiväkoteihin yhteensä 21 kyselylomaketta ja saimme 16 kyselylomaketta vastauksineen takaisin. Analysointimenetelmänä olemme käyttäneet sisällönanalyysiä.
<b>Keskeiset tutkimustulokset:</b>	Yleisesti kyselylomakkeiden vastausten sävy oli positiivinen. Esille nousi että asiat ovat näissä yksiköissä hyvin muutamaa epäkohtaa lukuun ottamatta: johdon läsnäoloa kaivattiin, koko työyhteisön välistä yhteistyötä ja tiedonkulkua tulisi kehittää. Myös yhteistä arvokeskustelua tulisi käydä, jotta yhteisön perustehtävä selkenee.
<b>Johtopäätökset:</b>	Toivomme opinnäytetyömme antavan vinkkiä tarkasteluun omassa työyhteisössä toimimiseen ja yksilöllisen ja yhteisöllisen työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvointi, yhteistyö ja vuorovaikutus ovat olennainen osa päiväkodissa työskentelyä, ja siksi ne ovatkin äärimmäisen tärkeitä. Näiden ylläpitämiseen ja kehittämiseen tulisi kiinnittää suurta huomiota. Kaikki nämä lähtevät itsestä, eikä voi olettaa, että joku muu niitä pystyisi yksin ylläpitämään ja kehittämään. Yhteisössä ei olla koskaan yksin vaan kaikki vaikuttaa kaikkeen.
<b>Asiasanat:</b>	työhyvinvointi, yhteistyö, vuorovaikutus, työyhteisö, työntekijä, päivähoito

<b>Authors:</b>	Kauppila, Sini; Kuuppo, Saana-Maaria
<b>Title:</b>	“We all are important in our own ways. “
<b>Pages +appendixes:</b>	47+2
<b>Thesis description:</b>	<p>In our thesis we wanted to find out the meaning of co-operation and interaction to the personnel’s wellbeing at work in a day care center. Because wellbeing at work is such a wide subject we decided to concentrate on three topics. Co-operation and interaction are very important in day care and if these two are not working you can not work in day care. We also wanted to know what the employees themselves think of what wellbeing at work, co-operation and interaction are and we found out how the things are in these two day care units.</p> <p><b>Theoretical summary:</b> The thesis consists of a theory part and a questionnaire. In the theory part we explain a few concepts for example wellbeing at work, co-operation and interaction. The questionnaire gave us the employee’s perspective our thesis.</p> <p><b>Methodological summary:</b> Our research is qualitative and it contains features of a quantitative research. We have used a questionnaire as research method. We delivered 21 questionnaires to two day care units and we got 16 filled forms back. We used content analysis as the method of analysis.</p> <p><b>Main results:</b> Commonly the answers in the questionnaires were positive. It came out that in these two units almost everything was fine except for a few faults: employees wanted to see the management more often and the whole work community’s co-operation and the flow of information should be developed. The employees also thought that there should be discussions of the value and after that they could see clearly the basic purpose of the work community.</p> <p><b>Conclusions:</b> We hope that our thesis gives hints on how to look at and develop the functioning of one’s own work community and on how to promote individual and collective wellbeing at work, and your own wellbeing at work too. Co-operation and interaction are an essential parts of work in day care. You should pay great attention to develop and maintain these two things. In a community you are never alone; everything has an impact on everything. That is why your own input is important.</p>
<b>Key words:</b>	wellbeing at work, co-operation, interaction, work community, employee, day care,

# SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	6
2 METODOLOGINEN OSIO	8
2.1 Tutkimuskysymykset	8
2.2 Tutkimusmenetelmä ja -aineisto	9
2.3 Analyysimenetelmä	10
2.4 Tutkimusprosessi	12
3 TYÖHYVINVOINTI	14
3.1 Työhyvinvointi käsitteenä	14
3.2 Työhyvinvoinnin viisi porrasta	16
4 VUOROVAIKUTUS	21
4.1 Vuorovaikutus käsitteenä	21
4.2 Avoin vuorovaikutus ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen	22
4.3 Juoruaminen	24
5 YHTEISTYÖ	26
5.1 Yhteistyö käsitteenä	26
5.2 Tiedonkulku	27
6 YHTEISÖLLISYYS	28
6.1 Arvot ja tavoitteet	28
6.2 Arvostus	29
6.3. Työntekijöiden vaihtuvuus ja sairauslomat	30
6.4 Työyhteisön tuki	31
6.5 Tunteet työyhteisössä	32

7 PALAUTE JA TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMINEN	34
7.1 Palautteen merkitys	34
7.2 Työyhteisön kehittäminen	36
8 TULOKSET	37
9 POHDINTA	42
LÄHTEET	46
LIITTEET	
Saatekirje Liite 1.	
Kyselylomake Liite 2.	

## 1 JOHDANTO

Käsitlemme opinnäytetyössämme työhyvinvointia, yhteistyötä ja vuorovaikutusta päiväkodin henkilökunnan näkökulmasta. Työhyvinvointi käsittää paljon ja on laaja-alainen ilmiö, mutta tässä opinnäytetyössä tutkimme mikä merkitys yhteistyöllä ja vuorovaikutuksella on työhyvinvoinnin kannalta. Yhteistyö ja vuorovaikutus ovat äärimmäisen tärkeitä päiväkodin henkilökunnan välisessä työssä. Jos niitä ei ole, ei päiväkodin työyhteisössä voi toimia. Päiväkodissa työskentely vaatii sen, että työyhteisön yhteistyö ja vuorovaikutus toimivat.

Aiheen valintaan on vaikuttanut työhyvinvoinnin ajankohtaisuus. Työhyvinvointi ja työpahoinvointi ovat entistä tärkeämpiä asioita, joita nykyaikana tulisi nostaa esille. Varsinkin työpahoinvoinnin lisääntyessä tulisi kiinnittää huomiota siihen, miten työhyvinvointia voisi edistää ja kuinka sitä ylläpidetään. Työhyvinvointiin pitäisi jokaisen työnantajan ja työntekijän panostaa, sillä se on ennaltaehkäisevää työtä ja näin ollen pitkällä tähtäimellä se tuo säästöjä ja vähentää työntekijöiden kuormittumista. Jokaisella työyhteisön jäsenellä, oli sitten alainen tai johtaja, on oikeus työhyvinvointiin. Ja sen tulisikin olla itsestäänselvyys.

Hyvä työympäristö, työntekijöiden hyvinvointi sekä yrityksen taloudellinen tuottavuus ovat automaattisesti yhteydessä toisiinsa. Turvallinen työympäristö ja työntekijöiden alhainen sairastavuusaste näkyy yrityksen imagossa sekä tuottavuudessa. Sairauslomien ja tapaturmien aiheuttamat turhat kustannukset vähenisivät, kun panostettaisiin ennaltaehkäisevästi työhyvinvointiin. Työterveyshuolto on tärkeässä asemassa, jotta työhyvinvointia ylläpidettäisiin ja kehitettäisiin. Myös työperäisiä tapaturmia ja sairauslomia voidaan ehkäistä hyvällä työterveyshuollolla ja kiinnittämällä huomiota työntekijöiden yksittäiseen hyvinvointiin sekä koko työyhteisön yhteiseen hyvinvointiin.

Koemme myös, että opinnäytetyöstämme voisi olla apua, kun tarkastellaan työhyvinvointia päiväkodeissa. Toivomme, että työmme herättää lukijoissa ajatuksia miten omassa työyhteisössä toimitaan, tehdäänkö työyhteisössä asioita työhyvinvoinnin eteen tai onko työyhteisössä jotain muuta kehitettävää aluetta tai asiaa. Näihin huomattuihin epäkohtiin puuttamalla voidaan tuottaa parempaa työyhteisön hyvinvointia ja tuloksetkin ovat sen mukaiset. Toivottavasti opinnäytetyömme antaa vinkkiä asioihin, joita työyhteisössä voi tarkastella. Jos pienikin asia tuntuu omassa työyhteisössä mietityttävän, olisi asiasta hyvä keskustella työyhteisössä, jotta työhyvinvoinnin kannalta voitaisiin ajoissa muuttaa asioita parempaan suuntaan.

Teimme hankesopimuksen yksityiseen päiväkotiketjuun. Vekara Päiväkodit Oy on varhaiskasvatusta ja päivähoitoa tuottava yksityinen päiväkotiketju. ”Pienin ja tärkein” kertoo hyvin yrityksen toiminta-ajatuksen. Yrityksen tavoitteena on tuottaa laadukasta palvelua ja kehittää sitä parhaaseen suuntaan. Päiväkotiketjuun kuuluu yhteensä yhdeksän päiväkotia Oulussa ja sen ympäristökunnissa. Vekara Päiväkodit Oy:n historia ulottuu vuoteen 2000, jolloin ensimmäinen päiväkoti avattiin. Sen jälkeen päiväkoteja on avattu lähes jokaisena vuonna. (Vekara Päiväkodit Oy 2011).

## 2 METODOLOGINEN OSIO

### 2.1 Tutkimuskysymykset

Lähdimme selvittämään opinnäytetyössämme koko päiväkodin henkilökunnan välisen vuorovaikutuksen ja yhteistyön merkitystä heidän työhyvinvoinnilleen. Työmme keskittyy pelkästään henkilökunnan väliseen yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen, koska jos kuvaisimme yhteistyötä ja vuorovaikutusta henkilökunnan työhyvinvoinnille ottaen huomioon myös yhteistyön kodin ja päiväkodin välillä, tulisi opinnäytetyöstämme liian laaja ja hallitsematon. Päiväkodissa työskennellessä on erittäin tärkeää pitää kiinni toimivasta yhteistyöstä ja vuorovaikutuksesta joten juuri niitä tulisi kehittää.

Mielestämme aihe oli ajankohtainen, koska työhyvinvointi yleisesti on tällä hetkellä otsikoissa. Työurien pidentäminen näkyy ihmisten kokonaisvaltaisessa hyvinvoinnissa. Myös päiväkotien työhyvinvointi on puhuttanut muun muassa suurien lapsiryhmien vuoksi. Lapset aistivat henkilökunnan välisen kireyden ja jännitteen. Tämän takia yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot ovat erittäin tärkeitä päiväkotityössä. Käsite työhyvinvointi on opinnäytetyömme ”katto”, josta kaikki lähtee ja jonka kautta siirrymme lähemmin tutkimaan yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitystä työhyvinvoinnille. Opinnäytetyössämme käsittelemme yhteistyön toimivuutta, henkilökunnan välistä vuorovaikutusta, oman työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä, työntekijöiden vaihtuvuuden ja sairauslomien vaikutusta, yhteisiä pelisääntöjä, tavoitteita ja arvoja, tunteita työyhteisön sisällä ja palautteen merkitystä.

Opinnäytetyömme koostuu kahdesta osasta jossa ensimmäisessä, eli teoriaosassa, käsittelemme työhyvinvointia, yhteistyötä ja vuorovaikutusta. Toinen osa on kysely joka toimii opinnäytetyömme punaisena lankana.

## 2.2 Tutkimusmenetelmä ja -aineisto

Opinnäytetyömme on triangulaatiotutkimus. Triangulaatiotutkimus sisältää kvantitatiivisen (määrällisen) ja kvalitatiivisen (laadullisen) tutkimuksen piirteitä. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään lauseita ja sanoja kuvaamaan asioita ja ilmiöitä. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään sanojen ja lauseiden sijaan lukuja. (Kananen 2008, 24.)

Opinnäytetyömme kuitenkin painottuu enemmän kvalitatiiviseen tutkimukseen, jossa on kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä. Tutkimusmenetelmänä olemme käyttäneet kyselylomaketta, joka sisältää pääsääntöisesti avoimia kysymyksiä. Juuri näiden avoimien kysymysten vuoksi tutkimuksemme on kvalitatiivinen. Kyselylomaketta käytetään pääasiassa kvantitatiivisissa tutkimuksissa, joissa vastaajamäärät ovat suuret ja vastauksia analysoidaan esimerkiksi taulukoimalla. Olisimme voineet toteuttaa tutkimuksen myös haastattelemalla kohdejoukon pienen vastaajamäärän ja avointen kysymysten vuoksi, mikä olisi ollut ominaista kvalitatiiviselle tutkimukselle. Haastattelua käytetään menetelmänä tyypillisesti kvalitatiivisissa tutkimuksissa.

Valitsimme Vekara Päiväkodit Oy:stä kaksi päiväkotia, joiden henkilökunnille kyselyt suuntasimme. Hankkeistimme opinnäytetyömme tähän ketjuun sillä perusteilla, että toinen opinnäytetyön tekijöistä on tehnyt harjoittelun yhdessä Vekara Päiväkodit Oy:n päiväkodissa, ja myös käynyt sijaistamassa näissä molemmissa päiväkodeissa, joten oli

luontaista linkittää opinnäytetyömme tähän päiväkotiketjuun. Kyselyjä toimitimme 21 henkilölle, joista 16 vastasi kyselyyn. Vastausprosenttimme oli 76,2 %. Haittapuolena postikysely-tyyppisessä kyselyssä on se, että kysymyksiä ei voi aineiston keruun aikana täydentää eikä selventää (Alkula & Pöntinen & Ylöstalo 1994, 137).

