

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali-alan koulutus

Elina Hirvonen
Emmi Honkanen

VUOROHOIDON YHTEISÖLLISYYS VUOROPÄIVÄKODIN
KASVATTAJIEN NÄKÖKULMASTA

Opinnäytetyö
Lokakuu 2021



OPINNÄYTETYÖ
Lokakuu 2021
Sosiaalialan koulutus

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

Tekijät

Elina Hirvonen & Emmi Honkanen

Nimeke

VUOROHOIDON YHTEISÖLLISYYS VUOROPÄIVÄKODIN KASVATTAJIEN NÄKÖKULMASTA

Toimeksiantaja

Keskisuuren kaupungin vuoropäiväkoti

Tiivistelmä

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata keskisuuren kaupungin vuoropäiväkodin työyhteisön yhteisöllisyyttä työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia vuoropäiväkodin työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia heidän työyhteisönsä yhteisöllisyydestä.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, ja aineisto kerättiin teemahaastatteluiden kautta. Teemahaastattelut toteutettiin kahdeksalle vuoropäiväkodin työntekijälle, joihin osallistui sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajia että varhaiskasvatuksen opettajia. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa.

Opinnäytetyön tuloksista ilmeni, että työntekijät kokivat hyvää työyhteisön yhteisöllisyyttä etenkin tiimitasoilla, mikä ilmeni yhteenkuuluvuuden tunteena, ihmissuhdesiteinä ja tehokkaana tiimityöskentelynä. Tutkimuksen mukaan työyhteisössä ilmeni paljon hyvälle työyhteisön yhteisöllisyydelle ominaisia piirteitä, joka ilmeni esimerkiksi työntekijöiden sitoutumisena työhön. Koko ison työyhteisön yhteisöllisyydestä työntekijät löysivät kehittämistarpeita vuoro-vaikutuksessa, luonnollisessa avun antamisessa ja toisiin työntekijöihin tutustumisessa.

Opinnäytetyö voi auttaa näkemään työhön liittyviä tarpeita ja suunnittelemaan työyhteisön hyvinvointia tukevia toimenpiteitä ja toimintamalleja.

Kieli
suomi

Sivuja 46

Liitteet 3

Liitesivumäärä 5

Asiasanat

varhaiskasvatus, vuorohoito, yhteisöllisyys, työyhteisö



THESIS
October 2021
Degree Programme in Social Services

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

Authors

Elina Hirvonen & Emmi Honkanen

Title

COMMUNITY OF SHIFT CARE FROM THE POINT OF VIEW OF SHIFT CARE EDUCATORS

Commissioned by a 24-hour day-care center of a medium-sized city

Abstract

The purpose of this research-based thesis was to describe the community of the working community of a medium-sized city 24-hour day-care center from the point of view of the employees. The goal of the thesis was to explore the thoughts and experiences of the employees with the sense of community in their work.

The thesis was carried out as qualitative research and the material was collected through themed interviews. Theme interviews were conducted for eight shift kindergarten employees, attended by both early childhood nannies and early childhood education teachers. The thesis was carried out in cooperation with the commissioner.

The results of the thesis showed that the employees experienced a good sense of the community of the working community, especially at team levels, manifested as a sense of cohesion, interpersonal relations, and effective teamwork. According to the study, a lot of characteristics characteristic of good community were manifested by factors such as employee commitment to work. Out of the community of the whole big work community, the employees found development needs in interactions, natural helping, and getting to know other employees.

The thesis can help to see work-related needs and plan measures and policies that support the well-being of the employees.

Language

Finnish

Pages 46

Appendices 3

Pages of Appendices 5

Keywords

early childhood education, 24-hour childcare, sense of community, work community

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Vuorohoito varhaiskasvatuspalveluna.....	6
2.1	Varhaiskasvatustoiminta ja sen tavoitteet.....	6
2.2	Varhaiskasvatuksen henkilöstö.....	8
2.3	Vuorohoidon erityispiirteet ja pedagogiikka	9
2.4	Vuorotyön haasteet.....	10
3	Työyhteisön yhteisöllisyys.....	11
3.1	Yhteisöllisyys työelämässä	11
3.2	Vuorovaikutus, työyhteisötaidot ja tiimityöskentely	14
3.3	Yhteisöllisyyden tunteen seuraukset.....	15
3.4	Työpaikan ilmapiiri	17
4	Aiemmat aiheesta tehdyt tutkimukset	18
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	20
6	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat.....	20
6.1	Laadullinen tutkimus	20
6.2	Opinnäytetyön tiedonhankinnanmenetelmät.....	21
6.3	Laadullisen aineiston käsittely ja analysointi.....	23
7	Tutkimustulokset.....	26
7.1	Yhteisöllisyyden kokeminen.....	26
7.2	Työyhteisön ihan hyvä ilmapiiri ja jännitteet.....	30
7.3	Kulttuuritekijät	31
7.4	Työntekijöiden kehittämissuhteita liittyen heidän työyhteisönsä yhteisöllisyyteen.....	34
8	Johtopäätökset	34
9	Pohdinta.....	41
9.1	Opinnäytetyön eettisyys.....	41
9.2	Opinnäytetyön luotettavuus	42
9.3	Opinnäytetyön aikataulu, hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet	43
9.4	Ammatillinen kasvu.....	43
	Lähteet.....	46

Liitteet

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Saatekirje muistutus

Liite 3 Teemahaastattelurunko

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin ison vuoropäiväkodin työyhteisön yhteisöllisyyttä työntekijöiden näkökulmasta käsin. Yhteisöllisyyden tutkiminen kiinnosti meitä, mikä vaikutti opinnäytetyömme aihevalintaan. Opinnäytetyön tekemisen kautta opimme tunnistamaan ryhmädynaamisia ilmiöitä ja ymmärtämään työyhteisön yhteisöllisyyteen liittyviä asioita ja yhteisöllisyyden käsitettä paremmin. Opinnäytetyön tekeminen oli meille merkityksellistä, koska saimme tutkimuksen kautta syventyä työyhteisön yhteisöllisyyteen ilmiönä. Tulevina varhaiskasvatusalan ammattilaisina ymmärrämme, mistä tekijöistä työyhteisön yhteisöllisyys muodostuu. Voimme edistää opinnäytetyön kautta saadulla ymmärryksellä ja omalla työllämme hyvän työyhteisön yhteisöllisyyden muodostumista työyhteisössä. Sosionomin työnkuvaan kuuluu asiakasryhmien ja työyhteisön yhteisöllisyyden edistäminen, ja siksi aihevalinta on meille myös ammatillisen kehittymisemme kannalta tärkeä.

Opinnäytetyön aiheemme on ajankohtainen, koska jo pidemmän aikaa varhaiskasvatustyöyksiköissä ympäri Suomea on ollut pulaa pätevistä työntekijöistä. Myös mediassa on ollut paljon keskustelua varhaiskasvatuksen kasvattajien työn haasteista. Tänä syksynä eri medioissa on uutisoitu eri varhaiskasvatustyöntekijöiden suuresta työvoimapulasta koskien päteviä työntekijöitä ja sijaisia, sekä työntekijöiden kokemasta uupumuksesta työtä kohtaan. Tänä syksynä varhaiskasvatuslakiin tehtiin muutoksia, jotka koskevat työntekijöiden poissaoloista johtuvaa tilapäistä mitoitusta ja työntekijöiden ilmoitusvelvollisuutta työhön liittyvistä epäkohdista. Myös sosiaalisessa mediassa varhaiskasvatuksen työntekijät ovat jakaneet kokemuksiaan päiväkotiarjesta, mikä on herättänyt paljon yleistä keskustelua ja uutisointia.

Varhaiskasvatus on lapsen kasvatuksesta, hoidosta ja opetuksesta muodostuva kokonaisuus, jonka toiminnassa korostuu pedagogiikka (Varhaiskasvatuslaki 540/2018). Vuorohoidon piirteitä ovat epäsäännöllisyys ja vaihtuvat työntekijät, lapset, ryhmät ja päivärytmi. Vuoropäiväkodin varhaiskasvattajan työ vaatii yhteisesti sovittujen toimintapojan noudattamista ja joustavaa toimintakykyä muuttuvissa tilanteissa. Lapset saapuvat hoitoon epäsäännöllisinä

vuorokaudenaikoina, ja heillä voi olla takanaan pitkä vapaajakso hoidosta. Vuoropäiväkodin rutiinit ja toiminnan rakenteet auttavat vakauttamaan toimintaa. (Järvinen & Mikkola 2015, 56.)

Varhaiskasvatuksessa työtä tehdään tiimeissä, jolloin toimivan yhteistyön merkitys korostuu. Yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen ja osallisuuden kokemukset vahvistavat työyhteisöä. Yhteenkuuluvuus on tärkeää jokaiselle ihmiselle. Nykypäivänä työelämään kohdistuu paljon muutospaineita ja moni toimija myös varhaiskasvatuksessa voi joutua muuttamaan toimintatapojaan. Työyhteisössä voi työskennellä monenlaisia ja eri elämänvaiheissa olevia ihmisiä, joilla käsitys työstä, sekä elämästä voivat poiketa toisistaan. Hyvä työyhteisön yhteisöllisyys rakentuu yhteistyössä muiden työyhteisön jäsenien kanssa, ja se auttaa työntekijöitä viihtymään työssään ja sitoutumaan työhön.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata vuoropäiväkodin työntekijöiden työyhteisön yhteisöllisyyttä varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia vuoropäiväkodin työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia heidän työyhteisönsä yhteisöllisyydestä.

2 Vuorohoito varhaiskasvatuspalveluna

2.1 Varhaiskasvatustoiminta ja sen tavoitteet

Varhaiskasvatustoiminta perustuu varhaiskasvatuslakiin (540/2018) ja opetushallituksen laatimaan varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet tukevat, ohjaavat ja edistävät yhdenvertaisen ja tasa-laatuisen varhaiskasvatuksen järjestämistä, toteutumista ja kehittämistä Suomessa. Varhaiskasvatuslain (540/2018) 1 § määrää lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuksen järjestämisestä. Varhaiskasvatuslain 2 §:n mukaan varhaiskasvatus on pedagogisesti painotettu lapsen suunnitelmallinen ja tavoitteellinen kokonaisuus lapsen opetusta, kasvatusta ja hoitoa. (Opetushallitus 2018, 7–8.)

Varhaiskasvatuksen lähtökohtana on lapsen edun toteutuminen, mikä on otettava huomioon varhaiskasvatuksen suunnittelussa, toteuttamisessa, järjestämisessä ja päätöksenteossa. Varhaiskasvatuksen toiminnan tulee olla varhaiskasvatustilain (540/2018) 3 §:n mukaisesti lasta kunnioittavaa ja turvata mahdollisimman pysyvät vuorovaikutukselliset suhteet varhaiskasvatuksen henkilöstön ja lapsen välillä. Varhaiskasvatus on merkityksellinen vaihe lapsen kasvun ja oppimisen tiellä. Varhaiskasvatuksella on tärkeä tehtävä tukea ja täydentää lapsen kodin kasvatustehtävää ja olla osana mahdollistamassa lapsen hyvinvointia, kehitystä ja tasapainoista kasvua. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on luoda jokaiselle lapselle yhdenvertaiset edellytykset kaikilla edellä mainituilla osa-alueilla. (Opetushallitus 2018, 7.)

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on yhdessä lapsen huoltajien kanssa edistää lapsen kokonaisvaltaista kehitystä, kasvua ja oppimista. Lapsen edun toteutuminen kuuluu varhaiskasvatuksen perusteiden arvojen periaatteisiin. Jokaisella lapsella on oikeus hyvinvointiin, suojeluun ja huolenpitoon. Huoltajien kasvatustyön tukemisen isäksi varhaiskasvatus luo perustan elinikäiselle oppimiselle ja antaa lapselle välineitä toimia aktiivisena toimijana yhteiskunnassa varhaiskasvatuksessa opittujen tietojen ja taitojen avulla. (Opetushallitus 2018, 18–20.)

Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset tavoitteet on säädetty varhaiskasvatustilain. Varhaiskasvatustilain (540/2018) 3§:n mukaiset tavoitteet ohjaavat varhaiskasvatuksen perusteiden ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laadintaa, toteuttamista sekä arviointia. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten tulisi toteuttaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistaa myönteisiä oppimiskokemuksia. Lapset tulisi tutustuttaa leikin- ja liikkumisen mahdollisuuksiin, taiteeseen sekä kulttuuriin. Turvallisessa ja kehittävässä varhaiskasvatusympäristössä jokainen lapsi voi toimia omana itsenään. Sosiaalisia taitoja ja vuorovaikutustaitoja harjoittelemalla lapset oppivat kunnioittamaan toisia ihmisiä ja toimimaan vastuullisesti. Jokaisella lapsella on yhtäläinen mahdollisuus osallistua varhaiskasvatukseen huolimatta hänen taustoistaan. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on tunnistaa lapsen tuen tarve ja mahdollistaa lapsen tarvitseman tuen toteutuminen varhaiskasvatuksen arjessa. (Varhaiskasvatustilain 540/2018.)

2.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstö

Varhaiskasvatuslain (540/2018) 25–27 §:n mukaisesti palveluntuottajan tai kunnan täytyy pitää huoli siitä, että varhaiskasvatuksessa työskentelee riittävä määrä kasvattajia. Kelpoisuusvaatimus varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään on kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon on sisällyttävä opintoja, jotka antavat valmiuksia työskennellä varhaiskasvatuksen opettajana. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävässä voi toimia myös sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut sosionomi, jolla on suoritettuna varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet 60 opintopistettä sisältävät opinnot. Lain mukaan kelpoisuusvaatimuksista voidaan tilapäisesti poiketa silloin, kun tehtävään ei saada henkilöä, jolla olisi säädetty kelpoisuus.

Lastenhoitajan tehtävään kelpoisuusvaatimuksena on kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai tutkinto, joka soveltuu tehtävän suorittamiseen. Tutkinnon tulisi sisältää riittävä määrä lasten hoidolliseen, kasvatukseen ja opetukseen liittyviä opintoja. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 28 §.) Varhaiskasvatuslain (540/2018) 31 §:n mukaan päiväkodin johtajana voi toimia varhaiskasvatuksen opettaja tai sosionomi, jolla on lisäksi kasvatustieteen maisterin tutkinto. Tämä laki astuu voimaan varhaiskasvatuslain (540/2018) 74 §:n mukaan vasta vuonna 2030. Varhaiskasvatuslain (540/2018) 74 §:n mukaan tällä hetkellä päiväkodin johtajana voi toimia varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi tai kasvatustieteiden maisteri.

Varhaiskasvatuslain (540/2018) 74 §:n mukaan tällä hetkellä varhaiskasvatuksen työntekijöistä vähintään kolmanneksen tulee olla varhaiskasvatuksen opettajia tai sosionomeja ja muiden vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Vuoden 2030 alusta astuu voimaan uudistus, joka koskee päiväkodin henkilöstön rakennetta. Varhaiskasvatuslain (540/2018) 37 §:n mukaan työntekijöistä vähintään kaksi kolmasosaa tulee olla varhaiskasvatuksen opettajia tai varhaiskasvatuksen sosionomeja, joista puolella on varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys. Muilta varhaiskasvatuksen työntekijöiltä vaaditaan varhaiskasvatuksen lastenhoitajan pätevyys. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018.) Varhaiskasvatuksen valtioneuvoston asetuksen (1586/2019) 1 §:ssä säädetään päiväkodin henkilöstön mitoituksesta. Asetuksen mukaan varhaiskasvatuksessa tulee olla vähintään yksi pätevä

työntekijä enintään seitsemää yli 3-vuotiasta lasta kohden, joiden hoidon tarve päivässä on yli viisi tuntia. Varhaiskasvatuksessa tulee olla vähintään yksi pätevä työntekijä neljää alle 3-vuotiasta lasta kohtaan.

2.3 Vuorohoidon erityispiirteet ja pedagogiikka

Vuorohoidon järjestäminen perustuu varhaiskasvatuslain (540/2018) 13 §:ään, jonka mukaan vuorohoitoa järjestetään lapselle kaikkina viikonpäivinä kaikkina vuorokauden aikoina joko päiväkodissa tai perhepäivähoidossa. Vuorohoitoa järjestetään lapsen tarpeen mukaan siinä laajuudessaan, jonka lapsi tarvitsee huoltajiensa työssäkäynnin tai opiskelujen takia. Varhaiskasvatuslain (540/2018) 9 §:n mukaan lapsen yhtäjaksoisen varhaiskasvatuspäivän enimmäispituus saa olla korkeintaan 10 tuntia. Vuorohoidossa lapsen yhtäjaksoisen päivän pituus määritellään lapsen hoidon tarpeen mukaan. Järvisen ja Mikkolan (2015, 56) mukaan vuorohoidon piirteitä ovat epäsäännöllisyys ja vaihtuvat työntekijät, lapset, ryhmät ja päivärytmi. Lapset saapuvat hoitoon epäsäännöllisin vuorokaudenaikeihin, ja heillä voi olla takanaan pitkä vapaajakso hoidosta. Vuoropäiväkodin rutiinit ja toiminnan rakenteet auttavat vakauttamaan toimintaa. Säännölliset rutiinit ja suunnitellut oppimisympäristöt auttavat lasta olemaan osa ryhmää ja kiinnittymään leikkiin. Työntekijältä työ vaatii yhteisesti sovittujen toimintapojan noudattamista ja joustavaa toimintakykyä muuttuvissa tilanteissa.

Vuorohoidossa korostuu kokopäiväpedagogiikan merkitys. Kokopäiväpedagogiikka koostuu sujuvista lapsen kehitystä ja kasvua tukevista arjen toiminnoista. Kokopäiväpedagogiikassa suunnitellaan ja organisoidaan ohjattu lasten toiminta, leikki, ruokailut, siirtymätilanteet, ulkoilu ja lepoaika. Päivärytmi on säännöllinen mutta muutoksiin reagoiva ja joustava. (Järvinen ym. 2015, 52.) Vuorohoidon lapsiryhmät voivat koostua iltaisin eri-ikäisistä ja erilaisista tukea tarvitsevista lapsista, mikä voi aiheuttaa haastetta toiminnan suunnittelemiselle ja varhaiskasvatuksen tavoitteiden saavuttamiselle. Vuorohoidossa läsnä olevien lasten määrä voi vaihtua ennakoimattomasti, mikä osaltaan voi aiheuttaa haastetta lapsen ja kasvatajan väliselle vuorovaikutukselle. (Malinen, Dahlblom & Teppo 2016, 22.)

Joidenkin lasten hoidon tarve vuorohoidossa voi painottua ilta- ja aamuajan ääriaikoihin ja viikonloppuihin. Vuoropäiväkodin ääriaikoina tarjotaan usein lapsille kodinomaista ja rentoa puuhastelua ja hoivaa. (Siippainen 2018, 171.) Vuorohoidolle tyypillistä on se, että varhaiskasvatuksen opettajat työskentelevät pääosin päivävuorossa ja ilta-, viikonloppu- sekä yövuoroista vastaavat lastenhoitajat. Tällöin lapset, jotka eivät osallistu päiväsaikaan varhaiskasvatukseen tai esiopetukseen voivat jäädä paitsi varhaiskasvatuksen opettajan pedagogisesti suunnittelema ja ohjatusta toiminnasta. (Malinen ym. 2016, 46.)

2.4 Vuorotyön haasteet

Vuorotyöstä käytetään usein yleisnimitystä epätyypillinen työaika, vaikka Suomessa on hyvin yleistä työskennellä normaalin virastoajan ulkopuolella. Malisen, Dahlblomin ja Tepon (2016) mukaan 25–49-vuotiaiden suomalaisten joukosta jopa joka viides tekee vuorotyötä. Vuorotyötä tekevistä suuri osa tekee töitä iltaisin ja yövuoroa tekevien määrä on pienempi. Vuorotyötä tekevät ihmiset työskentelevät usein terveydenhoitoalalla ja erilaisten työorganisaatioiden alaisuudessa, kuten yrittäjinä. Tänä päivänä useaan työhön kuuluu päivystystä, ja esimerkiksi markettien aukiolojen vapauttamisen myötä yhä useampi työskentelee ilta- ja yöaikaan.

Vuorotyö vaatii työntekijältä joustavuutta ja muutoksensietokykyä. Parhaimmillaan vuorotyö voi olla omaan elämäntyyliin sopiva ratkaisu, mutta osalle se voi olla omasta ammatinvalinnasta ja taloudellista tilanteesta johtuva välttämättömyys. Lapsiperheessä toisen vanhemman vuorotyö voi mahdollistaa lapselle lyhyempää aikaa päivähoitossa tai muussa kodin ulkopuolella tapahtuvassa hoidossa. Vuorotyötä tekevillä voi olla enemmän haasteita perheen, vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisessa kuin päivätyötä tekevällä henkilöllä. Haasteena voi olla myös se, jos työaikoihin ei voi vaikuttaa itse, jolloin perheellisellä voi olla haastavaa suunnitella esimerkiksi oman lapsen hoitoa. (Malinen ym. 2016, 14–15.)

3 Työyhteisön yhteisöllisyys

3.1 Yhteisöllisyys työelämässä

Työyhteisö koostuu työyhteisön perustehtävästä, rakenteista ja organisoitumisesta ja näiden osatekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta. Työyhteisön perustehtävä suuntaa työyhteisön toimintaa ja koostuu työn tarkoituksesta, tavoitteista ja työyhteisön yhteisistä arvoista. Työyhteisön rakenteisiin ja organisoitumiseen kuuluu johtajuus, tiedonkulku ja työnjako. (Pohjanheimo 2015, 2.) Työyhteisön toimintaa haittaavia tekijöitä ovat huono tiedon kulku, jäsenten kuulumattomuuden tunne ja ei avoin viestintä. Työyhteisö muodostaa toimiessaan työyhteisön kulttuurin. (Raina 2012, 10, 22, 24.) Organisaatiokulttuuri ohjaa työyhteisön toimintatapoja. (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää, 2020, 5.) Jotta työyhteisön toimintakulttuurista tulisi yhteisöllinen, vaatii se kasvattajilta hyviä ja toisia arvostavia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. (Järvinen ym. 2015, 62.) Työyhteisön vuorovaikutussuhteet rakentuvat työskennellessä toisten kanssa, ja ne voivat olla merkitykseltään ja laadultaan hyvin erilaisia. (Rajamäki & Mikkola 2017, 251, 254–255.)

Nyky-yhteiskunnan työkuultuuri korostaa paljon työntekijän yksilöllisyyttä, mikä on ristiriidassa työyhteisön yhteisöllisyyden muodostumisen kanssa. Yhteisöllisyydessä yhteisön jäsen vapaaehtoisesti luopuu jostakin asiasta yhteisen hyvän vuoksi. (Raina 2012, 26, 208.) Työyhteisön jäsenien keskinäinen vuorovaikutus on edellytys työyhteisön yhteisöllisyyden muodostumiselle. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on omakohtainen kokemus työyhteisön yhteisöllisyydestä. (Rajamäki ym. 2017, 251, 254–255.) Työyhteisön yhteisöllisyys on koko työyhteisön ja sen yksittäisten jäsenien voimavara. Yhteisöllisyys, lämpimien suhteiden luominen, itsensä ryhmään kuulumisen edistävät työyhteisön jäsenien psykologisten perustarpeiden kuten läheisyyden ja itsenäisyyden tyydyttymistä. (Scotto di Luzio, Isoard-Gauthier, Ginoux & Sarrazin, 2018, 8, 9, 10.)

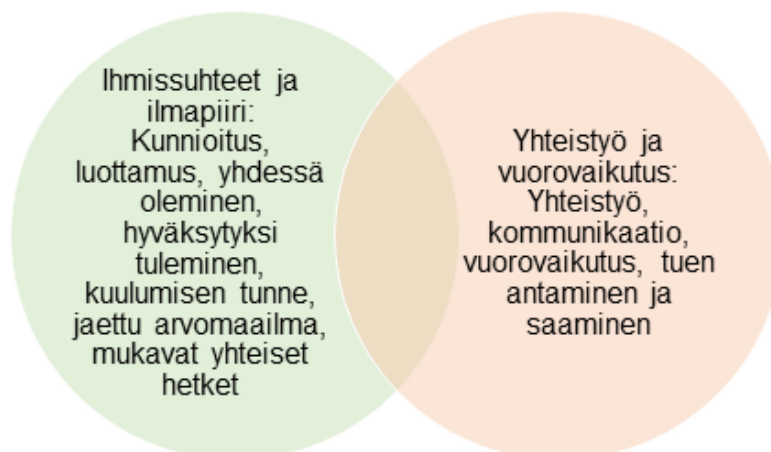
Lampisen, Viitasen ja Konun (2013, 71, 79, 84) systemaattisen kirjallisuuskatsauksen yhteisöllisyydestä työelämässä mukaan ihmissuhteilla on tärkeä asema yhteisöllisyyden tunteen muodostumisessa työyhteisössä. Ihmissuhteiden muodostamisessa tärkeiksi asioiksi nousivat luottamus, kunnioitus ja kuulumisen

tunne. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus kuvaa työelämän yhteisöllisyyden koostuvan työelämän yhteisöllisyyttä kuvaavista tekijöistä ja yhteisöllisyyden tunteen seuraamuksista. Työelämän yhteisöllisyyttä kuvaavia tekijöitä ovat yksilö, yhteistyö- ja vuorovaikutustekijät ja kulttuuritekijät. Yksilötekijät koostuvat väestötekijöistä ja työtehtäviä koskevista asioista. Yhteistyö- ja vuorovaikutustekijöihin kuuluvat työpaikan ihmissuhteet, ilmapiiri, yhteistyö ja vuorovaikutus. Kulttuuritekijät sisältävät yhteiset päämäärät, tiimityöskentelyn ja työhön liittyviä asioita. Alla oleva kuvio 1 havainnollistaa työelämän yhteisöllisyyttä kuvaavia tekijöitä.



Kuvio 1. Työelämän yhteisöllisyyttä kuvaavat tekijät (Lampinen ym. 2013, 79.)

Kuvio 2 havainnollistaa työyhteisön yhteisöllisyyttä kuvaavia yhteistyö- ja vuorovaikutustekijöihin vaikuttavia tekijöitä.



Kuvio 2. Yhteistyö- ja vuorovaikutustekijät (Lampinen ym. 2013, 79.)

Työn tehostamisen aikaan saama jatkuva kiireen tunne töissä vaikuttaa kielteisesti työyhteisön yhteisöllisyyteen. Jatkuva kiireen tunne vähentää työyhteisön jäsenten empatiakykyä toisia kohtaan ja kykyä asettua työkaverin asemaan. Kiireessä työyhteisön jäsenillä ei ole voimavaroja tai kiinnostusta huolehtia työkavereistaan tai työyhteisön yhteisöllisyydestä. Työyhteisön yhteiset tavoitteet voivat unohtua ja aikaa tai mahdollisuuksia aitoihin kohtaamisiin on vähän. (Rantanen ym. 2020, 267.)

Iso työyhteisö on suurryhmä, joka on johtajakeskeinen ja tarvitsee selkeän johtajuuden. (Raina 2012, 36, 37.) Työyhteisön johtajan tulee tunnistaa työryhmän ryhmädynamiikka ja osata ohjata ja huolehtia työyhteisön kiinteydestä. Ohjaamaton työyhteisön ryhmädynamiikka voi tuoda yhteisöön huonon yhteisöllisyyden piirteitä ja ristiriitoja. Johtajalta vaaditaan kokonaisuuden hallitsemista ja kykyä osata tukea ja kehittää työyhteisön jäsenten osaamista. Johtajan toiminnan tulee olla ennakoitavaa, avointa ja läpinäkyvää työntekijöille. Johtajan vallankäyttö ja arvopohja vaikuttaa työyhteisön jäsenien yhteisöllisyyden kokemukseen. (Raina 2012, 22, 24, 212.) Hyvä työyhteisön johtaminen edistää työyhteisön jäsenien työyhteisötaitojen kehittymistä. Työntekijöiden hyvät yhteisötaidot taas puolestaan vaikuttavat hyvän johtajuuden rakentumiseen. (Manka, 2016, 136.)

3.2 Vuorovaikutus, työyhteisötaidot ja tiimityöskentely

Työyhteisön tunneilmasto, jäsenien välinen vuorovaikutus ja heidän muodostamat tunnesuhteet muihin jäseniin kertovat työyhteisön yhteisöllisyyden tilasta. (Raina 2012, 159.) Vuorovaikutus käsitteenä sisältää yksilöiden, yhteisöjen ja kulttuurien välistä vuorovaikutusta. Vuorovaikutusosaaminen sisältää kommunikoinnin ja suhteenluomisen taidot. Työyhteisötaidoissa olennainen ajatus on se, miten ihminen toimii työyhteisön jäsenenä ja millainen on vastaavanlaisesti työn lopputulos. Varhaiskasvatuksessa, kuten muussakin asiakastyössä, ihmisen kohtaaminen on aina inhimillistä vuorovaikutusta. Työyhteisössä työntekijöiden väliset työyhteisösuhteet voivat olla jännitteellisiä johtuen rakenteellisista muutoksista, jotka voivat olla tämän päivän työelämässä jatkuvia. Muutosten lisäksi kiire ja työn psyykinen kuormitus voivat aiheuttaa työyhteisössä ammattilaisten välisiä ristiriitatilanteita. Asiakastyössä jokainen ihminen tulisi pystyä kohtaamaan tasavertaisesti ja ottamaan huomioon hänen yksilölliset tarpeensa. Vuorovaikutustilanteessa tulisi aina huomioida oma asenne, oli kyseessä asiakas tai työyhteisön jäsen. (Mönkkönen 2018, 176–177.)

Vuorovaikutus on tärkeä osa varhaiskasvatustyötä ja se on parhaimmillaan dialogia. Dialogi on kahden ihmisen välistä tasa-arvoista ja kunnioittavaa vuorovaikutusta. Dialogin pääajatus on vastavuoroisuuteen pyrkiminen, mikä mahdollistaa uusien asioiden oppimisen. Se on aina kahden ihmisen toisensa huomioon ottavaa tasa-arvoista vuorovaikutusta. Dialogisuus kuuluu myös työyhteisötaitoihin. Tärkeä asia työyhteisötaidoissa on se, että työntekijä pystyy toimimaan erilaisten ihmisten sekä eri alojen ammattilaisen kanssa ja myös pystyy ottamaan huomioon erilaiset ajattelu- ja toimintatavat. Ammattilaisen tulisi pyrkiä rakentamaan toimivaa yhteistyötä työyhteisön kesken ottaen huomioon jokaisen työyhteisön jäsenen vahvuudet. Kannustava ja myönteinen vuorovaikutusilmapiiri mahdollistaa omalta osaltaan myös työssä jaksamisen. (Mönkkönen 2018, 177–178.) Työyhteisötaidot, kuten oman työtehtävän suorittaminen, kohteliaat ja toisia arvostavat käytöstavat, muiden auttaminen, toisten työn arvostaminen, yhteistyötaidot, palautteen anto- ja pyyntökyky, oman mielipiteen ilmaisu ja myönteisen ilmapiirin edistäminen edistävät työntekijöiden hyvinvointia. (Manka 2016, 148–149.) Vastavuoroisuus edistää työyhteisön yhteisöllisyyttä. Koettu työyhteisön

yhteisöllisyys on yhteydessä työyhteisön jäsenten vähäisempään sairastavuuteen. (Manka 2016, 140, 154.)

Päiväkodin arjessa kasvattajat työskentelevät tiimeissä, joihin kuuluvat ihmiset tulevat parhaimmillaan eri koulutustaustasta. Varhaiskasvatustyössä korostuu myös henkilön oma persoona, joka parhaimmassa tapauksessa tukee ja vahvistaa henkilön ammatillisuutta. Varhaiskasvatuksen työntekijöillä tulisi olla aikaa työn suunnittelulle, kehittämiselle, sekä arvioinnille. On tärkeää huomioida, että tiimipalaveriin käytettävä aika käytetään nimenomaan työntekijöiden väliseen ammatilliseen keskusteluun ja työn arviointiin. Tiimin kesken on tärkeää luoda heti aluksi yhteiset työ- ja toimintatavat. Johdonmukainen ja selkeä työskentely edellyttää sen, että jokainen tiimin jäsen sitoutuu yhteisiin sopimuksiin. Mahdollisiin epäkohtiin, kuten epäammattimaiseen käytökseen tulisi puuttua matalalla kynnyksellä ja tarvittaessa pyytää apua esimieheltä. Tiimityössä jokaisen työntekijän työpanos on yhtä tärkeä ja vuorovaikutuksen tulisi olla avointa sekä toista kunnioittavaa. (Järvinen ym. 2015, 60, 66.)

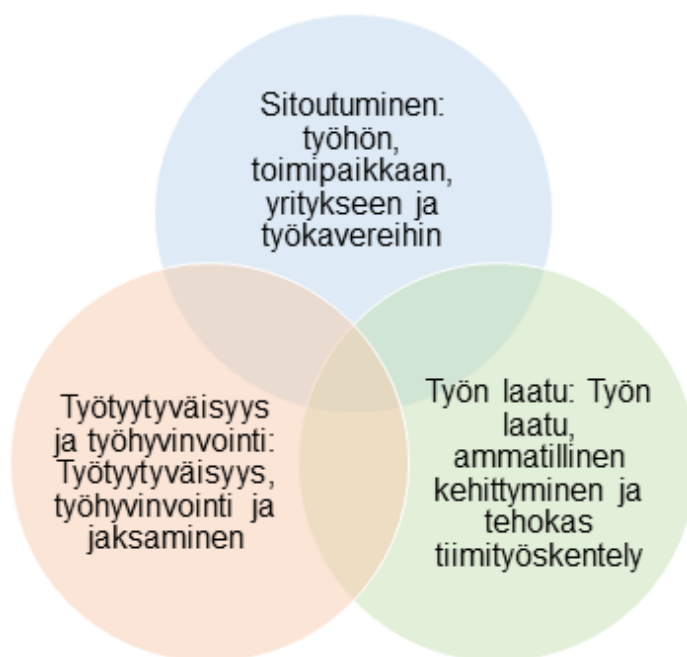
Tiimityö on yhteen hiileen puhaltamista ja se on sopimus työn sujuvuudesta. Tiimityön suuremmiksi ongelmiksi on tunnistettu yleisellä tasolla negatiivinen työilmapiiri, missä lannistetaan toisia tai vähätellään tiimin yhtenäisyyden merkitystä. Tavoitteelliset ristiriidat voivat myös aiheuttaa kitkaa työntekijöiden kesken etenkin silloin, kun kyseessä on työntekijän itsensä oman edun tavoittelu yhteisen edun sijasta. Sääntöjen luomisen lisäksi yhteisten toimintamallien sopiminen on tärkeää. Säännöt tarvitsevat toimiakseen yhteiset toimintamallit, joihin jokaisen työntekijän tulisi sitoutua. (Köngäs 2019, 232–233.)