Tutkimusaineisto koostuu kyselylomakkeesta, kirjallisuudesta ja Internet-materiaalista. Valitsimme kyselyn siksi, että meidän roolimme pysyisivät neutraaleina ja saisimme tietoon henkilöstön jäsenten oman mielipiteen, millaisia asioita he itse pitävät tärkeinä. Kyselylomake on täysin anonyymi, joten vastauksia ei voi yhdistää vastaajiin. Jotta anonyymiys kyselyiden vastauksissa säilyisi, emme ole myöskään kysyneet taustatietoja kuten ikää, sukupuolta tai ammattinimikettä. Toimitimme kyselyiden mukana kirjekuoret, joihin täytetyt kyselyt suljettiin, eivätkä muut vastaajat niitä voineet nähdä. Sekoitimme palautetut kyselyt keskenään, jolloin yksikkökohtainen jako meni sekaisin.

Kyselylomakkeessa on selkeä rakenne ja se sisältää 20 kysymystä. Työhyvinvointiin liittyvät kysymykset ovat ensimmäisenä. Seuraavaksi kyselylomakkeessamme on vuorovaikutus- ja yhteistyökysymyksiä. Kyselylomakkeemme antaa hyvän suunnan opinnäytetyömme aiheisiin. Kyselylomaketta tehdessä pyrimme siihen, että se olisi looginen ja helppolukuinen. Pyrimme myös siihen, että kysymykset olisivat helposti ymmärrettävissä, jotta väärinymmärryksiä niiden suhteen ei tulisi. Jokainen vastaaja kuitenkin tulkitsee omalla tavallaan kysymykset mikä vaikuttaa omalta osaltansa kyselyn ymmärrettävyyteen.

### 2.3 Analyysimenetelmä

Analyysimenetelmänä olemme käyttäneet sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi soveltuu analyysimenetelmäksi, jos tutkimuksen aineisto on kerätty kirjoitettuun muotoon. Tällaisella aineiston keruumenetelmällä saadaan tutkittavasta ilmiöstä yleinen ja tiivistetty kuvaus. Tämä on kuitenkin vain työväline saada kerätty aineisto selkeään järjestykseen, jotta tutkimuksesta voidaan tulkita johtopäätökset kuitenkin kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Sisällönanalyysi on menetelmä, jolla etsitään tekstin merkityksiä. (Tuomi & Sarajarvi 2002, 105–106.)

Tällä analyysimenetelmällä on pyrkimyksenä kuvata aineistoa tiiviisti ja yleisessä muodossaan. Ilmiötä pyritään kuvaamaan sanallisesti ja selkeästi ja kerätty aineisto on tiivistettävä uuteen muotoon. Sisällönanalyysin vaiheita ovat redusointi eli pelkistäminen, klusterointi ja abstrahointi. Klusteroinnin tarkoituksena on löytää aineistosta eroavaisuuksia tai samanlaisuuksia. Käsitteet, jotka liittyvät samaan asiaan liitetään yhdeksi ryhmäksi, mille annetaan niitä kuvaava nimi. Abstrahointi tarkoittaa aineiston tärkeän tiedon erottamista epäoleellisista tiedoista. (Kananen 2008, 94.)

Koko tutkimusprosessi sisältää analyysivaiheita pelkän loppuanalyysin sijaan. Analyysivaiheet ohjaavat tutkimusprosessia ja tiedonkeruuta ja ovat mukana jokaisessa tutkimuksen eri vaiheessa. (Kananen 2008, 24.)

Tutkijan itsensä tehtävänä on tulkita esille nousseita asioita, näin ollen sisällönanalyysillä analysoitu tutkimus on tutkijansa oma, koska hän on nähnyt painoarvoa tietyillä asioilla, kun taas toinen tutkija voisi löytää samasta aineistosta eri merkityksiä. Jokainen tulkinta on kuitenkin oikea, jos ne ovat perusteltuja. Samasta asiasta voidaan löytää paljon erilaisia tulkintoja. Tulkinnat riippuvat tutkijan omasta näkökulmasta. Laadullinen tutkimus antaa vapauden tulkita asioita eri tavoin toisin kuin määrällinen tutkimus, jossa on tiukat tilastotieteen tulkintasäännöt. (Kananen 2008, 96.) Sisällönanalyysia on tämän seikan vuoksi syytetty luotettavuuden puutteesta.

## 2.4 Tutkimusprosessi

Tutkimusprosessi lähti käyntiin aiheen valinnalla vuoden 2010 lopulla. Ajattelimme tehdä yhdessä opinnäytetyön josta käy ilmi molempien tekijöiden suuntaavat opinnot. Toinen on suuntautunut opinnoissaan yhteisö- ja perusturvatyöhön, ja toinen lapsi- ja nuorisotyöhön. Opinnäytetyöstämme löytyy kummankin suuntaavan opintojen näkökulma.

Päädymme yhteistuumin keräämään tutkimusaineistoa kyselylomakkeella, koska ajattelimme molemmat sen olevan mielenkiintoinen tapa kerätä tutkimusaineistoa ja sen tekeminen olisi opettavaista. Apuna kyselyn tekemiseen olemme käyttäneet kirjallisuutta liittyen työhyvinvointiin, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen. Kyselyn suunnittelu lähti käyntiin joulukuussa 2010 tutkimalla ja lukemalla kirjallisuutta. Aiheen rajaaminen tuntui todella haastavalta ja koimme alkuun, että emme saa sisällytettyä kyselyyn kaikkea haluamaamme. Päätimme kuitenkin rajata aiheen selkeästi käsittelemään vain vuorovaikutuksen ja yhteistyön merkitystä työhyvinvoinnille. Aiheemme olikin aluksi päiväkodin koko henkilökunnan välisen yhteistyön merkitys työhyvinvoinnille, mutta laajensimme aiheen vielä vuorovaikutukseen ohjaavien opettajien hyvien perustelujen vaikutuksesta.

Tammikuussa 2011 hahmottelimme kyselylomaketta ja teimme sen valmiiksi helmikuun alkupuolella. Helmikuussa 21. päivä veimme kyselylomakkeet päiväkoteihin. Annoimme vastausaikaa puolitoista viikkoa 2.3. asti, jotta kyselyihin vastaaminen ei ehtisi unohtua, ja vastausprosenttimme olisi mahdollisimman suuri. Saimmekin suurimman osan kyselyistä täytettyinä takaisin.

Annoimme aiheen hautua kevään aikana ja aloimme purkaa kyselylomakkeita kesällä 2011 kesälomalla ja kirjoittamaan opinnäytetyömme teoriaosiota. Jaoimme myös

kyselylomakkeet tasapuolisesti, molemmille kymmenen kysymystä, joita aloimme tutkia ja analysoida. Olemme työskennelleet paljon yhdessä ja miettineet miten toteuttaisimme kyselyn ja itsessään koko opinnäytetyömme. Yhdessä tekeminen ei ole ollut hankalaa ja olemme olleet hyvin samoilla linjoilla asioiden suhteen. Samanlaiset ajatukset ja ideat ovat helpottaneet opinnäytetyömme tekoprosessia.

Meidän työskentelytapamme ovat kuitenkin täysin erilaiset, toinen haluaa päästä heti tekemään ja saada alta pois kun taas toinen haluaa rauhassa miettiä ja pohtia ennen kirjoitusprosessin aloittamista. Erilaisuus ei meillä kuitenkaan ilmene hankaluutena vaan päinvastoin rikkautena. Olemme tehneet paljon pienempimuotoisia tehtäviä yhdessä viimeisten kolmen opiskeluvuoden aikana ja yhteistyö on aina sujunut moitteettomasti. Kummallakin on omat tärkeät roolinsa, toisen roolina on olla eteenpäin viejänä ja toisella jarruttelijana. Näin ollen saamme tehtävät tehtyä ajallaan pistämättä päätä surutta, hetken mielihoiteesta, pensaaseen.

Tulosten analysointi oli aluksi melko haastavaa. Vastauksista piti löytää kaikki oleellinen ja osata jättää ylimääräiset asiat pois. Niiden jaottelu oli kuitenkin loppujen lopuksi helppoa sillä vastaajat korostivat samoja asioita. Tulkinnat ovat meidän näkökulmamme asioista, miten asiat ovat vastausten perusteella. Pyrimme kuitenkin siihen, että vastaukset eivät muuttuisi meidän vastauksiksemme. Siihen nähden analysointi olikin helppoa, sillä vastaajat korostivat aika lailla samoja asioita, niin kuin edellä jo mainitsimme.

Opinnäytetyöprosessi on ollut pitkä ja syksyn aikana tahti on ollut kova. Viimeinen rutistus onkin ollut haastava ja hieman stressaava. Olemme kokeneet luomisen tuskaa ja välillä on tuntunut, ettei opinnäytetyömme valmistu ollenkaan. Teimme opinnäytetyötä tiiviisti syys-lokakuun aikana, jotta saisimme sen valmiiksi määräaikaan mennessä. Työn tekemistä olisi saattanut helpottaa yhtäjaksoisempi tekotapa, jolloin olisi ollut helpompi hahmottaa eri osakokonaisuudet ja niiden yhteydet toisiinsa. Olisimme myös säästäneet aikaa, kun ei olisi aina alussa tarvinnut kerrata missä vaiheessa olimmekaan

menossa ja mitä tällä kertaa olisi tarkoitus tehdä. Olisimme ehkä voineet työn organisoinnin helpottamiseksi käyttää apuna myös jonkinlaista toimintasuunnitelmaa, jota olisimme aina päivittäneet.

Joka tapauksessa opinnäytetyön tekeminen on ollut antoisaa ja nyt vihdoin ja viimein kun se on valmis, saamme ensimmäistä kertaa huokaista syvään tyytyväisyydestä itseemme. Prosessi on mennyt kuitenkin eteenpäin koko ajan, mutta myös paikallaan on junnattu. Välillä olemme tehneet töitä yhdessä ja joinakin kertoina emme ole saaneet aikaiseksi kuin muutaman lauseen. Toisinaan taas into tehdä opinnäytetyötä on potkinut meitä eteenpäin ja olemme saaneet aikaan paljon. Mutta nyt olemme hyvin tyytyväisiä, että olemme saaneet suuren urakan valmiiksi ja olemme pysyneet myös aikataulussa. Tästä on hyvä jatkaa eteenpäin työelämään.

### 3 TYÖHYVINVOINTI

#### 3.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointi voidaan määritellä positiivisella työelämän laadulla (Kaivola & Launila 2007, 128). Työhyvinvointi käsitteenä kattaa paljon ja sitä onkin helpointa käsitellä osakokonaisuuksien kautta. Työhyvinvointiin liitettäviä tärkeitä osakokonaisuuksia ovat työyhteisön toimivuus ja johtajuus, työolot ja – turvallisuus, työn hallinta sekä työntekijän omat voimavarat. Lyhyesti sanottuna työhyvinvointi tarkoittaa, että työssään viihtyy ja se on mielekästä. Työhyvinvointia lisäävät innostava työ, omat oppimiskokemukset, terveelliset elämäntavat, vapaa-ajan harrastukset ja läheiset ihmissuhteet (Paasivaara 2009, 17). Kun tekee työtä, josta oikeasti pitää, ja se tuntuu mielekkäältä, on työntekijällä mahdollisuus saada irti työstänsä paljon enemmän ja näin hän myös on avoin oppimaan uutta.

Työhyvinvointi on tulosta hyvin tehdystä työstä ja toimivasta työyhteisöstä. Työhyvinvointi muuttuu jatkuvasti, ja jokainen organisaation jäsen osallistuu siihen jokapäiväisessä toiminnassaan. (Kaivola & Launila 2007, 128.) Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, mutta siihen kuuluu myös pahoinvoinnin hoito. Se miten työnsä organisoii ja miten toiminta sujuu työyhteisössä, vaikuttaa työhyvinvointiin. (Kärkkäinen 2002, 24.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työelämän muutokset ja työelämän kasvavat vaatimukset. Nämä ovat uhkana työntekijöiden turvallisuudelle, terveydelle ja hyvinvoinnille. Työntekijä joka omistautuu työlleen, kokien sen merkitykselliseksi, voi hyvin työssään. Työstä innostuu, saa inspiraatioita ja siitä kokee ylpeyttä ja haasteellisuutta. Turvallinen työympäristö minimoi työympäristöstä aiheutuvia tapaturmia ja muita terveystaittoja ja se parantaa työn laatua ja tuottavuutta. Sairauspoissaolot vaikuttavat työn laatuun siinä missä työtapaturmatkin. Kun toiminta ei häiriidy, esimerkiksi sairauspoissaoloilla, on se yksi laadun tuottamisen tunnusmerkeistä. (Rauramo 2008, 16–19.)