3.3 Yhteisöllisyyden tunteen seuraukset

Hyvä yhteisöllisyys työyhteisössä ilmenee demokraattisuutena, avoimuutena ja dialogisuutena jäsenten ja ympäristön kesken. Yhteisössä vallitsee yhteenkuuluvuuden tunne, turvallisuus ja luottamus. Työyhteisön jäsenet voivat luottaa toisiltaan saamaan apuun ja kaikilla yhteisön jäsenillä on yhtäläinen mahdollisuus osallistua toimintaan. Työyhteisössä näkyy toisten jäsenten luonnollinen välittäminen ja huolenpito. Erilaisuus nähdään mahdollisuutena ja rikkautena ja se osataan hyödyntää yhteisön hyväksi, eikä sitä hyödynnetä jonkun jäsenen oman

edun tavoitteluun. Yhteisiin arvoihin pohjautuvat yhteiset pelisäännöt ohjaavat työyhteisön toimintaa. Yhteisön toiminta mahdollistaa jäsenien myönteisten riippuvuussuhteiden muodostumisen ja jäsenten sitoutumisen ryhmään. Hyvässä työyhteisön yhteisöllisyydessä toteutuu ja ilmenee oikeudenmukaisuus ja luottamus jäsenten välillä. Uudet jäsenet ovat tervetulleita ryhmään. Johtajan vallankäyttö on läpinäkyvää ja yhteisesti sovittua. Johtaja johtaa ja ohjaa yhteisön ryhmädynamiikkaa. Johtaja osallistaa myös yhteisön jäseniä huolehtimaan ryhmädynamiikasta ja jakaa vastuutaan muille. (Raina 2012, 27, 28, 210.) Yhteisön jäsenet voivat näyttää oman osaamisensa yhteisössä, ilman että he joutuvat pelkäämään siitä koituvia kateudellisia tekoja. (Raina 2012, 179.)

Lampisen ym. (2013, 71, 79, 84) systemaattisen kirjallisuuskatsauksen yhteisöllisyydestä työelämässä perusteella yhteisöllisyyden tunteen seuraukset näkyivät työntekijöiden sitoutumisena, työtyytyväisyytenä, työhyvinvointina sekä työn laaduna. Yhteisöllisyyden tunteen myönteiset seuraukset vaikuttavat yksilö-, yhteistyö- ja organisaatiotasolla. Työyhteisön yhteisöllisyyteen tarvitaan työyhteisön jäsenien yhteisiä ponnisteluja. Hyvän yhteisöllisyyden muodostuminen tukee työyhteisön jäsenien terveyttä, oppimista, tuloksellisuutta ja hyvinvointia työyhteisössä. (Lampinen ym. 2013, 71, 79, 84.) Alla oleva kuvio 3 havainnollistaa työyhteisön yhteisöllisyyden tunteen seurauksia.



Kuvio 3. Yhteisöllisyyden tunteen seuraukset (Lampinen ym. 2013, 79.)

Huonolle työyhteisön yhteisöllisyydelle on ominaista vallan epätasainen jakautuminen yhteisössä. Yhteisössä voi olla valtaa itsellään pitävä autoritääriin johtaja, jolloin valtasuhde yhteisössä voi olla alisteinen työntekijöihin nähden. Huonossa yhteisöllisyydessä valta voi olla ennustamatonta ja jakaantua vain johtajalle tai tietyille ryhmälle. Vallan epätasainen jakautuminen yhteisössä voi tuottaa työyhteisön jäsenille turvattomuuden tunnetta. Huonossa työyhteisön yhteisöllisyydessä vierastetaan vieraita tai erilaisia ihmisiä ja ne voidaan nähdä vihollisina tai vääränlaisina. Ryhmän jäsenten välillä ilmenee kateutta. (Raina 2012, 26, 27, 211.) Lampisen ym. (2013, 71, 79, 84) systemaattisen kirjallisuuskatsauksen mukaan negatiivinen yhteisöllisyys osoittautui työyhteisössä jäsenten välisenä kilpailuna ja jäsenten kuulumattomuuden tunteena.

Huonossa työyhteisön yhteisöllisyydessä jäsenet voivat hakea hyväksyntää johtajalta, ja saada erityiskohtelua. Yhteisössä voidaan puhua pahaa toisten selkien takana ja ilmiantaa työyhteisön jäseniä. Yhteisön sisälle otetaan vain tarkoin valitut henkilöt. Yhteisössä pidetään kiinni vanhoista toimintatavoista, eikä niitä haluta uudistaa. Yhteisön jäsenten riippuvuussuhde toisistaan on negatiivinen. Yhteisön jäsenet voivat kokea yhteisössä pelkoa tai uhkaa ryhmän ulkopuolelle jäämisestä, jolloin he eivät uskalla irtautua ryhmästä, vaikka kokisivat toiminnan epämiellyttäväksi. (Raina 2012, 26, 27, 211.)

3.4 Työpaikan ilmapiiri

Työpaikan ilmapiiri kertoo yrityksen tunnelmasta. Ilmapiiri ilmenee käyttäytymisinä, tunteina ja asenteina eri työtilanteissa ja ilmapiirit voivat vaihdella eri tiimien ja työyksiköiden kesken. Koko yrityksen ilmapiiri voi olla erilainen kuin esimerkiksi jonkun tiimin keskinäinen ilmapiiri. (Rantanen ym. 2020, 5.) Terveessä työpaikan ilmapiirissä voidaan tuntea kaikenlaisia tilanteeseen nähden oikeutettuja tunteita. Työilmapiiri on helposti aistittavissa ja se kertoo asenteesta työpaikkaa kohtaan ja luottamuksesta. (Aro, 2018, 29, 40.) Työntekijöiden myönteiset ja kielteiset tunteet voivat tarttua toisiin työntekijöihin, mikä vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin. Tunneilmastosta voidaan nähdä työyhteisölle ominaisimmat tunteet. Tunneilmasto leviää työyhteisössä työyhteisön jäsenien keskinäisen sanattoman ja sanallisen viestinnän kautta. (Rantanen ym. 2020, 5.) Myönteinen työyhteisön

tunneilmasto vahvistaa työntekijöiden sisäistä motivaatiota työtä kohtaan ja yritykseen sitoutumista. Työyhteisön ilmapiirin ollessa hyvä, ilmenee työyhteisössä myönteisiä tunteita. Kun ilmapiiri on huono, ilmenee työyhteisössä kielteisiä tunteita. (Aro, 2018, 29, 31–32.) Työyhteisön tunneilmasto kertoo työyhteisön yhteisöllisyyden tilasta. (Raina 2012, 159.)

Kiire alentaa työyhteisön työilmapiiriä. Jos työyhteisön jäsenien aika menee lähinnä työn suorittamiseen, ei työyhteisön jäsenillä saata olla aikaa auttaa toisiaan tai keskustella keskenään. Tällöin työyhteisön välillä vallitseva luottamus voi muurentua ja muuttua epäluottamukseksi. Työyhteisön jäsenien onnistunut työskentely vahvistaa heidän keskinäistä arvostamistaan ja luottamusta toisiinsa. Kiiressä työyhteisön jäsenien välinen arvostus katoaa, ja kiire synnyttää epäilyä toisten toimintaa ja tarkoitusperiä kohtaan. Epäluuloisuus muita kohtaan voi muurentaa työyhteisössä vallitsevaa luottamusta ja heijastua työyhteisöön. Työntekijät voivat alkaa stressaantumaan, saamaan työuupumusoireita ja työilmapiiri voi tulehtua. (Juuti, 2018, 6.2.)

4 Aiemmat aiheesta tehdyt tutkimukset

Kaukola (2020) kuvasi opinnäytetyössään varhaiskasvatuksen vuorohoidon työhyvinvoinnin osatekijöitä varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimus oli laadullinen tutkimus, joka toteutettiin teemahaastatteluina. Tutkimusta varten vuorohoidon työntekijöiltä kerättiin ajatuksia ja kokemuksia työhyvinvointiin liittyen. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös työnantajan tarjoamia palveluita, joilla on tarkoitus edistää työhyvinvointia. (Kaukola 2020, 20.) Tutkimuksen perusteella tiimityöllä, yhteistyöllä ja ilmapiirillä todettiin olevan vaikutuksia työhyvinvointiin. Kuormittaviksi tekijöiksi mainittiin myös työn vaihtuvuus ja työvuorot. Työvuorosta palautuminen eli levon ja unen merkitys olivat tärkeitä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä. Työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi mainittiin työntekijöiden työstään saama palaute. Tutkimuksen perusteella työntekijät kokivat työn haastavana, mutta silti työn vaativuus ja oma henkilökohtainen osaaminen kohtasivat. (Kaukola 2020, 37–40.)

Nislin (2016) tutki väitöskirjassaan varhaiskasvatuksen kasvattajien työtä, mikä käsitti työssä jaksamisen, stressin säätelyn ja pedagogisen työn tarkastelun. Aineisto kerättiin stressin säätelyä mittaavilla, syljen kortisoli ja alfa-amylaasinäytteillä sekä havainnoimalla päiväkotiryhmien pedagogista laatua. Tutkimuksessa tarkasteltiin erityisesti kasvattajien omia kokemuksia työn kuormittavista ja kannattelevista tekijöistä. Vaikka varhaiskasvatustyö voi olla kuormittavaa niin, se voi olla myös innostavaa ja palkitsevaa. Pedagogista työn laatua tarkasteltiin työssä suoriutumisen näkökulmasta. Tutkimuksen tuloksista oli havaittavissa työyhteisön merkitys työssäjakamiselle. Työhyvinvointia edistävänä tekijänä mainittiin myös tiimityön merkitys. Tiimityössä on tärkeää sopia roolit, toimintatavat ja työnjako, jotta työn tekeminen on johdonmukaista ja selkeää kaikille osapuolille. Tutkimuksen tulosten mukaan yhteisöllisyyden kokeminen ja tuen saaminen esimieheltä, sekä kollegoilta lisää hyvinvointia ja mahdollistaa korkealaatuisen pedagogisen työn päiväkodin ryhmissä. (Nilsin 2016, 43–47.)

Leiviskä (2014) tutki pro gradututkielmassaan vuoropäiväkodin kasvattajien kokemuksia vuorotyön asettamista haasteista työntekijöiden ammatilliselle osaamiselle. Vuorohoidon kasvattajien kokemuksia tarkasteltiin heidän omasta ammatillisesta identiteetistään työhön liittyvien positiivisten ja negatiivisten tekijöiden kautta. Tutkielmaan käytetty aineisto kerättiin valtakunnallisella internetissä täytettävällä kyselylomakkeella. Aineisto saatiin Perheet 24/7-projektista. (Leiviskä 2014, 41.) Tutkimuksen tuloksia analysoitiin laadullista ja määrällistä analyysitapaa hyödyntäen. Tutkimuksen tuloksista oli havaittavissa selkeästi se, että korkeakoulutetut olivat tyytymättömämpiä työhönsä, varhaiskasvatuksen laatuun, pedagogiseen toimintaan sekä lasten yksilöllisten tuentarpeen huomioon ottamiseen verrattuna toisen asteen koulutuksen saaneisiin. (Leiviskä 2014, 71–72.) Työyhteisössä tapahtuva yhteistyö ja vuorovaikutus koettiin osittain haasteelliseksi. Esimerkiksi se, että työkavereita tapaa harvoin, tiedonkulku ja yhteisistä asioista sopiminen koettiin hankalaksi. Vastaajat kokivat kuormittavana yhteisen ajan löytämisen, työilmapiirin ja työtiimin epäsäännölliset tapaamiset. Vastaajat kokivat, että työyhteisö on joustava ja ammattitaitoinen. Työntekijöiden vaihtuvuus ja yhteistyö koettiin hyvinä ja antoisina tekijöinä. (Leiviskä 2014, 83–84.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Ehdotus opinnäytetyön aiheesta tuli ammattikorkeakoulun opettajalle keskisuurten kaupungin vuoropäiväkodilta, joka toimii opinnäytetyön toimeksiantajana. Vuorohoito järjestetään vuoropäiväkodissa kaikkina viikonpäivinä 24 tuntia vuorokaudessa. Vuoropäiväkodin eri ryhmissä tarjotaan lapsille sekä päivä- että vuorohoitoa. Päiväkoti tarjoaa vuorohoitoa lapsille, joiden molemmat huoltajat ovat säännöllisesti vuorotyössä tai joiden päätoiminen opiskelu on säännöllisistä ajoista poikkeavaa kuten iltaopiskelua.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata vuoropäiväkodin työntekijöiden työyhteisön yhteisöllisyyttä varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia vuoropäiväkodin työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia heidän työyhteisönsä yhteisöllisyydestä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Miten vuoropäiväkodin työntekijät kokevat työyhteisönsä yhteisöllisyyden?
2. Miten työyhteisön yhteisöllisyys ilmenee vuoropäiväkodin työyhteisössä?

Tulevaisuudessa toimipaikassa tullaan tekemään rakenteellisia henkilömuutoksia osastojen ryhmissä. Tämä opinnäytetyö voi toimia pohjana mahdolliselle uudelle työyhteisön yhteisöllisyyden tutkimukselle, jossa tutkittaisiin tulevien henkilöstömuutosten merkitystä työntekijöiden kokemaan työyhteisön yhteisöllisyyteen.

6 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

6.1 Laadullinen tutkimus

Kahdessa toimeksiantajan kanssa pidetyissä Teams-palavereissa suunnitelimme yhdessä toimeksiantajan kanssa opinnäytetyön rajaamista, toteutusta, viitekehystä ja tutkimustapaa. Päädyimme toteuttamaan opinnäytetyön teema-haastatteluina, jonka jälkeen aloimme tutkijoina kasaamaan tutkimuksen

tietoperustaa eli viitekehystä mahdollisimman monipuolisista ja tuoreista alkupe-
räislähteistä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan, TENK: in (2012, 6,8) hyvän tie-
teellisen käytännön mukaan hankimme opinnäytetyöllemme tutkimusluvan ja toi-
meksiantosopimuksen ennen opinnäytetyön toteuttamista.

Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus.
Tämä lähestymistapa tuki parhaiten työntekijöiden kokemusten esille tulemistä.
Tuomen ja Sarajärven (2018, 98) mukaan laadullinen tutkimus pyrkii kuvaamaan
ja saamaan syvempää ymmärrystä ilmiöstä. Laadullinen tutkimus voi antaa ilmi-
ölle sen teoreettisen tulkinnan, mutta se ei pyri tilastollisiin yleistyksiin. (Tuomi &
Sarajärvi 2018, 98.) Tutkimme opinnäytetyössämme ihmisten välistä vuorovaiku-
tusta ja yhteisöllisyyttä, jonka tutkimiseen laadullinen tutkimus sopii. Puusan ja
Juutin mukaan (2020, 59) ominainen piirre laadullisessa tutkimuksessa on se,
että se perustuu ihmisten subjektiivisten kokemusten ja näkemysten tarkaste-
luun. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija tulkitsee toisen henkilön tekemiä tulkin-
toja. On siis hyvä huomioida, että haastattelusta saadut tulokset ovat henkilön
omakohtainen tulkinta asioista ja ilmiöstä, jota kyseinen haastattelu käsittelee.
(Puusa & Juuti 2020, 103.)

6.2 Opinnäytetyön tiedonhankinnanmenetelmät

Toimeksiantajan kanssa käydyssä toisessa Teams-palaverissa pohdimme yh-
dessä, kuinka voisimme mahdollistaa jokaisen tiimin eri työtehtävissä työskente-
leville työntekijöille mahdollisuuden osallistua haastatteluun. Saatekirjeeseen li-
sättiin osio, jossa toivottiin eri osastojen eri työtehtävissä työskentelevien työnte-
kijöiden osallistumista tutkimukseen. Oli tärkeää haastatella eri työtehtävissä ole-
via työntekijöitä, koska työntekijöiden työnkuvat ovat hyvin erilaisia. Eri osastojen
eri työntekijöiden haastattelemisen auttoi meitä hahmottamaan kokonaisuutta
työntekijöiden kokemasta työyhteisönsä yhteisöllisyydestä.

Opinnäytetyön laadullisen tutkimuksen tiedonhankinnanmenetelmänä käytettiin
puolistrukturoitua haastattelua eli teemahaastattelua. Teemahaastattelun teemat
olivat etukäteen valitut ja määritellyt ilmiön viitekehyykseen perehtymisen kautta.
Tiedonantajien valinta oli harkittua, koska oli tärkeää haastatella ihmisiä, joilla on
kokemusta tai paljon tietoa ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 87–88, 98.)

Työyhteisön työntekijöitä tiedotettiin tulevasta tutkimuksesta toimeksiantajan sähköpostitse lähettämän saatekirjeemme kautta. Haastateltavia kehoitettiin olemaan suoraan yhteydessä opinnäytetyöntekijöihin, jotta haastateltavien suoja ja yksityisyys voitiin taata tutkimuksen aikana.

Teemahaastatteluihin ilmoittautui eri työyksiköissä työskenteleviä päivähoitajia ja varhaiskasvatuksen opettajia. Työntekijöiden kesälomat toivat meille aluksi haasteita saada tutkimukseen haastateltavia, jolloin toimeksiantaja lähetti saatekirje muistutuksen työntekijöille tutkimukseen osallistumisesta. Työntekijöiden eri aikaan pidettyjen kesälomien jälkeen ihmisiä kuitenkin ilmoittautui haastateltaviksi. Lisäksi toiset työpaikan työntekijät rekrytoivat osakseen toisia työntekijöitä osallistumaan haastatteluihin. Saimme haastateltua yhdessä yhteensä 8 vuoropäiväkodin työntekijää, jotka työskentelevät eri osastoilla omissa työtehtävissään. Haastattelut toteutettiin pääsääntöisesti työntekijöiden työaikana ja haastateltavien yksityisyyden suojasta huolehdittiin, ettei työntekijä tullut tunnistetuksi haastatteluun osallistumisestaan.

Pyrimme luomaan haastattelutilanteissa turvallisen, avoimen ja rennon ilmapiirin, jotta työntekijöiden olisi miellyttävää puhua teemahaastattelun eri teemoista. Haastatteluiden aluksi kerroimme aina haastateltaville tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteesta, haastattelun tallentamisesta ja sen litteroinnista. Kerroimme haastateltaville, etteivät he tule tunnistetuksi tutkimustuloksista. Lisäksi kerroimme hävittämämme nauhoitteet, kunhan haastattelut on kirjoitettu tekstimuotoon.

Tutkijoina olimme puolueettomia haastattelutilanteissa ja kuuntelimme ja pyrimme objektiivisesti ymmärtämään haastateltavia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 160.) Opinnäytetyön aihe oli tärkeä ja osaltaan myös intiimi. Jokaisella haastateltavalla oli oma subjektiivinen kokemus hänen työyhteisönsä yhteisöllisyydestä. Teemahaastattelun metodisiin ominaisuuksiin kuuluu, että osa haastattelun lähtökohdista on ennalta päätetty, jolloin tutkija ei helposti kontrolloi sitä kokonaan. Onnistuakseen teemahaastattelussa tuli meillä olla tutkijoina riittävä ymmärrys tutkimuskohteena olevan ilmiön keskeisistä elementeistä. Teemahaastattelun lähtökohdista on pohtia, millä tavoin teemat ohjaavat haastattelun etenemistä ja varmistua itselleen siitä, että haastattelija ja haastateltava puhuvat samaa kieltä.

(Puusa ym. 2020, 112–113.) Osissa teemahaastatteluissa selvensimme haastateltaville joidenkin yksittäisten kysymysten tarkoitusta, jotta meillä oli yhtenäinen ymmärrys siitä, mitä kysymyksellä tarkoitettiin.

6.3 Laadullisen aineiston käsittely ja analysointi

Tutkimuksessa käytettiin päättelyn logiikkana induktiivista analyysiä, jossa päätely eteni yksittäisestä yleiseen. Aineiston analysointi tehtiin ensin aineistolähtöisesti, johon liitettiin analyysin loppuvaiheella teoriaohjaava analyysi. Tutkimus analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä, jonka tekemistä ohjasi aikaisempaan tietoon perustuva Lampisen, Viitasen ja Konun yhteisöllisyys työelämässä teoria. Aineisto analysoitiin suhteessa tutkimuksen tarkoitukseen ja tavoitteen. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 109–111.)

Aloitimme teoriaohjaavan sisällönanalyysin lähestymällä ja etenemällä aineiston ehdoilla. Aineistoanalyysivaiheessa tarkastelimme ja muodostimme aineistoa aineistolähtöisesti. Litteroimme nauhoitetun aineiston, eli kirjoitimme auki haastattelut tekstimuotoon. Litteroitua aineistoa tuli 90 tekstisivua. Aineistoanalyysin ensimmäisessä vaiheessa luimme aineiston kaksi kertaa läpi, jotta meille muodostui kokonaiskuva aineiston sisällöstä. Tämän jälkeen aineisto pilkottiin osiin ja sitä tarkasteltiin yksityiskohtaisemmin. (Puusa & Juuti 2020, 151–152.) Sisällönanalyysi aloitetaan etsimällä aineistosta ajatuskokonaisuuksia, sanoja tai lauseita ja pelkistämällä aineistoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104–105.)

Aineistosta merkitään ja kerätään yhteen tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävän kannalta tärkeät ja mielenkiintoiset asiat, ja muu data rajataan pois aineistosta. Laadullinen aineisto merkitään ja pilkotaan osiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124–125.) Koska aineisto tuntui meistä isolta, ja kokonaisena analysoinnin suhteen hankalalta käsitellä, ryhmittelimme aineiston kysymyiskohtaisesti, jolloin vastanneiden vastaukset sekoittuivat. Tiivistimme työntekijöiden kertomista vastauksista olennaiset, jolloin saimme vastauksista arvioitavissa olevia ja helpommin analysoitavia. Kysymyiskohtaisesti aineiston ryhmitteleminen sai meidät tarkastelemaan aineistoa objektiivisesti ja puolueettomasti. Tämän jälkeen aloitimme aineiston analysoimisen kysymyskerrallaan.

Tuomen ja Sarajärven (2018, 110, 117, 119.) mukaan aineistoanalyysissä eritellään ja kuvataan aineiston sisältöä ja muodostetaan aineiston perusteella johtopäätöksiä ja tuloksia. Aineistosta muodostuu teoreettinen kokonaisuus, jossa aiempi teoria ilmiöstä ei vaikuta analyysin tekemiseen. Kun aineisto analysoitiin kysymuskerrallaan, löydettiin hyvin työntekijöiden kertomat samankaltaisuudet ja eroavuudet. Kysymuskerrallaan analysoidusta aineistosta saatiin hyvin tiivistettyä olennainen, mitä työntekijät halusivat kertoa meille ja tehtyä aineistosta yhteenvetoja. Yhteenvedot ryhmiteltiin niitä parhaiten kuvaavan aihepiirin alle. Analysoidessamme aineistoa kysymys kerrallaan löysimme yhtäläisyyksiä asioihin, joista haastateltavat kertoivat haastatteluiden edetessä.