Työhyvinvointiin liitetään myös TYHY-toiminta. Se on laaja-alaista työhyvinvointia edistävää toimintaa. Työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöön kohdistetaan toimenpiteitä, joilla pyritään edistämään ja kehittämään työn tuottavuutta ja laatua, terveyttä, työkykyä, osaamista ja hyvinvointia. TYHY-toiminta perustuu työnantajan ja työntekijän yhteistyöhön. TYHY-toiminnan järjestämiseen voi kuulua myös ulkopuolisia tahoja kuten esimerkiksi liikunta-, terveys- ja koulutuspalvelujen tuottajat tai työmarkkinajärjestöt. Työyhteisön hyvinvointi ja hyvä työkyky ovat edellytyksiä työn laadulle, vaikuttavuudelle niin kuin työn sujuvuudellekin ja, jos henkilöstö voi hyvin ja on työkykyinen ovat nämä asiat kunnossa. (Rauramo 2008, 24–25.)

### 3.2 Työhyvinvoinnin viisi porrasta

Työhyvinvointia voidaan kehittää työhyvinvoinnin portaat – mallin avulla. Tämä malli antaa apuja siihen mitä työstänsä tulisi saada ja mitä sen eteen täytyisi tehdä, jotta nämä viisi askelta tulisivat tavoitetuksi. Tämä työhyvinvoinnin porrasmalli on kehitetty Maslowin tarvehierarkian pohjalta. (Rauramo 2008, 34.)

Seuraavalla sivulla oleva kuvio 1 selkeyttää Maslowin tarvehierarkiaa. Sitä voidaan käyttää apuna tarkastelemalla mihin tulisi kiinnittää huomio, jotta työhyvinvointia pystyttäisiin arvioimaan.

### 1. PSYKO-FYSIOLOGISET PERUSTARPEET

**Organisaatio:** Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto

**Työntekijä:** Terveelliset elämäntavat

**Arviointi:** Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnon mittaukset

### 2. TURVALLISUUDEN TARVE

**Organisaatio:** Työsuhde- ja työolot

**Työntekijä:** Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat

**Arviointi:** Tilastot, riskit, työpaikkaselvitykset

### 3. LIITTYMISEN TARVE

**Organisaatio:** Työyhteisö, johtaminen, verkostot

**Työntekijä:** Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmuutoskyky

**Arviointi:** Työtyytyväisyys-, työilmapiiri ja työyhteisön toimivuuskyselyt

### 4. ARVOSTUKSEN TARVE

**Organisaatio:** Arvot, toiminta, talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut

**Työntekijä:** Aktiivinen rooli

**Arviointi:** Työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset

### 5. ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE

**Organisaatio:** Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus

**Työntekijä:** Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito

**Arviointi:** Kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat. Lähde: Työturvallisuuskeskus.

Ensimmäisessä portaassa on psyko-fysiologiset perustarpeet, joita ovat terveelliset elämäntavat, työterveyshuolto, työkuormitus ja työpaikkaruokailu. Työntekijällä on vastuu virikkeellisestä vapaa-ajasta, tarpeellisesta ja laadukkaasta ravinnon ja liikunnan saamisesta. (Rauramo 2008, 27.) Työn tulisi olla työntekijälle fyysisiltä ominaisuuksiltaan sopivaa työntekijän ominaisuuksiin nähden, eikä liian raskasta, yksipuolista tai vaikeaa (Rauramo 2008, 37). Terveellinen ravinto, elämäntavat ja fyysinen aktiivisuus edesauttavat työntekijän työhyvinvoinnin ylläpitämistä (Rauramo 2008, 64).

Työnteosta täytyy osata irrottautua vapaa-ajalla, mutta siitä tulisi saada irrottautua myös työaikana. Lounastauko onkin hyvä päivittäinen tapa irrottautua hetkeksi työstään. (Rauramo 2008, 65.) Käytännössä työstä irrottautuminen päiväkodissa on mahdotonta. Työntekijät syövät yhdessä lasten kanssa, jolloin lounastauolla ei pääse irrottautumaan työstä. Työnantajan on järjestettävä työterveyslain velvoittama työterveyshuolto työntekijöilleen. Työterveyshuolto edistää työkykyä ja terveyttä ja sen päätavoitteena on ehkäistä työperäistä oireilua. Työterveyshuollon tulisi myös osallistua työpaikalla työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun. Työterveyshuolto kerää tietoa työpaikan työolosuhteista ja arvioi sen vaikutuksia työntekijöiden terveyteen. (Rauramo 2008, 75–76.)

Toisessa portaassa on turvallisuuden tarve. Tähän liittyvät työolot ja työsuhteen laatu, ergonominen työympäristö ja toimintatavat. Työntekijän on saatava riittävää toimeentuloa, työn on oltava turvallinen niin kuin työympäristönkin ja työyhteisössä on oltava tasa-arvoinen muiden työyhteisön jäsenten kanssa. (Rauramo 2008, 27.)

Työelämässä eletään nykyään usein hyvin epävarmaa aikaa liittyen työsuhteen laatuun. Työntekijällä voi olla huoli työsuhteen jatkuvuudesta ja sitä myöten toimeentulosta. Epävarmuudessa eläminen voi heikentää hyvinvointia. (Rauramo 2008, 85.) Työympäristössä tulisi olla perusasiat kunnossa. Työpaikan siisteys vaikuttaa tapaturmiin vähentämällä niitä ja parantaa yleisestikin työpaikan turvallisuutta

viihtyvyydestä puhumattakaan. Työn sujuvuuskin on taattu, kun tavarat löytyvät oikeista paikoista ja työ on näin tehokkaampaa. Työympäristön haittoihin, muun muassa meluun, huonoon valaistukseen tai esimerkiksi lämpötiloihin, tulisi kiinnittää huomiota. (Rauramo 2008, 101–105.) Työpaikan tulisi olla myös turvallinen ilman väkivallan tai työpaikkakiusaamisen uhkaa. (Rauramo 2008, 111.) Päiväkodissa turvallisuuden merkitys vielä korostuu, koska tilojen tulee olla lapsiystävällisiä. Meluhaittaa ilmenee päiväkodissa päivittäin eikä sitä voi välttää. Siihen olisi kuitenkin hyvä kiinnittää huomiota niin tilojen suunnittelussa kuin arjen työskentelyssäkin. Tilojen kokoon nähden tulisi miettiä, montako lasta tietyssä tilassa voi yhtä aikaa leikkiä, jotta melutaso saataisiin pidettyä mahdollisimman pienenä. Arjen työskentelyssä voisi käyttää hyväksi hiljaisen työskentelyn tai leikin hetkiä ja esimerkiksi ruokarauhaan voisi kiinnittää huomiota.

Kolmantena portaana on liittymisen tarve. Työntekijän on tunnettava kuuluvansa työyhteisön jäseneksi. Tähän kuuluu myös yhteishenkeä tukevat toiminnot, tuloksista ja henkilöstöstä huolehtiminen sekä sisäinen että ulkoinen yhteistyö. (Rauramo 2008, 27.) Yhteisöstä saa voimaa ja se pitää henkilöstöä kasassa. Yhteisöllä on merkitystä itsetunnon muodostumiselle, sillä ihmisen itsetunto vahvistuu sosiaalisissa suhteissa muiden ihmisten kanssa. Hyvä työyhteisö pystyy rakentamaan vahvempaa yksilöllistä itsetuntoa. Yhteenkuuluvuuden tunne on tärkeä, ja monelle ihmiselle työyhteisöön kuuluminen voikin olla ainoa keino tuntea tätä tunnetta. Jokaisella on oma roolinsa työyhteisössään täysin omana itsenään, ja hyvinvoiva työyhteisö tuottaa laadukkaampaa ja tuloksellisempaa työtä. (Rauramo 2008, 122–123.)

Neljäs porras on arvostuksen tarve. Työntekijän on tunnettava itsensä arvostetuksi muun työyhteisön ja esimiehen silmissä. Arvostuksella saadaan aikaan tuloksia, sillä työntekijä luottaa itseensä onnistumisten kautta. (Rauramo 2008, 27.) Arvostuksen tunteella on suuri merkitys työssä jaksamiselle. Itsearvostuksella on merkitystä siihen miten muut arvostavat työyhteisössä. Arvostusta täytyy saada, jotta se tukisi itsetunnon kehitystä. Jokainen työntekijä on huomattava ja tehdystä työstä on saatava kiitosta. Varsinkin läheisten ja tärkeiden ihmisten osoittama arvostus on merkityksellistä ja myös

kaikkien niiden muiden henkilöiden - esimies, työyhteisön jäsenet -, joita työntekijä pitää tärkeinä. Työntekijä on pätevä omalla osa-alueellaan, jotta voi jakaa tietoaan ja taitoaan. Näiden taitojensa jakamisen myötä syntyy arvostusta. (Rauramo 2008, 143–144.)

Viidennessä portaassa on itsensä toteuttamisen tarve. Työntekijä oppii uutta, ja voi hyödyntää omia taitojaan tulevaisuudessa uusien haasteiden myötä. Näin organisaatiolle tuotetaan uutta tietoa ja työntekijä onnistuu tavoitteessaan. (Rauramo 2008, 27.) Työntekijä voi kehittää omaa osaamistaan, josta on hyötyä organisaatiollekin. Organisaatio on saavuttanut tavoitteensa työntekijän panostuksen vuoksi ja on säilyttänyt kilpailukykynsä. Työntekijän tulisi tuntea yhteiset visiot ja tavoitteet, jotta hän pystyisi kehittämään omaa työtään, tietojaan ja taitojaan. Itsensä kehittäminen luo onnistumisen ja ilon tunteen ja se on myös hyvä keino edistää omaa työhyvinvointia ja jaksamista. (Rauramo 2008, 160–162.)

Fyysinen jaksaminen on kiinni niin itsestä kuin työpaikastakin. Jos työ on fyysisiltä ominaisuuksiltaan yksipuolista ja paljon paikallaan oloa, tulisi vapaa-ajalla liikkua monipuolisesti. Myös ruumiillisesti raskas työ vaatii hyvää lihaskuntoa. (Rauramo 2008, 42.) Psykkisen työkyvyn edistämiseen liittyy työn mielekkyys. Työ ja kiire ovat hallittavissa, omia vaikutusmahdollisuuksia voi lisätä ja työilmapiirin pitäminen hyvänä ovat myös psyykkisen työhyvinvoinnin edistäviä tekijöitä. Työn olisi hyvä olla monipuolista, ja sitä tulisi tauottaa ja jaksottaa helpompiin ja vaativampiin töihin, jotta se edesauttaisi hyvinvointia ja jaksamista. Tämä myös ehkäisee väsymystä ja työvire pysyy hyvänä koko työpäivän ajan. (Rauramo 2008, 55.)

Työasiat kannattaa jättää kodin ulkopuolelle, jotta ne eivät vaikuttaisi liikaa vapaa-aikaan. Kuitenkaan työtä ja vapaa-aikaa ei täysin voi erottaa toisistansa. Työntekijän oma hyvinvointi vaikuttaa kumpaankin vaikka töitä ei ottaisiakaan konkreettisesti kotiin mukaansa. (Paasivaara 2009, 17.)

## 4 VUOROVAIKUTUS

### 4.1 Vuorovaikutus käsitteenä

Päivähoidossa henkilökunta havainnoi koko ajan mitä ympärillä tapahtuu. Ympäristön havainnoimisen lisäksi ihminen havainnoi myös itseään. Vuorovaikutus on myös yhdenlainen toimintakulttuuri. Siihen sisältyy ihmistä ohjaavia asioita. Normit, arvot ja roolit, muun muassa, ohjaavat ihmisen ja myös työyhteisön toimintaa. (Haapamäki & Kaipio & Keskinen & Uusitalo & Kuoksa 2000, 56.) Vuorovaikutus on tärkeä tekijä työntekijän ammattitaidossa. Ilman näitä taitoja on vaikea tehdä työtä erilaisten yhteisöjen ja verkostojen kanssa, sillä se luo perustan tulevalle yhteistyölle. (Silvennoinen 2005, 15.)

Vuorovaikutus on vastavuoroisuutta, jolloin molemmat osapuolet toimivat aktiivisesti. Osapuolien viestiessä keskenään henkilöt puhuvat, kuuntelevat sekä katselevat. (Silvennoinen 2004, 15.) Viestinnällä henkilöt ilmaisevat asioihin oman kantansa vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Siihen millä tavoin viestimme, vaikuttaa muun muassa oma olemuksemme, asenteemme ja kenen kanssa viestimme. Ystävän kanssa on helppo olla juuri oma itsensä ja viestintätyyli on rento. Kun taas, jos olemme asiakkaan kanssa, käyttäydymme kohteliaasti. Sanaton viestintä kertoo paljon. Eleet, ilmeet ja äänensävyt kertovat usein enemmän, kuin pelkät sanat. (Saramies & Solovjew & Raivio 2006, 53.) Elekielen osuus vuorovaikutuksesta on 55 %, 33 % äänenkäytöstä ja vain 7 % muodostuu sanoista (Se mitä olet 2008). Vuorovaikutukseen liitetään myös tunteet. Tunteet ovat keskeinen osa ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. (Haapamäki ym. 2000, 56.) Päiväkodin henkilökunnan tunteet heijastuvat myös lasten tunnekokemuksiin (Haapamäki ym. 2000, 58).

Päivähoidossa vuorovaikutuksella on suuri merkitys ja se onkin erityisen tärkeää, jotta päivähoiton perustehtävä voi toteutua. Työyhteisön teot ja toiminnat ovat vuorovaikutusta ja vuorovaikutuksella päästään yhteisiin tavoitteisiin. Näihin tavoitteisiin pääseminen edellyttää keskustelua työyhteisössä mikä taasen edellyttää myös keskustelemaan oppimista ja kuuntelemisen taitoa. Keskusteleminen työkaverin kanssa auttaa ymmärtämään mistä on kyse milloinkin. Keskustelemalla luodaan myös käsitteitä työyhteisöön. Keskusteleminen luo ja pitää yllä työyhteisön yhteisöllisyyttä. (Haapamäki ym. 2000, 52.)

Jos työyhteisössä on jäseniä, joiden keskinäinen vuorovaikutus ei pelaa, luo se heijastuksia koko työyhteisön jäsenten ja heidän toimintojensa välille. Tällä on merkitystä keskustelukulttuurille, josta saattaa muodostua varovaista, eikä uskalleta sanoa mitä halutaan tai mitä oikeasti tarkoitetaan. Asiat voidaan myös ymmärtää yhtä monella tavalla kuin on vuorovaikuttajiakin. Jokaisella on oma tapansa, jolla he ovat vuorovaikutuksessa toisten työyhteisön jäsenten kanssa. He kokevat asioita eri tavalla ja tekevät havaintoja ympäröivästä maailmasta eri tavoin. (Haapamäki ym. 2000, 53.)

#### 4.2 Avoin vuorovaikutus ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen

Työyhteisön vuorovaikutuksen tulisi olla avointa. Se luo perustan hyvälle työyhteisön toiminnalle ja työhyvinvoinnille. Työyhteisön jokaisen jäsenen tulisi osallistua, jotta vuorovaikutus olisi hyvää. Jokaisen on annettava jotain ja jokainen näin myös saa jotain. Jokaisen työyhteisön jäsenen on tunnettava, että hänen mielipiteellään on väliä ja merkitystä ja, että sitä arvostetaan. Avoin vuorovaikutus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikki sanotaan toiselle päin naamaa. Sanamuotojen valinta ja hienotunteisuus ovat keskeisessä roolissa. (Kaivola 2003, 145–146.)

Avoin vuorovaikutus siis edellyttää, että työyhteisön jäsen antaa itsestään kaikkensa ja luottaa omaan persoonaansa. Työyhteisössä tehdään vääriä tulkintoja eikä asioiden oikea totuus tule ilmi, jos vuorovaikutus ei toimi. (Kaivola 2003, 146.) Avoimuuden käsite ei kuitenkaan tarkoita, että omia erityisen henkilökohtaisia asioita kannattaa paljastaa. Kannattaa miettiä tarkkaan mikä on sellaista tietoa, joka ei käänny itseään vastaan. Työn vaatima avoimuus on ihan eri asia kuin yksityiselämän avoimuus. (Heiske 2005, 94.) Vuorovaikutustaitoja tulisi kehittää, jotta mahdollisuudet hoitaa haasteellisempiakin tehtäviä olisi paremmat (Silvennoinen 2004, 17).

Jokaisella jäsenellä on merkittävä rooli työyhteisön vuorovaikutuksessa. Työyhteisössä työskennellessä jokaisen toiminta ja työ vaikuttavat aina työyhteisön muihin jäseniin. Roolien tulee olla selvät, jotta yhteistyön toimivuus olisi taattu. Jos ne eivät ole, voi työyhteisöön syntyä jännitteitä ja yhteistyön toimivuus heikkenee ja vaikeutuu. (Silvennoinen 2004, 16.)

Vuorovaikutusta työyhteisössä voidaan aina parantaa ja nimenomaan ihmisten vuorovaikutusosaamista. Se on sanallisen viestinnän lisäksi kehomme kokonaisvaltaista viestintää ja myös hiljaisuutta, toimintaa, läsnäoloa, tekoja sekä vuorovaikutuksen oikea-aikaisuutta. Tällöin työyhteisön jäsenten täytyy kiinnittää huomiota siihen miten itse opimme kiinnittämään huomiota omaan arviointiin, havainnointiin ja vuorovaikutustaitojen ohjaamiseen. (Haapamäki ym. 2000, 53.) Ilkka Uusitalon (2000, 54–55) mukaan jokaisen tulisi miettiä viittä kysymystä, jotka auttavat kehittämään omia vuorovaikutustaitoja: Osaanko luoda vuorovaikutuksellani yhteyden toiseen ihmiseen? Osaanko välittää viestini ymmärrettävästi? Osaanko tulkita ihmisten viestintää oikein ja osaanko sijoittaa sen osaksi esimerkiksi työyhteisön tapahtumia, tilanteita tai ihmisen muuta kokemus- ja elämismaailmaa? Osaanko antaa palautetta jo pelkästään läsnäolollani niin, että minun ja toisen ihmisen välille syntyy tunnekokemus yhteydessä olemisesta? Nämä viisi kysymystä kun itseltään kysyy, voi omia vuorovaikutustaitoja kehittää.

Jos päiväkodin työyhteisössä koetaan, etteivät työyhteisön jäsenet voi tai uskalla olla omana itsenään, saattaa keskustelu ja vuorovaikutus työyhteisön välillä vähentyä. Päivähoidossa voidaan käyttää niin sanotusti epävirallisina keskustelupaikkoina, joissa voi olla oma itsensä, päiväkodin käytäviä tai pihaa. Näin ollen tietoa ei saada koko työyhteisön käytettäväksi. Se mikä jää sanomatta, ei voi auttaa työyhteisöä ja johtajaa tekemään arkipäivässä oikeanlaisia ratkaisuja. Keskustelemaan oppimisella on tärkeä rooli työyhteisön kehittämisen kannalta. (Haapamäki ym. 2000, 54–55.)

#### 4.3 Juoruaminen

Juoruaminen kertoo usein kyvyttömyydestä tai puuttuvasta halusta avoimuuteen. Oma mielipide pitäisi sanoa ääneen, esimerkiksi palaverissa, mutta sitä ei onnistu saamaan sanotuksi. Näin ollen juoruillaan palaverin jälkeen. Juoruilemiseen voi olla syynä myös pelko siitä, että pitää ottaa vastuu omista sanomisistaan. Kun ei sano mielipidettään ääneen siellä missä pitäisi, ei tarvitse ottaa vastuutakaan. Juoruaminen kertoo myös kiinnostuksesta toisiin ihmisiin ja siitä, että ihmisillä on tunteita. Jos ihminen on keskittynyt omiin henkilökohtaisiin asioihin, ei hän myöskään juorua. Tunteet ovat siis myös energiaa. Molemmat, kiinnostus ihmisiin ja ylimääräinen tunne-energia, kuuluvat elämään yleensäkin, mutta jos ne liittyvät juoruamiseen, on se ongelmallista työyhteisön kannalta. (Heiske 2005, 110–111.)

Juoruamisessa on kyse siitä, ettei edes yritetä ymmärtää oikein. Juoruava henkilö ei välttämättä ymmärrä juoruamisensa vaikutuksia ja seurauksia työyhteisöönsä. Juorut kuitenkin kertovat työyhteisöstä jotain. Ristiriidat työyhteisössä tulevat esille usein juoruamisella ja ne kertovat kehen tai mihin ärtymys ja tyytymättömyys on kohdistettu. Työpaikalla voi olla muutama ihminen, jotka yhdessä liittyvät toisia tai tiettyä henkilöä

vastaan. Tähän henkilöön asennoidutaan negatiivisesti, ja henkilöstä juorutaan selän takana. Tätä kutsutaan klikkiytymiseksi. Sille on tyypillistä sulkea muut työyhteisön jäsenet ulkopuolelle. (Heiske 2005, 111–112.)

Joskus työpaikalla voi olla ongelma, jolta suljetaan silmät. Kun ongelmaa ei myönnetä, ei se myöskään ole suuri ja näin se pysyykin pienenä. Kun totuutta ei myönnetä, se luo epämääräistä ahdistusta. Totuuden myöntäminen helpottaa jo sinänsä, sillä se auttaa ihmisiä kohtaamaan sen ja oikeanlainen käsitys ympäristöstä paranee. Pelkkä ongelman toteaminen voi saavuttaa tilanteen tyydyttävyyden. Juoruamiseen tulisi kuitenkin kiinnittää huomiota. Kun ihminen huomaa oman tapansa toimia, voi hän vaikuttaa omaan käytökseensä. Työyhteisössä tulisi keskustella avoimesti tärkeistä asioista ja näin juoruaminenkin vähenisi. (Heiske 2005, 94, 113–114.)

Työyhteisössä tulee puhua suoraan, mutta toista kunnioittavasti. Asioista pitää pystyä puhumaan niiden oikeilla nimillä, jotta välttyttäisiin väärinymmärryksiltä. On siis tärkeä sanoa suoraan, jos toivoo toisen tekevän jotain (Kaivola 2003, 146). Omien vuorovaikutustaitojen kehittäminen ja harjoittelu voisi edesauttaa asioiden oikein ymmärtämistä. Tällä voisi myös olla vaikutusta selän takana puhumisen kulttuurille. Päivähoidon henkilökunta on usein naisvoittoista minkä takia myös juoruaminen ja erilaiset konfliktit luovat jännittyneisyyttä työyhteisön välillä.

## 5 YHTEISTYÖ

### 5.1 Yhteistyö käsitteenä

Yhteistyö on toimintaa yhteisten tavoitteiden ja päämäärien saavuttamiseksi. Se ei kuitenkaan ole vain toimintaa, vaan siinä on mukana vuorovaikutusta ja sosiaalisia suhteita. Kun yhteistyö toimii ja tavoitteet saavutetaan, antaa se palkitsevia kokemuksia. (Isoherranen & Rekola & Nurminen 2008, 27.) Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että erilaiset ihmiset tulevat toimeen keskenään. Jotta yhteisöllisyyden tunne saavutetaan työyhteisössä, on keskeinen asia yhteen hiileen puhaltamisella. Työyhteisön positiiviset kokemukset ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Yhteisöllisyyttä edistävät työntekijöiden yhteiset tilaisuudet, mutta myös yhdessä vietetty vapaa-aika. Ne ovat tärkeitä tekijöitä myös työhyvinvoinnin kannalta. (Paasivaara 2010, 22.) Kuitenkaan pelkät silloin tällöin vietetyt yhteiset virkistyspäivät eivät takaa toimivaa yhteistyötä, sillä avoimuus ja aito, toimiva yhteistyö juontaa juurensa syvemmälle. Yksi mukava virkistyspäivä ei auta unohtamaan työkaverin ikävää tapaa keskeyttää ja puhua päälle, rynnätä ensimmäisenä kahvitauolle tai jättää työpisteen siivoaminen minulle, koska minähän pidän kotinikin aina niin siistinä, että minunhan täytyy pitää siivoamisesta ja siivoan työpaikallakin varmasti mielelläni.

Toimiva yhteistyö ja työyhteisö vaativat enemmän. Yhteisöllisyys työyhteisön jäsenten kesken on edellytys työlle. Työyhteisön jäsenten yhteiset positiiviset kokemukset antavat paremman panoksen ja he sitoutuvat tiiviimmin työhönsä. Työyhteisön yhteinen tulos on verrannollinen siihen kuinka työyhteisössä toimivat vuorovaikutus ja keskinäinen yhteistyö. (Kuitunen & Ollikainen & Vartiainen-Ora & Pasanen & Puro 2001, 29.)

## 5.2 Tiedonkulku

Tiedonkulku on tärkeä osa vuorovaikutusta ja yhteistyötä. Asioista tulisi tiedottaa kasvotusten sähköpostin sijaan ja ne pitäisi käydä läpi yhdessä. (Kaivola, 2003, 145). Hyvässä työyhteisössä keskustellaan ja huonossa vaietaan. Hyvän työpaikan esimies osoittaa arvostusta alaisiaan kohtaan, kuuntelee heitä, ja työntekijät saavat kannustavaa ja asiallista palautetta. Huonossa työpaikassa jaetaan tietoa valikoiden. Tieto on työyhteisössä valtaa ja sen itsellään pitäminen kertoo siitä, ettei toista työntekijää arvosteta. (Kotkamaa 2009.)

Avain onnistuneeseen työyhteisön toimintaan on tiedonkulku. Se muodostaa työyhteisön toiminnan ja keskinäinen viestintä pitää sitä yllä. Viestinnän laadusta voidaankin päätellä millainen työyhteisö on. Viestimällä työyhteisö saavuttaa tavoitteet ja yhteistyön, ja mahdollistaa työyhteisön jatkuvuuden. (Paasivaara 2010, 90.)

Työyhteisössä on ulkoista ja sisäistä viestintää. Ulkoinen viestintä on toimintatapa, jossa viestintä suuntautuu ulospäin ulkopuolisille henkilöille. Sisäinen viestintä on työyhteisön sisällä tapahtuvaa keskinäistä viestintää. Siinä siirretään tietoa ja jaetaan sitä. Sisäinen viestintä sisältää kokoukset, palaverit, kasvokkain keskustelut, henkilöstölehdet, ilmoitustaulun ja tiedotteet. Tietoteknisenä aikana nämä perinteisemmät viestintätavat ovat saaneet rinnalleen muun muassa sähköpostin ja Internetin. (Paasivaara 2010, 90–91.)