Aineisto teemoitetaan, mikä tarkoittaa analyysiyksiköiden ryhmittelemistä ennalta määrättyihin luokkiin samankaltaisuuden mukaan. (Puusa & Juuti 2020, 152.) Tuomi ja Sarajärvi (2018, 124–125) jatkaa, että aineiston ryhmittelyssä aineiston merkityt ilmaukset käydään läpi, joista etsitään yhdenkaltaisuuksia ja eroavuuksia. Samankaltaiset käsitteet ryhmitellään, ja niistä muodostuu alaluokat aineistolle. (Tuomi ym. 2018, 124–125.) Aineiston alaluokat syntyivät aineistolähtöisesti. Analyysin loppuvaiheessa otimme mukaan teorian ohjaamaan sisällönanalyysiä. Teorian yhdistäminen analyysin tekoon, auttoi meitä määrittelemään aineistolle kategorioita eli teemoja, joihin suhteuttaa aineistoa ja joiden kautta tarkastella lopputulosta kokonaisuutena. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–111.) Aineiston sisällönanalyysi ei ole puhtaasti teoriaohjaava, vaan osa aineistosta jäsenneyistä teemoista on aineistolähtöisiä. Teorian kautta tuotuja valmiita teemoja olivat: Työyhteisön ihan hyvä ilmapiiri ja jännitteet sekä kulttuuritekiäjät. Aineiston kautta syntyneitä teemoja olivat: Yhteisöllisyyden kokeminen ja työntekijöiden kehittämis ehdotuksia liittyen heidän työyhteisönsä yhteisöllisyyteen. Nämä kaikki neljä teemaa vastaa opinnäytetyön tutkimustuloksien alaotsikoita osiossa 7. Näiden avattujen teemojen kautta pyrimme tutkimaan ja kuvaamaan työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia heidän työyhteisönsä yhteisöllisyydestä. Alla oleva taulukko 1 havainnollistaa opinnäytetyön aineiston teemoittelua.

Taulukko 1. Esimerkki tehdystä teemoittelusta.

ESIMERKKITEEMA	SITAATTI
YHTEISÖLLISYYDEN KOKE- MINEN	<p><i>"Tosiaan jokainen on pystynyt olemaan oma ittensä – – Molemmin puolinen luottamus on, et jos, sehän siinä just on, että kun meilläkin on erilaisia vahvuuksia jokaisella työntekijällä melkein niin tota tietää, et mitä toinen pystyy ihan hyvin huolelta tekemään ja mitä voi toiselle jättää. Niin tota tottakai niitä uskaltanut näyttää ja tälleen ja tosiaan on uskaltanut myös sannoo sen tuossa meidän ryhmässä, jos ei jotakin ossaa."</i></p>
YHTEISÖLLISYYDEN KOKE- MINEN	<p><i>"Kyllä oon, et niinku harrastetaan yhdessä, liikuttaa yhdessä ja ja just itelle tullu uusia harrastuksia näitten työkavereitten niinku avulla."</i></p>
YHTEISÖLLISYYDEN KOKE- MINEN	<p><i>"– – Meillä on kiva ollu tässä tiimissä, että aina ollaan päivän päätteeks kiitetty toisiamme päivästä kun kuka lähtee kottiin, että kiitos tästä päivästä ja että oli mukavvaa, se on miun mielestä tosi, tosi kiva tapa – –."</i></p>
TYÖYHTEISÖN IHAN HYVÄ ILMAPIIRI JA JÄNNITTEET	<p><i>"Et on niinku kahtia jakautunutta, mutta pääsääntöisesti ihan hyvä niinku ilmapiiri."</i></p>

KULTTUURITEKIJÄT	<p><i>“Meidän ryhmässä on tosi kiva, hyvä ilmapiiri. Toisen päädyn kanssa yhteistyön tekeminen on tosi vähäistä.”</i></p> <p><i>“No tietysti oman tiimin puolesta nii hyvin toimii, tietysti paljon riippuu tiimistä. Hyvin kyllä toiminu tiimityö, että on niinku jokainen saanu niillä omilla vahvuuksillaan tehdä töitä ja ne on huomioitu siinä tiimissä.”</i></p>
------------------	--

7 Tutkimustulokset

Saimme haastateltaviksi kahdeksan vuoropäiväkodin työntekijää, joista osa toimi vuoropäiväkodissa varhaiskasvatuksen lastenhoitajina ja osa varhaiskasvatuksen opettajina. Vastaajat olivat työskennelleet toimipaikassa lyhimmillään alle vuoden ja pisimmillään seitsemän vuotta. Keskimäärin työntekijät olivat työskennelleet toimipaikassa 4,5 vuoden ajan. Tutkimustulokset on saatu työntekijöiden kertomien aihepiirin ajatusten ja kokemusten perusteella.

Työyhteisöllä tarkoitamme tässä yhteydessä koko ison vuoropäiväkodin työyhteisöä. Tiimityöskentelyllä tai tiimillä tarkoitetaan työntekijän omaa ryhmää, jossa hän työskentelee. Tekstissä olevat sitaatit ovat haastatteluista poimittuja. Sitaattien perässä oleva tunniste, esimerkiksi H 2, tarkoittaa haastateltava numero 2. Työntekijöiden yksityisyyden suojaamiseksi valitsimme arpomalla jokaiselle haastateltavalle oman haastattelunumeron.

7.1 Yhteisöllisyyden kokeminen

Hyvälle työyhteisön yhteisöllisyydelle ominaisia piirteitä on turvallisuuden tunne. (Raina 2012, 27, 28, 210.) Vastaajat kertoivat pystyvänsä olemaan omia itsejään työyhteisössään työskennellessään. Muutamat sanoivat aiemmin työyhteisössä

työskennellessään jännittäneensä, mutta kokivat nyt, että pystyivät olemaan omia itsejään. Turvallisuuden tunteen kokeminen heijastuu ihmisen käyttäytymisessä ja omana itsenä olemisessa eri tilanteissa. Työyhteisö koettiin turvalliseksi, koska jokainen uskalsi olla oma itsensä siinä toimiessaan.

– –Kyllä tässä on niinku kaikkien kanssa pystynyt ihan olemaan. Ei pelkäästään oman ryhmän vaan ihan kaikkien kanssa oon pystynyt olemaan ihan kyllä oma itteni, kyllä, että ei oo tarvinnut esittää tai mittään, – – (H 8.)

Hyvälle työyhteisön yhteisöllisyydelle ominaisia piirteitä ovat avoimuus, yhteenkuuluvuuden ja luottamuksen tunne. (Raina 2012, 27, 28, 210.) Etenkin omat tiimit koettiin avoimiksi, luottamuksellisiksi, turvallisiksi ja miellyttäviksi. Joku vastaajista kertoi, ettei välttämättä saa sanotuksi omaa mielipidettään isossa ryhmässä, kuten talon yhteisissä palavereissa. Kaikki kyselyyn osallistuneet työntekijät kertoivat pystyvänsä ilmaisemaan omat mielipiteensä ja tunteensa puhumalla työyhteisössä, kuitenkin myös kirjoittaminen oli jollekin haastateltavalle erittäin mieluinen ja tärkeä itseilmaisukeino. Oma työyhteisö ja etenkin omat tiimit koettiin turvalliseksi paikaksi ilmaista omia mielipiteitä ja tunteita.

Avoimesti. Ei oo jotenkkaan ollu ikinä mittään silleen esteitä, et että että ei pystyis niinku tuomaan esille mitään asioita, mitkä niinku mieltä painaa tai ei painaiskaan, vaan ihan kaikista pystyy puhummaan ihan täysin niinku. – – (H 6.)

Vastaajien mukaan työyhteisössä käytiin paljon käytäväkeskusteluja ja puhuttiin ihmisten selän takana. Rainan mukaan (2012, 10, 22, 24.) työyhteisön toimintaa haittaa ei avoin viestintä. Työntekijöiden mukaan kaikki työyhteisön jäsenet eivät uskaltaneet tuoda julki omia mielipiteitään esimerkiksi talon yhteisissä palavereissa, mikä osakseen aiheutti työyhteisössä käytäväkeskusteluja.

No osahan ilmaisee hyvinkin suoraan ja kaunistelematta ja välillä aika räiskyvästikkin, mutta sitten on myös niitä ihmisiä, jotka ei uskalla sitä sanoa, että paljon on sitä sellaista käytäväkeskustelua esimerkiksi palaverien jälkeen. Ei oteta niinkun suoraan siinä kantaa asiaan, mutta siten jälkeen päin niitä puidaan niitä siellä käytävällä tai selän takana että. – – (H 5.)

Ihmissuhteet ovat keskeisessä asemassa, jotta työyhteisössä voidaan saavuttaa yhteisöllisyyden tunnetta. Työntekijöiden kokema yhteisöllisyys ja heidän välillään oleva vuorovaikutus oli kerryttänyt ryhmissä sosiaalista pääomaa ja

osallisuutta. Suurin osa vastaajista kuvasi suhdettaan työkavereihin hyväksi ja puolet aika hyväksi. Jokainen työntekijä kertoi uskaltavansa näyttää oman osaamisensa työyhteisössä. Työntekijät olivat solmineet merkityksellisiä suhteita keskenään. Enemmistö vastaajista sanoi olevan tällä hetkellä tekemisissä työkavereidensa kanssa heidän vapaa-ajallaan. Osa työntekijöistä oli solmineet harrastus- ja ystävyys-suhteita toistensa kanssa.

Kyllä oon, et niinku harrastetaan yhdessä, liikutaan yhdessä ja ja just itelle tullu uusia harrastuksia näitten työkavereitten niinku avulla. – – Jos mie en näyttäis sitä miun omaa osaamista täällä niin kaikki on pois lapsilta. (H 6.)

Jokainen vastaaja pystyi kertomaan omasta erityisestä roolistaan työyhteisössään, josta voidaan päätellä, että hän tuntee yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisöään kohtaan, eikä kukaan maininnut, että työyhteisössä olisi havaittavissa kilpailua. Vaikka kaikki työntekijät eivät olleet tekemisissä työkavereidensa kanssa heidän vapaa-aikanaan, kuvasivat he silti suhdettaan työkavereihin hyväksi.

No omasta mielestä hyvä. Kaikkien kanssa tullaan toimmeen ja ei oo mitään niinku. Uskallan näyttää, en minä ainakaa oo kokenu, että meillä ois mittää kilpailua. – —. (H 8.)

Työntekijöiden mukaan ainoastaan ryhmissä jakaantuvat työntekijä- ja lapsimäärät ajoittain puhuttivat, jota työntekijät rinnastivat ikään kuin työntekijöiden väliseksi kilpailuksi.

Työyhteisötaitoihin kuuluva muiden auttaminen edistää työntekijöiden hyvinvointia. (Manka, 2016, 148, 149.) Vastavuoroisuus edistää työyhteisön yhteisöllisyyttä. (Manka 2016, 140, 154.) Suurin osa vastaajista kertoi, että työyhteisön yhteistyössä koetaan välillä haasteita saada muilta työntekijöiltä apua esimerkiksi tilanteissa, joissa ryhmässä on henkilöstöpulaa. Tilannetta kuvattiin, että työntekijät keskittyvät liikaa omiin ryhmiin, sen sijaan kuin auttaisivat automaattisesti toisia ryhmiä. Enemmistö vastaajista kertoi työntekijöiden yhteistyön painottuvan naapuritiimien kanssa tehtyyn yhteistyöhön. Työntekijöiden mukaan tiimityöskentely sujui heillä hyvin.

No tietysti oman tiimin puolesta nii hyvin toimii, tietysti paljon riippuu tiimistä. Hyvin kyllä toiminu tiimityö, että on niinku jokainen saanu niillä omilla vahvuuksillaan tehdä töitä ja ne on huomioitu siinä tiimissä. Apua on vähä hankala saada et ei oo semmosta niinkun yhteishenkeä tai silleen että yhdessä ollaan täällä vaan niinku että niinkun että on paljon, että haluttaan olla vaan siinä omassa ryhmässä, vaikka muualla oiskin tarvetta tai ois henkilöstö pulaa paljon lapsia ehkä semmosta pientä niinku puuttuu täältä siitä yhteishengestä. (H 3.)

Työyhteisön yhteistyöstä ja toisten auttamisesta oli myös muutamalla erilainen näkemys

– – Iha se täällä näkyy tekemisessä ja siinä olemisessa. Et on enemmän henkilökuntaa nii tottakai sieltä voi siirtyä ja sit sen oon huomannu että esimerkiksi jottain pitempiaikaisia projekteja on tehty niinku monen tiimin voimin. – – (H 6.)