Tiedonkulussa voi olla myös negatiivisia puolia. Tietoa voidaan olla jakamatta eteenpäin, mikä on tiedonkulun välitön ongelma. Välillinen ongelma taas syntyy siitä, että luullaan jonkun tiedon olevan olemassa, vaikkei sitä todellisuudessa ole. Luulo ottaa vallan ja uskotaan huhupuheisiin, josta taas seuraa väärinymmärryksiä. Väärinymmärrykset ja luulot aiheuttavat ahdistusta ja epätietoisuutta, millä voi olla vahingollinen vaikutus työyhteisön ilmapiiriin. Ongelmaksi voi syntyä myös tiedon pantaaminen. Tietoa pidetään itsellään tahallaan tai tahattomasti. Sitä voidaan pitää henkilökohtaisena omaisuutena tai vallankäytön välineenä ja tällöin toiminta vaikeutuu. (Paasivaara 2010, 116–117.)

## 6 YHTEISÖLLISYYS

### 6.1 Arvot ja tavoitteet

Yhtenä työhyvinvoinnin portaana on arvostuksen tarve. Työtään täytyy arvostaa ja työssään tulee tuntee itsensä arvostetuksi, jotta voi hyvin. Tasa-arvo työntekijöiden kesken lisää omanarvon tunnetta ja antaa mahdollisuudet työn kehittämiseen. Jos, työtään pitää vain välttämättömänä pakkona, joka vain mahdollistaa jokapäiväisen toimeentulon, työhönsä nopeasti leipiintyy, joka automaattisesti vaikuttaa koko työyhteisön työhyvinvointiin sekä hyvinvointiin työajan ulkopuolella.

Oman arvomaailman tutkaileminen ja tiedostaminen edesauttaa ja helpottaa kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa. Varsinkin, jos nämä muut edustavat toisenlaista ajattelutapaa ja pitävät arvossa eri asioita. Yleensä ympärilleen haalii ihmisiä, jotka edustavat samaa ajattelumallia. Parisuhteen osapuoletkin yleensä haluavat elämältään lähes samoja asioita, joka helpottaa yhteisen elämän rakentamista. Oma arvomaailmaamme me myös välitämme osakseen tiedostamatta ja tiedostaen ympärillämme oleville ihmisille ja varsinkin jälkipolvellemme.

Työpaikallakin koko henkilökunnan olisi hyvä pitää arvossa samoja asioita, ainakin työntekoon liittyen. Arvot ovat yleisesti hyväksytyjä periaatteita ja ne muodostavat työyhteisön perustukset, joiden varaan koko organisaation toiminta rakennetaan. Ilman vakaita perustuksia pilvenpiirtäjäkin on hataralla pohjalla. Ilman arvokeskustelua ei ole pohjaa, jolle työtään perustaa. Varsinkin ristiriitatilanteissa mietitään mikä on eettisesti oikein ja hyvän moraalin mukaista. Jos tiedämme jonkin asian olevan oikein, on se sopusoinnussa periaatteidemme kanssa. Eettisyys on vahva sisäinen voima, joka viitoittaa toimintaamme suhteessa työhön ja toisiin ihmisiin. (Paasivaara 2009, 94). Arvokeskustelu on tärkeää, mutta hyödytöntä jollei siitä seuraa toimintaa.

Yksi tapa määritellä yhteisöä on se, että yhteisön jäsenillä on yhteinen päämäärä johon tähtäämiseen heidän toimintansa perustuu. Näin myös työyhteisöillä. Työyhteisö on

olemassa tietyn asian vuoksi. Asian, jonka vuoksi työtä tehdään. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on tarkoitus, ja heidän tehtäväkuvansa voi poiketa varsin paljon toisistaan sulkematta pois yhteistä päämäärää. Päiväkotiyrityksessä voi työskennellä siivoojia, keittiötyöntekijöitä, lastentarhaopettajia, lähihoitajia ja koulunkäyntiavustajia. Työyhteisön toimijoiden toimenkuvat ja näennäiset tavoitteet voivat äkkiseltään vaikuttaa olevan valovuosien päässä toisistaan. Lastentarhanopettajalla on kasvatuksellinen vastuu lapsista ja siitä, että kasvatustavoitteet täyttyvät. Siivoajan tehtävänä on pitää työpaikka siistinä ja toimintakelpoisena. Kuitenkaan työyhteisö ei toimi, jos kumpi tahansa toimijoista suljetaan pois. Siivoaja voi kyllä paikata lastentarhanopettajaa ja keksiä ajankulua lapsille, kuitenkin yltämättä varhaiskasvatuksen tavoitteisiin ilman asianmukaista koulutusta. Samoin kuin lastentarhanopettaja voi yrittää muun työnsä ohessa pitää yleistä järjestystä yllä. Kuitenkaan pidemmän päälle tällainen järjestely ei toimisi. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on syystä paikkansa ja tarkoituksensa. Ja vaikka ei heti siltä vaikuttaisi, on heillä kaikilla samat tavoitteet ja päämäärät – mahdollistaa toimiva työyhteisö ja mahdollisimman toimiva palvelu asiakkaille.

## 6.2 Arvostus

Se on perustarve jota jokaisen työyhteisön jäsenen on saatava tuntea. Arvostuksen voi nähdä siinä miten ihminen käyttäytyy, päämäärien hyväksymisenä, toimintoina sekä kanssakäymisenä muiden työyhteisön jäsenten kanssa. Arvostus heijastuu siihen miten työntekijä työnsä tekee ja miten hän siihen suhtautuu. Arvostus näkyy myös työnantajan kautta, miten työnantaja suhtautuu työntekijöiden työskentelyyn ja itse työntekijöihin. (Paasivaara 2009, 14.)

Jotta työyhteisön jäsen voi tuntea itsensä arvostetuksi, on hänen saatava hyväksyntä työyhteisön jäsenenä. Tähän mukaan lasketaan toisen kunnioittaminen, toisesta välittäminen ja luottamus. Työntekijän on saatava myös palautetta ja tukea työyhteisön jäseniltä, ja ohjausta työhönsä. On osattava tuoda asioita esille avoimesti ja keskusteltava niistä. Kohtelun tulisi olla tasavertaista ja oikeudenmukaista muiden

jäsenten kanssa. Avoin tiedonvälitys auttaa omiin vaikutusmahdollisuuksiin, joita tulisi olla jokaisella työntekijällä. (Paasivaara 2009, 15.)

Kun työntekijä tuntee itsensä arvostetuksi, tyytyväisyys omaan työhönsä kasvaa ja työn laatu näin ollen paranee. Se vaikuttaa myös turhautumiseen, ja riittävyyden tunne tulee vahvistetuksi. Riskien ottaminenkin voi olla helpompaa, kun tietää että on hyväksytty ja muut arvostavat. Riskien ottaminen ja niissä onnistuminen tukee itsearvostusta. Työyhteisön kannalta arvostetuksi tuleminen auttaa yhteistyössä. Kun työyhteisön jäsenet arvostavat toisiaan, voidaan yhteisesti asetetut päämäärät tavoittaa jokaisen panostuksella. Mutta, jos työntekijä kokee, että hänen työllään ei ole riittävä arvostusta tai työllä ei ole merkitystä hänelle itselleen, voi hän alkaa voida pahoin. Näin ollen hän myös huonontaa omalta osaltaan työyhteisön toimintaa. (Paasivaara 2009, 15.)

### 6.3 Työntekijöiden vaihtuvuus ja sairauslomat

Työyhteisön tiiviyteen ja perustehtävän selkeyteen vaikuttavat olennaisesti työn turvallisuus ja työolot. Jos työpaikka ei ole turvallinen ja/tai työolot ovat stressaavat - työuupumus ei ole kaukana. Fyysinen turvallisuus työssä koostuu oikeanlaisista työmenetelmistä ja -tavoista, oikeanlaisesta ergonomiasta sekä työvälineistä. Fyysistä kuormittavuutta vähentävät työn hyvä organisointi, tilojen ja tavaravirtojen suunnittelu ja tarpeellisten apuvälineiden hankkiminen ja niiden käytön opastaminen (Rauramo 2008, 42).

Henkiseen työhyvinvointiin eli psykososiaaliseen työn kuormittavuuteen vaikuttavat työn johtaminen, organisoiminen, yhteistyö, vuorovaikutus sekä yksilöllinen käyttäytyminen työyhteisössä (Rauramo 2008, 54). Jokaisella työyhteisön jäsenellä on yhtä suuri vastuu työyhteisönsä työhyvinvoinnista. Hyvinvoiva työyhteisö näyttäytyy ulospäin turvallisena ilmapiirinä, me-henkenä ja sujuvana yhteistyönä. Kun työssään voi hyvin, on siitä myös innostunut ja työtään haluaa tehdä mahdollisimman hyvin ja kehittyä siinä paremmaksi.

Rasittavan ja uuvuttavan työympäristön ja -yhteisön yksi merkki voi olla työntekijöiden jatkuva vaihtuvuus ja/tai sairauslomat. Jatkuva kuormittava työ on vakava uhka työuupumiselle ja usein helpoin tie muutokseen on uusi, toimivampi työpaikka. Jatkuva vaihtuvuus ja sairauslomat entisestään huonontavat työilmapiiriä ja me-henkeä ja rasittavat yhteistyön toimimista. Useasti päiväkodeissakin sairauspoissaolojen tilalle ei saada sijaisia, jolloin puuttuvan työntekijän tehtävät jakaantuvat muille. Työpaikoilla olisi hyvä olla yhteiset pelisäännöt myös sairauslomakäytäntöjen suhteen, ettei työyhteisöön pääse muodostumaan ei-rakentavia ilmiöitä, kuten ettei sairaana voi olla poissa töistä syyllisyyden vuoksi, jota joutuu kantamaan sysättyään työtehtävänsä muiden niskoille. Tällainen lieveilmiö on valitettavan tuttu varsinkin huonosti palkatuilla aloilla, joissa on pulaa työvoimasta.

#### 6.4 Työyhteisön tuki

Yhteisöllisyys on yksi toimivan työyhteisön edellytys. Työ antaa ihmiselle mahdollisuuden toimia työyhteisönsä jäsenenä, ammatillisen minäkuvan, yhdessäolon ja vuoropuhelun (Kuitunen ym. 2001, 30). Vastavuoroisesti työyhteisön jäsen kantaa vastuuta työyhteisön perustehtävästä, tuloksellisuudesta ja hyvinvoinnista. Työtä tehtäessä annamme itsestämme ja samalla saamme itsellemme jotain.

Työyhteisöltä saatava sosiaalinen tuki liittyy vastavuoroisuuteen, perustehtävän selkeyteen ja käytännön arjen sujumiseen. Tuki on sosiaalisista suhteista saatava voimavara, tieto, joka saa yhteisön jäsenen uskomaan, että hänestä välitetään ja häntä arvostetaan, ja että hän on molemminpuolisiin velvoitteisiin sitovan yhteisön jäsen. Sosiaalisen tuen muotoja ovat tiedon jakaminen, toiminnallinen tuki, henkinen tuki ja arvostustuki. (Kuitunen 2001, 33–34). Sosiaalisen tuen merkitys vuorovaikutukselle, yhteistyölle ja työhyvinvoinnille on merkittävä. Ilman tiedonjakamis- ja toiminnallista tukea ei esimerkiksi uuden työntekijän perehdyttäminen onnistu. Henkinen tuki ja arvostustuki taasen synnyttävät luottamusta ja arvostuksen tunnetta.

Sosiaalinen tuki on vuorovaikutusta, jolla on merkitystä sosiaalisiin suhteisiin, terveyden edistämiseen ja stressin ehkäisemiseen. Työyhteisön jäsenet saavat toisiltaan tiedollista, toiminnallista, emotionaalista, ja aineellista tukea. Sosiaalinen tuki kattaa tiedollisen tuen eli neuvot, ehdotukset ja tilanteen uudelleen arvioinnin. Aineellinen tuki sisältää työntekijän arvostuksen, jossa saadaan myönteistä palautetta tekemisestä ja kyvyistä. Henkinen tuki koostuu empaattisuudesta ja halusta auttaa. Siihen sisältyy myös toisen kuunteleminen, rohkaiseminen ja luottamus. Sosiaalinen tuki on tärkeää siksi, että se antaa työyhteisölle yhteisöllisen selviytymisjärjestelmän, jotta työhön liittyvät paineet ja vaatimukset eivät kasvaisi ylitsepääsemättömiksi. (Paasivaara 2009, 25–26.) Kun työyhteisöltä saa sosiaalista tukea, voi työntekijä luottaa siihen, että hänestä välitetään ja häntä arvostetaan (Kuitunen ym. 2001, 33).

## 6.5 Tunteet työyhteisössä

Me ihmiset olemme fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia - tuntevia olentoja. Tunteemme ovat iso osa meitä. Niiden pohjalta teemme isojakin ratkaisuja, sen pohjalta minkä tunnemme oikeaksi ja vääräksi. Välillä saatamme tehdä myös tunteidemme vastaisia päätöksiä, järkeen perustuen, ja kustakin tilanteesta riippuen päätökset ovat joko oikeita tai vääriä. Järjellä perusteltu päätös voi olla, etten osta suklaata kauppareissulla, vaikka kovasti tekisi mieli. Pidän kiinni järjen äänestä olla ostamatta, koska haluan noudattaa terveellistä ruokavaliota. Tunteiden pohjalta tehty sama päätös voi olla kohtalokkaampi, koska hetken mielihalun johdosta luultavasti seuraavana päivänä koen huonoa omaatuntoa, koska repsahdin enkä noudattanut dieettiäni.

Järki ja tunteet ovat usein vastakkain asettelussa toisiinsa nähden. Itseään tulisi osata kuunnella. Jos aina tekee vain järkeen perustuvia päätöksiä ja tukahduttaa tunteensa,

ihminen nopeasti vieraantuu itsestään ja tunteistaan. Tunteet ovat osa meitä, joka hetki, joka päivä, niin ihmisten välisessä kanssakäymisessä kuin työpaikalla ja vapaa-ajalla ollessamme. Kuitenkin monessa organisaatiossa on edelleen tapana kieltää tunteiden olemassaolo toteamalla esimerkiksi, että töihin on tultu tekemään töitä. Tukahdetut tunteet voivat kuitenkin aiheuttaa monenlaista pahaa oloa työyhteisössä, jopa sairastumista. (Kaivola 2003, 21). Tunteiden tukahduttaminen saattaa olla syynä myös moniin työyhteisöä vaivaaviin ongelmiin. Ne ovat hyvin piilossa pysyviä asioita, koska niistä ei haluta tai voida puhua, ja siksi niihin on hyvin vaikeaa puuttua, ainakin ilman työyhteisön ulkopuolista tahoja.

Itsensä ja omien tunteidensa kuuntelutaito heijastuu tapaamme olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Hyvä yhteys omiin tunteisiinsa mahdollistaa kolme asiaa. Ensimmäinen on, että kun osaamme kuunnella omaa sisäistä ääntämme, opimme tunnistamaan ja hallitsemaan eri tunnetiloja, myös kipeitä ja vaikeita. Ennen maailmanlopulta tuntuvat asiat eivät vaikutakaan enää niin suurilta ja ylitsepääsemättömiltä, koska osaamme suhtautua tunnetiloihimme rakentavasti, uskallamme kohdata ne, ja tiedämme että voimme selviytyä niistä. (Hämäläinen 2005, 231). Sosiaalialan työntekijöiden on erityisen tärkeää osata kuunnella itseään ja omia tunteitaan, koska työ voi olla rankkaa, niin fyysisesti kuin henkisesti. Omien tunteiden käsittelytaito on avainasemassa myös päiväkodissa työskenneltäessä, koska siellä toimivat ammattilaiset toimivat elävänä esimerkkinä lapsille myös tunteiden näyttämisen- ja käsittelytaidoissa. Lapset oppivat aikuisilta mikä tunne on mikäkin, ja millä tavoin omia tunteitaan voi rakentavasti käsitellä. Suuttua saa, ja vihantunteita saa tuntea, mutta ketään nämä tunteet eivät esimerkiksi oikeuta lyömään.

Toinen tärkeä yhteydestä omiin tunteisiin saatava hyöty on tunneälyn eli empatiakyvyn lisääntyminen. Kun osaamme vastata kysymykseen: ”Miltä minusta tuntuu?” pystymme myös eläytymään toisten tunteisiin. Voimme ymmärtää mitä toinen kokee ja miltä hänestä tuntuu. Empatiakyky on yksi tärkeimmistä taidoistamme niin työelämässä kuin henkilökohtaisessa elämässäkin. (Hämäläinen 2005, 231). Sosiaalialan ammattilaisilla empatiakyky on erittäin merkittävä työväline. Kun ihmisten kanssa työskennellään

välillä arkaluontoisten ja jopa itsemääräämisoikeuteen liittyvien asioiden parissa, täytyy viranomaistahon olla erittäin tunneherkkä ja jopa varovainen toimissaan ja käytöksessään. Toki tällaista hienotunteisuutta tulisi noudattaa myös työyhteisönsä sisällä eikä vain asiakastilanteissa.

Viimeinen merkittävä hyöty omista tunteiden kuuntelutaidoista on se, että kun oppii käsittelemään omia ja huomioimaan toisten tunteita, ei kipeisiin ja loukkaaviin asioihin jää kiinni. Pystyy jättämään menneen taakseen, antamaan anteeksi itselleen sekä toisille, ja jatkamaan eteenpäin. (Hämäläinen 2005, 231). Kun ei tartu ja jää kiinni vihjaileviin sanankäänteisiin ja loukkaaviin sanoihin, ja välttää itsekin aiheuttamasta tarkoituksellista mielipahaa, ei työyhteisön kuin muidenkaan yhteisöjen pinnan alle jää niin helposti kytemään.

## 7 PALAUTE JA TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMINEN

### 7.1 Palautteen merkitys

Palaute on keino, jonka kautta ihminen kehittää ja arvioi itseään. Palautteen saamisen kautta pieni lapsikin oppii toimimaan kulttuurinsa olettamalla ja hyväksymällä tavalla. Palautteen myötä yksilölle muodostuu käsitys itsestään ja hän voi peilata toimintaansa ja käyttäytymistään sitä vasten (Paasivaara 2009, 89). Palautteen saaminen on siis välttämätöntä oman toiminnan arvioinnin ja kehittämisen kannalta.

On siis luonnollista, että kaipaamme toiminnastamme palautetta. Palautetta on myönteistä ja kielteistä eli kehittävää. Myönteistä palautetta on mukava saada ja sitä lienee helpompi myös antaa. Myönteinen palaute vahvistaa omanarvon tuntoaamme ja itseluottamustamme. Olemmehan tehneet työmme onnistuneesti, saaneet kiitosta ja ansainneet paikkamme työyhteisössämme palautetta saadessamme.

Kehittävän palautteen antaminen ja sen vastaanottaminen onkin se kinkkisempi homma. Kehittävää palautetta kutsutaan useilla eri nimillä. Usein kuulee puhuttavan kielteisestä palautteesta, kriittisestä tai rakentavasta palautteesta. Kielteinen sanassa kuitenkin mielestämme on ikävä vivahde suuntaan, joka ei mielestämme kerro palautteen laadusta tai ollenkaan siitä mikä palautteen merkitys on. Mielleyhtymä kielteisestä palautteesta on enemmän risujen ja haukkujen saaminen kuin kehitysehdotusten esille tuominen, joka on palautteen antamisen ja vastaanottamisen tärkein tehtävä. Puhukaamme siis mieluummin kehittävästä tai rakentavasta palautteesta. Käytämme tässä opinnäytetyössä sanaparia kehittävää palaute.

Kehittävän palautteen tarkoitus on korjata epäkohtia, joita työssä tai työn tekemisessä ilmenee. Tai ainakin saattaa epäkohdat näkyväksi ja kaikkien osallisten tietoisuuteen. Jos työyhteisössä ilmenee kehittämisen paikkoja, on ne aiheellista ottaa käsiteltäviksi koko työyhteisön kanssa esimerkiksi kehityskeskusteluissa tai viikkopalavereissa.

Kuitenkin, jos palaute on tarkoitettu vain tietylle henkilölle, palautteenantotilanteen tulisi olla turvallinen niin palautteen antajalle kuin vastaanottajalle. Palaute tulee suunnata myös vain ja ainoastaan kyseiselle henkilölle eikä muille työyhteisön jäsenille tai heidän kuultensa. Kehittävän palautteen tulisi olla yksityiskohtaista ja tarkennettua, ja ennen kaikkea perusteltua. Palaute tulee koskea vain ja ainoastaan työtä ja siihen liittyviä asioita, palaute ei saa koskaan mennä henkilökohtaisuuksiin. Palautteen tarkoitus ei ole loukata, ja palautteenannon rinnalla olisi hyvä voida yhdessä miettiä kehittäviä toimenpiteitä ja uusia toimivampia tapoja tehdä työtä. (Heiske 1997, 142–143).

## 7.2 Työyhteisön kehittäminen

Palautejärjestelmän olemassaolon kautta on helppo saattaa näkyväksi ongelma-alueita joita työssä ilmenee. Päiväkodin kaltaisessa työyhteisössä työtä tehdään monien eri tahojen kanssa. Asiakkaina ovat lapset, heidän vanhempansa ja kunnat, jotka ostavat yksityisiltä päiväkodeilta palveluja. Muita yhteistyötahoja ovat neuvolat, lastensuojelun sosiaalityöntekijät, erilaiset terapeutit jne. Palautejärjestelmän kautta saatava tieto antaa arvokasta kuvaa palvelukokonaisuuden ja työyhteisön toimivuudesta. Asiakkailta, yhteistyötahoilta ja henkilökunnalta saatavan palautteen pohjalta työyhteisöä ja palvelukokonaisuutta on helppo kehittää, kun on ensin havaittu ongelmakohdat.

## 8 TULOKSET

Ensimmäisessä kysymyksessä halusimme tietää mitä työhyvinvointi vastaajien mielestä on. Vastaajista 13 vastasi työhyvinvoinnin olevan sitä, että töihin on mukava mennä ja siellä viihtyy. Työ on iso osa elämää, ja tällöin työstä tuleekin nauttia. Vastauksissa ilmeni myös, että työssä on jaksettava fyysisesti ja psyykkisesti. Molemmat ovat erittäin tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Sosiaalinen tuki on myös tärkeää, jotta tietää olevansa osa työyhteisöä. On oltava varma siitä, että työkaverit ovat apuna ja tukena.

Ensimmäisestä kysymyksestä nousi esiin myös arvostuksen tunne. Töissä on mukava olla, kun tietää ja tuntee olevansa arvostettu työyhteisönsä edessä. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulisi saada tuntea arvostusta työyhteisönsä muilta jäseniltä. Se vahvistaa itsetuntoa ja tyytyväisyys omaan työhönsä kasvaa.

Toisessa kysymyksessä kysyimme kuinka tärkeäksi vastaajat kokevat työhyvinvoinnin ja miksi se on tärkeää. Vastaajista 14 kokee työhyvinvoinnin erittäin tärkeäksi ja vastaajista kaksi kokee työhyvinvoinnin tärkeäksi. Jos ei tunne itseään hyvinvoivaksi työssä, ei työtä voi tehdä eikä sitä jaksaa tehdä. Työ vie suuren osan hereillä olo ajasta, ja tällöin työstään on pidettävä, jotta siellä jaksaa. Kokonaisvaltaisesti työn on hyvä olla tasapainossa kodin kanssa, jotta kumpikaan ei saa liian suurta osaa toisestansa.

Kolmannessa kysymyksessä halusimme tietää millaista on avoin ja hyvä vuorovaikutus, ja onko omassa työyhteisössä vuorovaikutus avointa. Vastaajista vain kuusi ovat sitä mieltä, että vuorovaikutus on avointa ja hyvää, ja kaksi vastaajista sanoo sen olevan aika hyvää. Kaksi kokee, että vuorovaikutus ei ole avointa ja hyvää.

Vastausprosentti hyvään ja avoimeen vuorovaikutukseen on melko pieni siihen nähden, että päiväkodissa tehtävä työ on yhteistyötä. He kokevat avoimen ja hyvän vuorovaikutuksen olevan suoraa ja keskustelevaa. Asioista tulisi puhua niiden oikeilla nimillään, ja keskustella rakentavasti. Työyhteisössä tulisi myös keskustella avoimesti, eikä luoda selän takana puhumisen kulttuuria, mitä kuitenkin jokseenkin esiintyy. Kyselyssä käy myös ilmi, että vuorovaikutus työyhteisössä voisi olla vieläkin avoimempaa.

Päiväkodissa työskennellään myös pienemmissä tiimeissä, ja koko päiväkodin kattavassa yhteistyössä. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että yhteistyö toimii. Yhteistyön toimivuus on sen varassa millaista vuorovaikutus on työyhteisön jäsenten välillä.

Neljännessä kysymyksessä halusimme tietää mitkä tekijät ovat tärkeimpiä päiväkodin henkilökunnan välisessä vuorovaikutuksessa. Vastaajista 11 ovat sitä mieltä, että tiedonkulku työyhteisön välillä on tärkein tekijä oman työhyvinvoinnin kannalta. Päiväkodissa tehtävä työ on tiivistä yhteistyötä, ja tällöin tiedonkulun tulisi olla katkeamatonta. Työntekijöiden tulisi luottaa siihen, että asioista tiedotetaan ilman, että tietoa pitää vaatia. Kuten myös edellisen kysymyksen vastauksissa ilmeni, on suoruus ja avoimuus tärkeitä tekijöitä. Kolmas tärkeä tekijä on toisen työyhteisön jäsenen huomioiminen.