Työyhteisön keskinäinen vuorovaikutus, on edellytys työyhteisön yhteisöllisyyden muodostumiselle. (Rajamäki ym. 2017, 251, 254–255.) Työyhteisön vuorovaikutusta enemmistö vastaajista kuvasi ihan hyväksi tai hyväksi.

No siis hyvää, pääsääntöisesti hyvää. – – (H 4.)

– – No kyllä se siis niinku on hyvää. – – (H 7.)

Merkittävä osa vastaajista kuvasi myös työyhteisön vuorovaikutuksen puutteita, kuten ei tervehtimistä, dialogisen vuorovaikutuksen puutteita, liian suoraa negatiivispainotteista kommunikointia ja ei avointa viestintää.

Välillä hyvää, rakentavaa. Välillä ei niin hyvää, eikä niin rakentavaa. Välillä vähän tiuskitaan turhan suoraan ja sitten just se selän takana puhuminen. – – (H 1.)

Muutammat vastaajista kuvasivat oman tiimin vuorovaikutusta avoimeksi, missä pystyy keskustelemaan ja jakamaan ajatuksia. Suurin osa vastaajista kertoi saavansa positiivista palautetta työstään. Henkilökohtaista palautetta arvostettiin ja oman palautteen antamisessa huomattiin olevan parannettavaa.

– – Joskus työkaverit just sanoo jotain kivaa niin se on tosi mukava juttu ja ja joskus saattaa – – pomokin sanoa, että teittepä hyvin työnne, että sekin kuulostaa hyvältä, että. Mutta enemmän vois vielä, ja ite myös muistaa sen jatkuvasti se hyvää palautetta on niin kiva saada niin. (H 4.)

Esimieheltä tulevan palautteen määrän kerrottiin olevan vähäisempää. Suurin osa vastaajista kertoi antavansa palautetta ja kiitosta työkavereilleen työpäivän aikana. Lähes puolella työntekijöistä oli tapa kiittää työkaveriaan päivän päätyttyä töistä lähtiessään. Tapa kiittää toisia työkavereita päivän päätyttyä oli lämmin ja toista kunnioittava tapa osoittaa työkaverille arvostusta hänen tekemästään työstään.

– – Meillä on kiva ollu tässä tiimissä, että aina ollaan päivän päätteeks kiitetty toisiamme päivästä, kun kuka lähtee kottiin, että kiitos tästä päivästä ja että oli mukavvaa, se on miun mielestä tosi, tosi kiva tapa – –.
(H 3.)

7.2 Työyhteisön ihan hyvä ilmapiiri ja jännitteet

Työyhteisön tunneilmasto kertoo työyhteisön yhteisöllisyyden tilasta. (Raina 2012, 159.) Koska kyseessä on iso vuoropäiväkoti, työntekijät kertoivat, etteivät he juurikaan tee muiden kuin omien ryhmien kanssa töitä, eivätkä he usein välttämättä edes näe muita työntekijöitä. Tämän voisi olettaa olevan myös syy siihen, ettei ryhmäytymistä, yhteishenkeä pääse niin hyvin muodostumaan työntekijöiden välille tällaisessa isossa yksikössä. Lisäksi työntekijät kertoivat, ettei vallitsevan koronaviruspandemian takia työyhteisön jäsenten yhteistä toimintaa ole voitu järjestää samassa määrin. Työntekijät kuvaavat työyhteisön ilmapiirin parantuneen, mutta työntekijöiden on hankala kuvata sitä, kun taas oman tiimin ilmapiiriä työntekijöiden on helppo kuvata. Koko työyhteisön ilmapiiriä työntekijät kuvaavat ihan hyväksi. Työntekijät tuovat ilmi, että vuoro- ja päiväpäädyn erimielisyydet esimerkiksi työskentelytavoissa toivat työyhteisöön jännitteitä.

– – Vähän sillalailla osittain ehkä kahtia jakautunut, kun meitä on täällä niin sanotusti päivätyöntekijät ja sitten on niinku vuoropääty niinku päiväpääty ja vuoropääty, siinä välillä on ehkä sellasta pientä kismaa tai semmosta ettei välillä olla asioista samaa mieltä tai samoilla linjoilla, että se on ehkä semmonen mikä täällä sitä jännitettä vähän sitten luo. (H 3.)

Omien tiimien ilmapiirin kuvailtiin olevan koko työyhteisön ilmapiiriä parempi, ja hyvä tai erittäin hyvä. Työntekijät toivat esiin puutteita koko taloon liittyvästä menhengestä.

– – Se on parempi mitä on enne ollu. Ehkä välillä tunttuu et ei tunne niitä ihmisiä mitkä on tuolla toisessa päässä taloo töissä. On niinku parempi

ehkä näissä ite näissä ryhmissä, tai näissä omissa pikkutiimeissä. Nii on niinku hyvin mennee, että ei oo mittää semmosia mutta ehkä sen koko talon yhtteinen semmonen puuttuu. – – (H 7.)

Työyhteisössä työntekijöiden väliset työyhteisösuhteet voivat olla jännitteellisiä. (Mönkkönen 2018, 176–177.) Ihmisten välinen vuorovaikutus vaikuttaa ilmapiirin muodostumiseen. Ilmapiiri vastaavasti voi vaikuttaa siihen, kuinka ihmiset tilanteessa käyttäytyvät. Ilmapiiri vaikuttaa yhteisöllisyyden tunteen muodostumiseen. Työntekijät kertoivat, että työyhteisössä olevat jännitteet olivat nähtävissä työyhteisössä toisten työntekijöiden välisinä ilmapiiri- ja vuorovaikutusmuutoksina, mikä näyttäytyi heidän välillään esimerkiksi toisen ihmisen puhumattomuutena tai hiljaisuutena tai heidän välillään olevana töksäyttelynä, negatiivispainotteisena viestintänä tai piikittelyinä.

Jotenkin sen välillä aistii, ehkä jostain katseista tai just että joku henkilö, joka on tottunut puhumaan ilmaisemaan itsensä ei sanokaan sanaakaan. Tai piikitellään toisia tai selän takana puhutaan tai tämmöisiä. – – (H 1.)

Jännitteiden ilmenemisen kerrottiin näkyvän myös toisten työkavereiden välttelämisenä vuorovaikutustilanteessa tai työaikana.

– – Välillä aina tulee semmosta, et sitten ollaan poissa olevia niin sanotusti, että ei ehkä sitä semmosta tervehtimistä tai ei tuu keskusteluyhteyttä niinku hirmu helposti tai vähä niinku töksäytellään sitten niitä asioita, että vältellään. (H 2.)

7.3 Kulttuuritekijät

Kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että työn arvomaailma näkyi työntekijöiden lasten kanssa tekemässä työssä. Lähes puolet haastateltavista oli sitä mieltä, että yhteinen arvomaailma näkyy myös työntekijöiden yhteis- ja tiimityöskentelyssä. Enemmistö vastaajista olivat tyytyväisiä Joensuun kaupunkiin työnantajana. Esimiesten vaihtuvuuden oli koettu kuormittavan työn tekemistä. Useat vastaajista mainitsivat, että johtajien runsas vaihtuvuus oli vaikuttanut normaalin työn suorittamiseen. Uusien johtajien vaihtuvat käytännöt olivat vaikuttaneet kielteisesti työn tekemiseen.

– –Se, että tulee uus innovatiivinen ihminen, joka pistää uutta – – ja sit kohta lähtee pois. Sen et se saa meidän väsyneeks ja meidän perustyö unohtuu ja tälleen – – Hyvä, vakaa työntantaja kyllä – –. (H 4.)

Merkittävä osa vastaajista kertoi olevansa joko ei ihan täysin tyytyväisiä tai olevansa tyytymättömiä esimiestoimintaan. Muutamat mainitsivat hankaluudesta saada esimies kiinni muuten kuin puhelimitse tai WhatsApp-sovelluksen välityksellä. Osa työntekijöistä koki, että johtajien vaihtuvuudesta huolimatta heitä oli aina kuultu.

Meillähän on vaihtunut esimiehet niin tiiviiseen tahtiin tässä. Se on kyllä ollut iso asia, ettei olla päästy sellaiseen normaaliin arkeen, mutta mie oon niinku – – pystyny aina avoimesti juttelemaan jokaisen kanssa ja tuota minnuu on kuultu. – – (H 5.)

Useat vastaajat mainitsivat, että johtajalla tulisi olla selkeä ja konkreettinen näkemys vuoropäädyn toiminnasta, koska se vaikuttaa suuresti työntekijöiden suorittamaan työhön.

– – Meillähän on ollut hajanainen vuosi. Meillä on vaihtunut johtajat nyt monneen ootteeseen ees taas. Niin ei oikein perässä pysy, kun jokkaisella on se oma tyyli toimii. Sit kun ollaan kuitenkin vuorotalo niin sit pitäis olla sellainen hyvä näkemys tuosta vuoropäädyn toiminnasta ja miten voi ottaa lapsia iltoihin yhtäkkiä, ja miten reagoidaan. (H 1.)

Yhteisön negatiivinen piirre voi olla sen sisällä näkyvä hierarkia. (Kostamo-pääkkö, Väyrynen & Ojaniemi, 2015, 25.) Vastaajien kokemukset työkuulttuurin tasavertaisuudesta vaihtelivat. Merkittävä määrä vastaajista koki, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan pääsääntöisesti oikeudenmukaisesti ja jokaista työntekijää koulutustaustasta huolimatta samalla tavalla.

Miun mielestä aika tasavertaisesti, et en mie koe, että täällä kellekää niinku annetaan kenellekkään enemppää työtehtäviä mihin kukaan olis niinku kykeneväinen. (H 6.)

Yhteisöllisyyden tunne pitää sisällään osallisuuden kokemuksen, kohdatuksi ja kuulluksi tulemisen. (Kostamo-pääkkö ym. 2015, 8.) Vastaajien asemalla tai työsuhteen kestolla ei vaikuttanut olevan merkitystä vastaajien kokemuksiin heidän työkuulttuurinsa tasavertaisuudesta. Kuitenkin useampi vastaaja koki epätasa-arvoa kuulluksi tulemisensa tai työasioiden jakaantumisen suhteen.

– – Nyt on ollu joo vähän parempppaa, mutta joskus ehkä tuntu just siltä, että on, on sellanen hierarkia vielä olemassa, että on niinku opettajat ja hoitajat. – – (H 7.)

Yhteisöllisyyden tunne pitää sisällään yhdessä vaikuttamisen mahdollisuudet asioihin omassa toimintaympäristössään (Pohjola 2015, 18.) Kaikki vastaajat kokivat, että heillä on hyvät vaikutusmahdollisuudet työasioihinsa oman tiimin sisällä. Muutamat vastaajista kertoivat, että koko talon yhteisiin asioihin on vaikeampaa vaikuttaa.

Omaan tiimiin kyllä pystyn vaikuttaa – – ja kaikkeen työasioihin, mutta sitten taas talon asioihin, niin aika vähän loppupelissä, että. – – (H 4.)

Merkittävä määrä vastaajia kertoi koronan vaikuttavan heidän ammattitaidon kehittämismahdollisuuksiinsa. Tiimien kesken toisilta koettiin pystyvän oppimaan. Vastaajien mukaan työtilat ovat toimivat ja tilat olivat pääosin helposti muunneltavissa erilaista toimintaa varten. Muutamat vastaajat mainitsivat, että varhaiskasvatuksen opettajien SAK-aikaa varten olisi hyvä olla erillinen tila, jotta työskentelyrauha on sekä ryhmässä, että varhaiskasvatuksen opettajalla. Tiedonkulun parantumisessa oli huomattu tiedonkulun kehittymisen myötä tulleita parannuksia. Kuitenkin suurin osa haastateltavista kertoi, että työyhteisön tiedonkulussa on edelleen kehitettävää. Tiedonkulusta mainittiin, että tieto voi muuttua matkan varrella merkittävästi.