Vuorovaikutustaidot ovat erittäin tärkeitä, ja halusimme selvittää viidennessä kysymyksessä miten vastaajien omat vuorovaikutustaidot vaikuttavat omaan työhyvinvointiin. Vastaajat kokevat, että oma asenne vaikuttaa siihen miten sinut vastaanotetaan. Yhden työyhteisön jäsenen asenne vaikuttaa koko työyhteisöön. Jokaisella meistä on oma tapamme toimia ja tehdä töitä. Kehittävää palautetta tulisi osata ottaa vastaan niin kuin tulisi myös osata antaa. Asioissa tulee uskaltaa näyttää omat mielipiteensä, olivat ne sitten positiivisia tai negatiivisia.

Kuudennessa kysymyksessä halusimme selvittää kokevatko vastaajat työyhteisön vuorovaikutuksen tukevan omaa työhyvinvointia, ja jos tukee niin millä tavoin. Yhdeksän vastaajista kokee, että työyhteisön vuorovaikutus tukee omaa työhyvinvointia. Kuusi vastaajaa on sitä mieltä, että siinä olisi kehittämisen varaa. He kokivat kuitenkin, että työyhteisön välinen vuorovaikutus on melko hyvää. Muutamassa vastauksessa nousi myös esille, että oman työtiimin kanssa tehtävä yhteistyö toimii, mutta koko talon kanssa ei.

Seitsemännessä kysymyksessä esitimme kysymyksen yhteistyöstä, mitä se vastaajien mielestä on. Yhteistyö-kysymyksessä oli selkeät vastaukset. Vastaajat olivat sitä mieltä, että yhteistyö on yhdessä tekemistä ja yhteen hiileen puhaltamista. Yhteiset tavoitteet edesauttavat työyhteisön toimintaa. Yhdessä asioihin ja tekoihin tarttuminen hitsaa porukkaa yhteen, ja yhteistyön toimivuudelle se on erittäin tärkeä asia. Tähän kysymykseen esitimme myös jatkoa seuraavassa kysymyksessä. Kysyimme kuinka tärkeää yhteistyö on oman työhyvinvoinnin kannalta. Yhteistyö on vastaajille joko erittäin tärkeää tai tärkeää. Vastaajista kaksitoista koki sen olevan erittäin tärkeää ja loput neljä tärkeää. Perusteluina näille ilmeni, että yhteistyön tulee toimia, jotta työssään voi voida hyvin. Se on merkittävä tekijä työhyvinvoinnille. Työn- ja vastuunjakoa auttaa jaksamaan töissä.

Yhdeksännessä kysymyksessä kysyimme kokevatko vastaajat työyhteisön välisen yhteistyön tukevan omaa työhyvinvointia, ja millä tavoin. Lähes kaikki olivat sitä mieltä, että työyhteisön välinen yhteistyö tukee heidän työhyvinvointiaan. Vain yksi vastaajista koki, että yhteistyö tukee työhyvinvointia toisinaan ja toisinaan ei. Yhteistyöstä nousi myös esille se, että oman työtiimin kanssa tehtävä yhteistyö tukee työhyvinvointia, mutta koko talon kattavassa yhteistyössä ei. Osa vastaajista koki myös, että yhteistyöhalukkuus koko talon osalta on pientä. He kuitenkin kokivat yhteistyön tukevan työhyvinvointia silloin kun puhalletaan yhteen hiileen, ja ollaan samoilla linjoilla asioiden suhteen. Toisen työyhteisön jäsenen auttaminen nousi myös esille.

Kysyimme myös mitkä tekijät ovat tärkeimpiä tekijöitä henkilökunnan välisessä yhteistyössä oman työhyvinvoinnin kannalta. Vastajat olivat sitä mieltä, että kolme tärkeintä tekijää ovat tiedonkulku niin kuin kysymyksessä neljäkin. Tiedonkulku esiintyi yhdeksässä vastauksessa. Avoimuuden vastasi kuusi ja toisen työntekijän huomioiminen, jonka vastasi viisi työntekijää, olivat myös tärkeitä.

Kysymyksessä 11 kysyimme kuinka työntekijä voi itse omalla toiminnallaan vaikuttaa yhteistyön ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Vastauksia saimme takaisin 15. Vastauksissa tuli ilmi oman vaikuttamisen tärkeys. Oman äänen kuulumaan saaminen ja yhteiset palaverit tulivat esille jokaisessa vastauksessa. Yhteiset säännöt ja niiden noudattaminen koettiin myös tärkeäksi.

Kysymyksessä 12 halusimme tietää kuinka työntekijä voi itse vaikuttaa omalla käytöksellään yhteistyön ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Vastauksista kävi ilmi, että olemalla vastaanottavaisia ja toiset huomioivia, arvostamalla ja noudattamalla yhteisiä sääntöjä, ja joustamalla sekä olemalla rehellinen ja suora he näkivät voivansa vaikuttaa ja kehittää työyhteisönsä yhteistyötä.

Seuraavassa kysymyksessä halusimme tietää onko työyhteisöllä selkeät ja yhteiset arvot joihin kaikki pyrkivät ja kuinka merkittäviä niiden olemassa olo on vastaajien työhyvinvoinnin kannalta. Kyllä-vastauksia oli 12 ja ei-vastauksia neljä. Yhteiset arvot koettiin merkityksellisiksi, koska niiden varaan työ perustetaan ja yhteistyön tekeminen helpottuu. Neljässä vastauksessa tuli ilmi, että arvokeskustelua toivottaisiin, koska eri toimintatavoista syntyy työyhteisön sisälle turhaa työtä vaikeuttavia konflikteja.

Kysymyksessä 14 selvitimme kuinka työyhteisön jäsenet kokevat henkilökunnan vaihtuvuuden ja sairauslomien vaikuttavan työhyvinvointiinsa. Vaihtuvuus ja sairauslomat koettiin yleisesti ottaen raskaiksi ja kuluttaviksi. Sijaisjärjestelmä ei toimi sairauslomien aikana, jolloin työt jakaantuvat muille. Työntekijöiden vaihtuessa työyhteisön koettiin alkavan alusta ja se nähtiin sekä hyvänä että huonona asiana.

Halusimme myös tietää tuntevatko työntekijät itsensä hyväksytyksi, arvostetuksi ja tasavertaisiksi työyhteisönsä jäseneksi. 16 vastaajaa vastasi kyllä. Kysyimme myös mikä merkitys näillä tunteilla on heidän työhyvinvoinnilleen. Vastajat kokivat

arvostuksen tunteet erittäin tärkeäksi työhyvinvoinnilleen. Arvostuksen tunne lisää itseluottamusta, kannustaa ja lisää työmotivaatiota.

Kuudennessatoista kysymyksessä kysyimme saavatko työntekijät päivittäistä apua ja tukea riittävästi työyhteisössään. Vastaajia oli 16. He kokivat pääsääntöisesti saavansa ainakin omalta tiimiltään riittävää apua ja tukea. Vastauksissa tuli kuitenkin ilmi, että kiire vaikuttaa negatiivisesti tuen saantiin. Myös työnohjauksen tarve nousi esille.

Seuraavaksi selvitimme, saako vastaajien työyhteisössä näyttää tunteita, ja millä tavoin se vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa. Vastaajista 15 vastasi kyllä ja yksi ei osannut sanoa. Heidän mielestään tunteiden näyttäminen helpottaa työntekoa ja omaa oloa, kun ei tarvitse salata tuntemuksiaan. Näin ollen töitä ei myöskään tarvitse viedä kotiin.

Kahdeksannessatoista kysymyksessä haimme vastausta sille, kuinka usein työntekijät itse antavat myönteistä ja kehittävää palautetta muille työyhteisönsä jäsenille, ja millä tavoin he sitä antavat. Palautetta annettiin suullisesti ja henkilökohtaisesti. Kehittävän palautteen antaminen nähtiin vaikeammaksi, jopa kiusalliseksi, kuin myönteisen. Kehittävän palautteen antaminen koettiin yhteen hiileen puhaltamiseksi parempien työkäytäntöjen löytämiseksi. Suurin osa vastaajista vastasi antavansa palautetta viikoittain.

Kysymyksessä 19 käänsimme kysymysasettelun päinvastoin kuin edellisessä kysymyksessä ja kysyimme saavatko vastaajat itse myönteistä ja kehittävää palautetta muilta työyhteisönsä jäseniltä, ja mikä merkitys sillä on heidän työhyvinvoinnilleen. Vastauksissa nousi esille myönteisen palautteen pitkälle kantava voima. Kehittävä palaute nähtiin myös positiivisena asiana, kunhan se oli oikealla ja kehittäväällä tavalla annettu. Vastaajien mukaan he itse antavat hieman enemmän palautetta kuin saavat.

Viimeisessä kysymyksessä kysyimme mikä lisäisi vastaajien omaa työhyvinvointia juuri tällä hetkellä ja miten he itse voisivat edistää sitä. Vastauksia saimme 14. Niistä nousi esille tiedonkulun, palavereiden, koulutusten ja työnohjausten lisääminen. Epätoimiva sijaisjärjestelmä nousi myös esille kuten jo aiemmassa kysymyksessä 14.

## 9 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen on ollut pitkä prosessi, joka on herättänyt laajasti erilaisia tunteita ja tuntemuksia. Koimme opinnäytetyön alkuvaiheessa, että aiheen löytäminen on mahdotonta ja emme osanneet päättää mikä aiheemme voisi olla. Selvää oli vain se, että molempien tekijöiden suuntaavien opintojen tulisi näkyä opinnäytetyössämme eikä kuitenkaan kysymykseen missään vaiheessa tullut, että aiheenvalintaongelmien johdosta tekisimme opinnäytetyömme erikseen. Ongelma ratkesi, kun saimme vinkkiä työhyvinvointiteeman suuntaan. Päädyimme ideaan työhyvinvointikyselystä päivähoivon maailmaan. Tällöin kummankin opiskelijan suuntaavat opinnot pääsisivät näkymään opinnäytetyössä.

Aikataulumme hieman muuttuivat matkan varrella. Olimme ajatelleet, että keväällä 2011 jätämme opinnäytetyömme esitarkistukseen. Ajan puutteen vuoksi, joka osaksi johtui siitä, että muiden kurssien aikataulut menivät opinnäytetyön tekoon varattujen tuntien edelle, viivästytti opinnäytetyötämme. Alun perin opinnäytetyötunteja piti olla runsaasti, mutta organisoinnin puutteen vuoksi opinnäytetyön teko säilytti paljolti omalle ajalle, muiden kouluhommien lisäksi. Teimme kesällä 2011 opinnäytetyötä molemmat omalla tahdilla ja syksyllä ennen koulun alkua sovimme miten jatkamme työtä eteenpäin. Loppuajan pysyimme aikataulussa ja saimme jätettyä työn esitarkistukseen lokakuun 2011 lopussa niin kuin oli tarkoituskin.

Kyselylomakkeen hiominen ennen lopullista valmistumista oli pitkäjänteistä toimintaa. Kysymysten asettelu oli haastavaa saada siihen muotoon, että saisimme kysymykset vastaamaan tutkimuskysymyksiämme. Saimme vastaajilta niin positiivista kuin negatiivistakin palautetta. Olemme onnistuneet siinä, että kyselymme herätti työntekijöitä ajattelemaan millä tolalla asiat ovat heidän omassa työyhteisössään. Asettelimme muutaman kysymyksen tarkoituksella (kysymykset 11 ja 12)

samankaltaisiksi, jotta vastaajat huomaisivat kysymysten tarkoitusten eron, jotka olivat oman toiminnan ja oman käyttäytymisen merkitys yhteistyön ylläpitämiselle ja kehittämiselle. Haimme näillä kysymyksillä sitä, että toiminnalla (kysymys 11) tarkoitetaan miten yksilö toimii työyhteisössä, kuten esimerkiksi, tulee töihin ajoissa tai osallistuu palavereihin. Käyttäytymisellä (kysymys 12) tarkoitamme kuinka käyttäydymme toisia työyhteisön jäseniä kohtaan, kuten esimerkiksi, olen kohtelias tai yhteistyöhaluinen. Saimme vastaajilta kritiikkiä näiden kysymysten asettelusta joka oli heidän mielestään turhaa toistoa, vaikka olimme tarkentaneet näitä kahta kysymystä apusanoilla. Mielestämme oli aiheellista kysyä nämä molemmat kysymykset. Toiminta ja käyttäytyminen ovat yhteydessä toisiinsa, mutta eivät ole sama asia. Työpaikalla voi toimia asiallisesti ja noudattaa yhteisiä pelisääntöjä kuitenkin käyttäytymättä asiallisesti. Toisten huomioon ottamisen ja ystävällisyyden puute usein johtavat työyhteisön sisäisiin konflikteihin useammin kuin yhteisten pelisääntöjen esimerkiksi ajoissa töihin tulemisen noudattamatta jättäminen.

Tuloksia tutkiessamme huomiomme kiinnittyi varsinkin näihin asioihin: johtaminen, yhteistyön toimivuus, yhteiset arvot ja tavoitteet, avoin vuorovaikutus ja tiedonkulku. Vastausten perusteella työntekijät kaipaavat enemmän johdon läsnäoloa ja kokevat, että sillä olisi myönteinen vaikutus yhteistyön lisääntymiseen koko talon henkilökunnan kanssa. Tällä voisi olla vaikutusta myös tiedonkulun toimivuuden lisääntymiseen. Johtajallahan on suuri merkitys työyhteisön kulttuurin muodostumisessa. Vastaajista 11 oli sitä mieltä, että tiedonkulku on tärkein tekijä oman työhyvinvoinnin kannalta henkilökunnan välisessä vuorovaikutuksessa. Kuitenkin usean kysymyksen vastauksissa tuli vahvasti ilmi tiedonkulun toimimattomuus koko talon välisessä yhteistyössä.

Työhyvinvointia lisäävässä kysymyksessä painotettiin muun muassa tiedonkulun, palaverien, koulutusten ja työnohjauksen lisäämistä. Yhteisten arvojen ja tavoitteiden puute tuli esille kyselyssä. Neljä vastaajaa vastasi, ettei yhteisiä arvoja ja tavoitteita ole. Arvokeskustelua toivottaisiin, jotta työyhteisöön saataisiin yhtenäiset arvot ja tavoitteet, joiden varaan työ voidaan perustaa. Avointa vuorovaikutusta tulisi myös kehittää, jotta työyhteisö toimisi, eikä klikkiytymisiä pääsisi syntymään.

Kahden eri kysymyksen vastauksissa tuli ilmi, että sijaisjärjestelmä ei näissä päiväkodeissa toimi. Henkilökunta kokee, ettei toimivaa sijaisjärjestelmää ole ja siksi päteviä sijaisia ei saada. Tällöin muulle henkilökunnalle siirtyvät suurempi vastuu ja ylimääräiset työtehtävät. Kehitysehdotuksena toisimme esille sijaisjärjestelmän kehittämisen tai muun yhteisen sopimuksen jota noudatetaan henkilökuntavajeen aikana. Emme kuitenkaan näe sijaisjärjestelmän kehittämistä realistisena mahdollisuutena, sillä on epätodennäköistä, että päteviä sijaisia saisi pidettyä hälytysvalmiudessa tämän hetkisessä työmarkkinatilanteessa. Ensisijaisesti työntekijät haluavat kokoaikaisen vakituisen työn, ja työttömien työnhakijoiden ei yleensä talouttaan ajatellen kannata ottaa vastaan muutaman päivän sijaisuuksia, koska se vaikuttaa automaattisesti heidän työttömyysturvaansa.

Vastaavasti työyhteisön sisällä voisi kehitellä toimintasuunnitelman tai yhteisen sopimuksen, jossa luodaan selkeä käytäntö henkilökunnan sairastumistapausten tai muun vajeen aiheuttaman kiireen ja paniikin välttämiseksi. Tällainen yhteisesti sovittu toimintatapa olisi helppo ottaa käyttöön tilanteissa, kun normaalia päiväohjelmaa ei voi toteuttaa. Olisi aina varalla ikään kuin ”plan B”.

Tutkimustuloksiin on vaikuttanut mielestämme se, että olemme käsitelleet vastauksia yhtenäisinä emmekä ole vertailleet yksiköitä keskenään. Tämä näkyy kuitenkin siinä, että osassa vastauksissa on selkeästi täysin eri henki, joka voi yksinkertaisesti johtua siitä, että vastaukset tulevat eri yksiköistä. Tätä emme kuitenkaan voi todistetusti sanoa, koska emme ole eritelleet saamiamme kyselylomakkeita. Tutkimusta voisikin tulevaisuudessa jatkaa toteuttamalla saman kyselyn esimerkiksi viiden vuoden kuluttua uudelleen näille samoille yksiköille. Näin voisimme vertailla nyt saatuja ja viiden vuoden kuluttua saamiamme tuloksia. Mitä on tapahtunut? Onko puututtu nyt huomattuihin epäkohtiin? Ovatko jotkin asiat edelleen samoin? Millainen sijaisjärjestelmä tai suunnitelma työntekijöiden paikkaamiseksi on kehitetty? Vieläkö työhyvinvointi koetaan yhtä merkittäväksi? Mitä työntekijät ajattelevat yhteistyöstä ja vuorovaikutuksesta oman työhyvinvointinsa kannalta?

Pääasiassa kyselyissä on ollut positiivinen henki poikkeuksena kuitenkin jo edellä mainittukin muutama kysely, joissa oli hieman negatiivinen säväys. Kaiken kaikkiaan näissä kahdessa uudessa päiväkodissa asiat tuntuvat olevan hyvällä mallilla. Opinnäytetyömme osoittaa, että pieniä puutteita löytyy, mutta toivomme niihin kiinnitettävän huomiota ja, että epäkohtiin pyritään vaikuttamaan.

Toisena jatkotutkimuksena voisimme vertailla keskenään esimerkiksi kaupungin päiväkoteja ja yksityisiä päiväkoteja, joka oli alun perin ajatuksena täksi opinnäytetyöksi, tai saman päiväkotiketjun useampaa eri yksikköä.

Koemme saaneemme vastaukset tutkimuskysymyksiimme, ja siten toteuttaneemme onnistuneen kyselyn ja opinnäytetyön.

## LÄHTEET

Alkula, Tapani & Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY, Juva.

Haapamäki, Jouko & Kaipio, Kalevi & Keskinen, Soili & Uusitalo, Ilkka & Kuoksa, Maria 2000. Yhteisö kasvattaa. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Tampere.

Heiske, Pirkko 1997. Hyvinvointia työyhteisöön. Painotalo Miktor, Helsinki.

Heiske, Pirkko 2005. Hyvinvointia työyhteisöön. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Huuskonen, Minna 2011. Työhyvinvointi. Luettu 23.05.2011 <<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>>.

Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. WSOY Oppimateriaalit Oy, Helsinki.

Hämäläinen, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö: avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Tammi, Hämeenlinna.

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

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

Kananen, Jorma 2008. Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä.

Kotkamaa, Hilikka 2009. Tieto on valtaa – tiedon panttaus ylivaltaa. Nykyaikainen työyhteisö vaatii sujuvaa puhetta ja avointa johtamista. Luettu 24.05.2011 <<http://www.pohjolantyo.fi/fi/nayta/uutinen/12620736393461>>.

Kuitunen, Pirjo & Ollikainen, Helvi & Vartiainen-Ora, Päivi & Pasanen, Tuula & Puro, Ulla 2001. Tukeva tiimi – opas tiimin jäsenille. Tornion Kirjapaino, Tornio.

Kärkkäinen, Merja 2002. Menesty innolla! Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa, Helsinki.

Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Hämeenlinna.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Saramies, Arja & Solovjew, Marja-Leena & Raivio, Marjo 2006. Tyytyväisenä työssä – NLP työhyvinvoinnin välineenä. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Se mitä olet 2008. Luettu 30.10.2011 <<http://www.elekieli.com/elekielesta.html>>.

Silvennoinen, Markku 2004. Vuorovaikutuksen avaimet. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Työturvallisuuskeskus. n.d. Työhyvinvoinnin portaat –malli. Luettu 3.10.2011 <[http://www.tyoturva.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyohyvinvoinnin\\_portaat/tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_-malli](http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyohyvinvoinnin_portaat/tyohyvinvoinnin_portaat_-malli)>.

Vekara Päiväkodit Oy 2011. Luettu 25.9.2011 <<http://www.vekarapaivakodit.fi/index.php?pid=100&lg=fi>>.

Vekara Päiväkodit Oy 2011. Luettu 25.9.2011 <<http://www.vekarapaivakodit.fi/index.php?pid=103&lg=fi>>.

Saatekirje

Liite 1.



Arvoisa vastaaja

Olemme Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kolmannen vuoden sosionomi-opiskelijat Sini Kauppila ja Saana-Maaria Kuuppo. Tämä kysely on osa opinnäytetyötämme, jonka aiheena on **päiväkodin henkilökunnan välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitys työhyvinvoinnille**. Tällä kyselyllä keräämme tutkimusmateriaalia opinnäytetyöhömme.

Kyselyssä on sekä avoimia että monivalintakysymyksiä. Pyydämme teitä ystävällisesti lukemaan kysymykset huolella ja vastaamaan lyhyesti muutamalla (2-3) lauseella avoimiin kysymyksiin. Joitakin kysymyksiä seuraa jatkokysymys. Kyselyn tarkoituksena on tarkastella **toimipaikkanne koko henkilökunnan** välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitystä työhyvinvoinnille pelkkien osastojen välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen sijaan.

Toivomme teidän käyttävän ajastanne noin 15–20 minuuttia kyselyn täyttämiseen. Kysely on täysin anonymi. Yksityisyysuojan varmistamiseksi kyselyn voi palauttaa oheisessa kirjekuoressa. Opinnäytetyössämme vain Vekara Päiväkodit Oy:n nimi tulee julki, eikä ketään vastaajista voi tunnistaa. Opinnäytetyön valmistuttua hävitämme kyselylomakkeet asianmukaisella tavalla, ja luovutamme yhden valmiin version opinnäytetyöstämme Vekara Päiväkodit Oy:n asianmukaiseen käyttöön. Aikaa vastaamiseen on **2.3.2011** iltapäivään asti.

**Kiitämme ajastanne ja yhteistyöhalukkuudestanne! ☺**

Ystävällisin terveisin 21.2.2011

Kyselylomake

Liite 2.



1. Mitä työhyvinvointi mielestäsi on?

---

---

---

2. Kuinka tärkeää työhyvinvointi sinulle on

- a) erittäin tärkeää      b) tärkeää      c) ei niin tärkeää  
d) ei ollenkaan tärkeää      e) en osaa sanoa?

Miksi?

---

---

---

3. Millaista mielestäsi on avoin ja hyvä vuorovaikutus? Onko työyhteisönne vuorovaikutus avointa?

---

---

---

4. Listaa 3 tärkeintä tekijää, jotka ovat henkilökunnan välisessä vuorovaikutuksessa merkittäviä tekijöitä työhyvinvointisi kannalta (työntekijän huomioiminen, tiedonkulku tms.)?

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

5. Millä tavoin omat vuorovaikutustaitosi vaikuttavat työhyvinvointiisi?

---

---

---

---

6. Koetko työyhteisösi välisen vuorovaikutuksen tukevan työhyvinvointiasi? Millä tavoin?

---

---

---

---

7. Mitä yhteistyö mielestäsi on?

---

---

---

---

8. Kuinka tärkeää yhteistyö on työhyvinvointisi kannalta?

- a) erittäin tärkeää      b) tärkeää      c) ei niin tärkeää  
d) ei ollenkaan tärkeää      e) en osaa sanoa?

Miksi? \_\_\_\_\_

---

---

---

9. Koetko työyhteisösi välisen yhteistyön tukevan työhyvinvointiasi?

kyllä                       ei?

Millä tavoin?

---

---

---

---

10. Listaa 3 tärkeintä tekijää, jotka ovat henkilökunnan välisessä yhteistyössä merkittäviä tekijöitä työhyvinvointisi kannalta (työntekijän huomioiminen, tiedonkulku tms.)?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

---

11. Kuinka voit vaikuttaa omalla **toiminnallasi** yhteistyön ylläpitämiseen ja kehittämiseen (työajat, palaverit tms.)?

---

---

---

---

12. Kuinka voit vaikuttaa omalla **käyttäytymiselläsi** yhteistyön ylläpitämiseen ja kehittämiseen (olen kohtelias, ystävällinen, yhteistyöhaluinen tms.)?

---

---

---

---

13. Onko työyhteisöllänne selkeät ja yhteiset arvot ja tavoitteet joihin kaikki pyrkivät?

kyllä                       ei?

Kuinka merkittäviä ne ovat työhyvinvointisi kannalta?

---

---

---

---

14. Kuinka koet henkilökunnan vaihtuvuuden ja mahdollisten sairauslomien vaikuttavan työhyvinvointiisi?

---

---

---

---

15. Tunnetko itsesi hyväksytyksi, arvostetuksi ja tasavertaiseksi työyhteisösi jäseneksi?

kyllä                       ei?

Mikä merkitys sillä on työhyvinvoinnillesi?

---

---

---

---

16. Saatko päivittäisessä työssäsi riittävää tukea ja apua työyhteisöltäsi (ongelmatilanteet, neuvot, käytännön apu ja tuki tms.)?

---

---

---

---

17. Saako työyhteisössänne näyttää tunteita?

kyllä                       ei?

Millä tavoin se vaikuttaa työhyvinvointiisi?

---

---

---

---

18. Annatko myönteistä ja kehittävää palautetta työyhteisösi jäsenille

a) päivittäin    b) viikoittain    c) kuukausittain    d) harvemmin?

Millä tavoin annat palautetta?

---

---

---

---

19. Saatko itse myönteistä ja kehittävää palautetta työyhteisösi jäseniltä

a) päivittäin    b) viikoittain    c) kuukausittain    d) harvemmin?

Miten se vaikuttaa työhyvinvointiisi?

---

---

---

---

20. Mikä lisäisi työhyvinvointiasi juuri tällä hetkellä ja miten voit itse edistää sitä?

---

---

---

---