No se on kyllä vähän haasteellinen tämmösessä isossa yksikössä, että että se ei välttämättä tieto aina kaikkia, kaikkia tavoita ja se tieto voi keritä muuttua matkan varrella sen kymmenen kertaa. – – (H 3.)

Tiedonkulusta kerrottiin, että tieto ei välttämättä tavoita työntekijää, jolle tieto olisi työn suorittamisen kannalta merkityksellistä.

– – Sovituista asioista ei välttämättä pidetä kiinni ja jätetään asioita kertomatta, jotka voi olla toiselle ryhmälle niinku tosi tärkeitä. – – (H 2.)

Useat vastaajat mainitsivat työpaikan viestivihkot ja muutama vastaaja mainitsi tiedonkulkuun käytettävän WhatsApp-sovelluksen. Tiedonkulun toteutumiseen ehdotettiin yhteisten toimitapojen toteuttamista.

Iso talo, käy ulkopuoleltakin lapsia. Sanoisin, että hirveesti siihen on yritetty huomioida. Yritetty paljon parantaa, et on viestivihkoja missä sitten infotaan ja muuten, mutta sitten kun kaikki ei sitä tee, että he eivät käy kirjoittamassa infoja niin sehän tyssää se viestinkulku siihen. (H 1.)

Merkittävä määrä vastaajista painotti työn perustehtävän suorittamisen tärkeyttä. Aineistolähtöisesti aineistosta ilmeni eri teemojen alta useiden työntekijöiden kertomana, että ennalta tiedetyille pidemmille sijaisuuksille kaivattiin pidempikestoisia sijaisia. Merkittävä määrä vastanneista koki, että pidempikestoiset työsuhteet sijaisilla vapauttaisivat perehdytyksestä työn sen perustehtävän tekemiseen. Sijaisasia liittyi työntekijöiden työhyvinvointiin. Syy, miksi se nostettiin tässä työyhteisön yhteisöllisyyden tutkimuksessa tuloksiksi, oli kunnioittaa analyysin aineistolähtöisyyttä, sekä työntekijöiden työhyvinvoinnin nähdään vaikuttavan heidän kokemaan työyhteisön yhteisöllisyyteen.

7.4 Työntekijöiden kehittämisehdotuksia liittyen heidän työyhteisönsä yhteisöllisyyteen

Suurin osa haastateltavista toivoi työhyvinvointitiimiltä yhteistä pientä tekemistä ja hyvinvointi-iltoja. Työhyvinvointitiimin yhteisen pienen kivan ja hauskan järjestämisestä arjessa kiiteltiin, ja sitä toivottiin lisää. Työntekijät esittivät myös toiveensa kaikki kokoontua yhteen, jutella avoimesti ja tutustua toisiinsa. Työyhteisön yhteisten kokoontumisten ajateltiin tuovan työyhteisöön yhteishenkeä ja tutuksi työntekijöitä. Toimintakauden alkuun ehdotettiin yhteistä toimintaa, joka toisuuudet työntekijät tutuiksi toisille, ja lisäksi työyhteisön yhteisöllisyyttä. Yhteistä suunnitteluiltaa tai palaveria ehdotettiin, missä olisi ensin työaika, ja loppupäivä sitten yhteistä jutustelua ja syömistä. Lisäksi ehdotettiin positiivisen asenteen omaamista ja muiden tervehtimistä. Positiivisuuden lisääntymisen nähtiin lisäävän työyhteisössä yhteisöllisyyttä, työmotivaatiota ja työstä innostumista. Johdolta toivottiin sijaistarpeen hyvää ennakoimista, pysyvyyttä, joustavuutta ja mallittamista työntekijöiden kehittämistä.

8 Johtopäätökset

Tässä osiossa tarkastelemme työntekijöiden kokemuksia heidän työyhteisönsä yhteisöllisyydestä ja oteltuna peilaten Lampisen, Viitasen ja Konun yhteisöllisyydestä työelämässä teoriaan. Lisäksi tarkastelemme ja peilaamme saatuja tuloksiamme suhteessa tutkimuksen tarkoitukseen ja tavoitteeseen nähden.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata vuoropäiväkodin työntekijöiden työyhteisön yhteisöllisyyttä varhaiskasvatuksen työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia vuoropäiväkodin työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia heidän työyhteisönsä yhteisöllisyydestä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat:

1. Miten vuoropäiväkodin työntekijät kokivat työyhteisönsä yhteisöllisyyden?
2. Miten työyhteisön yhteisöllisyys ilmeni vuoropäiväkodin työyhteisössä?

Työntekijät kokivat hyvää työyhteisön yhteisöllisyyttä etenkin tiimitasoilla, missä vallitsi enimmäkseen demokraattisuus. Koko talon yhteisöllisyydestä työntekijät löysivät puutteita toisiin ihmisiin tutustumisessa, näkemisessä, toisten auttamisessa ja vuorovaikutuksessa. Työntekijät kokivat, etteivät tee paljon yhteistyötä etenkin näin korona-aikana toistensa kanssa. Koko työyhteisön me-hengestä löydettiin kehitettävää ja yhteisten pelisääntöjen noudattamisesta.

Työyhteisön yhteisöllisyys ilmeni joustavana ja tehokkaana tiimityöskentelynä, työn laatuna, työpaikkaan, yritykseen, ja omaan tiimiin sitoutumisena. Työyhteisön yhteisöllisyys ilmeni yhteenkuuluvuuden tunteena, siteinä työkavereihin ja työyhteisössä nähtävinä useina eri hyvän työyhteisön yhteisöllisyyden piirteinä. Työyhteisössä oli myös huonon työyhteisön yhteisöllisyyden piirteitä, jotka ilmenivät etenkin ei avoimena viestintänä ja jännitteinä sekä muutamien työntekijöiden kokemuksina eriarvoisuudesta esimerkiksi kuulluksi tulemisen suhteensa.

Työyhteisön yhteisöllisyyteen tarvitaan työyhteisön jäsenien yhteisiä ponnisteluja ja se rakentuu vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Lampisen, Viitasen & Konun (2013, 71, 79, 84) teorian mukaan työelämän yhteisöllisyyttä kuvaavia tekijöitä ovat yksilö, yhteistyö- ja vuorovaikutustekijät ja kulttuuritekijät. Yksilötekijät koostuvat väestötekijöistä ja työtehtäviä koskevista asioista. Yhteistyö- ja vuorovaikutustekijöihin kuuluvat työpaikan ihmissuhteet, ilmapiiri, yhteistyö ja vuorovaikutus. Kulttuuritekijät sisältävät yhteiset päämäärät, tiimityöskentelyn ja työhön liittyviä asioita. (Lampinen ym. 2013, 71, 79, 84.)

Työelämän yhteisöllisyys koostuu työelämän yhteisöllisyyttä kuvaavien tekijöiden lisäksi yhteisöllisyyden tunteen seurauksista, jotka näkyvät työssä työntekijöiden sitoutumisena, työtyytyväisyytenä, työhyvinvointina sekä työn laatuina. Yhteisöllisyyden tunteen myönteiset seuraukset vaikuttavat yksilö-, yhteistyö- ja organisaatiotasolla. Työyhteisön yhteisöllisyyden seuraukset näkyvät työyhteisölle ominaisina hyvinä ja huonoina työyhteisön yhteisöllisyyden piirteinä. (Lampinen ym. 2013, 71, 79, 84.)

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on omakohtainen kokemus työyhteisönsä yhteisöllisyydestä. (Rajamäki ym. 2017, 251, 254–255.) Yksilötekijät koostuvat väestötekijöistä ja työtehtäviä koskevista asioista. (Lampinen, Viitanen & Konu 2013, 71, 79, 84.) Yksilötekijöillä kuten virka-asemalla tai työsuhteen kestolla ei ollut merkittävää eroavuutta, siihen kuinka työntekijät vastasivat kysymyksiin. Työyhteisön yhteisöllisyyden tila elää, ja siihen vaikuttaa monet asiat ja niiden yhteydet.

Työyhteisön yhteisöllisyyttä kuvaaviin yhteistyö- ja vuorovaikutustekijöihin kuuluvat työpaikan ihmissuhteet, ilmapiiri, yhteistyö ja vuorovaikutus. Ihmissuhteilla on tärkeä asema yhteisöllisyyden tunteen muodostumisessa työyhteisössä. Ihmissuhteiden muodostamisessa tärkeiksi asioiksi nousivat luottamus, kunnioitus ja kuulumisen tunne. (Lampinen ym. 2013, 71, 79, 84.) Työyhteisön jäsenien keskinäinen vuorovaikutus on edellytys työyhteisön yhteisöllisyyden muodostumiselle. (Rajamäki ym. 2017, 251, 254–255.) Vuorovaikutus käsitteenä sisältää yksilöiden, yhteisöjen ja kulttuurien välistä vuorovaikutusta. (Mönkkönen 2018, 176–177.) Jotta työyhteisön toimintakulttuurista tulisi yhteisöllinen vaatii se kasvattajilta hyviä ja toisia arvostavia yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. (Järvinen ym. 2015, 60, 62 66.) Työntekijät tunsivat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhteisöllisyyttä erityisesti omaa tiimiään ja myös työyhteisöään kohtaan. Työntekijät kokivat yhteisöllisyyttä, koska he olivat solmineet merkityksellisiä suhteita keskenään etenkin omissa tiimeissä. Toisten työntekijöiden sitomat siteet toisten työyhteisön jäsenien kanssa olivat vahvempia, koska töiden ulkopuolella harrastettiin yhdessä ja oltiin tekemissä vapaa-ajalla. Yleisesti vastaajien suhde työkavereihin oli hyvä tai melko hyvä.

Jokaisella on oma subjektiivinen näkemys osallisuudesta. Osallisuus on demokratiaan liittyvä käsite, mikä sisältää mahdollisuuden kuulua johonkin, olla

toiminnassa mukana ja omat vaikutuksen mahdollisuudet tärkeisiin asioihin. (Pohjola, 2015, 25.) Yhteistyö- ja vuorovaikutustekijöiltä työntekijät toivoivat enemmän. Lisäksi työntekijät toivoivat osallisuutta tukevaa toimintaa. Toivottiin yhteisiä tapahtumia, joissa työntekijät näkisivät toisiaan ja joiden kautta työyhteisöön saataisiin lisättyä yhteishenkeä. Työntekijät kokivat, että vuorovaikutuksessa heillä oli työyhteisössään kehitettävää. Lisäksi toivottiin avoimempaa vuorovaikutusta, joka edesauttaisi työyhteisön viestinnän toteutumisen mahdollisimman avoimena. Osassa ryhmistä toisten tiimiläisten kiittäminen vuoron lopuksi oli lämmin tapa osoittaa arvostusta ja kunnioitusta muita tiimiläisiä ja heidän työtään kohtaan. Palautetta työntekijät kokivat saavansa ja antavansa hyvin työkavereilleen.

Työyhteisön tunneilmasto, jäsenien välinen vuorovaikutus ja heidän muodostamat tunnesuhteet muihin jäseniin kertovat työyhteisön yhteisöllisyyden tilasta. (Raina 2012, 159.) Työpaikan ilmapiiri kertoo yrityksen tunnelmasta. Ilmapiiri ilmenee käyttäytymisinä, tunteina ja asenteina eri työtilanteissa ja ilmapiirit voivat vaihdella tiimien ja työyksikköjen kesken. Tunneilmastosta voidaan nähdä työyhteisölle ominaisimmat tunteet. Tunneilmasto leviää työyhteisössä työyhteisön jäsenien keskinäisen sanattoman ja sanallisen viestinnän kautta. (Rantanen ym. 2020, 5.) Myönteinen työyhteisön tunneilmasto vahvistaa työntekijöiden sisäistä motivaatiota työtä kohtaan ja yritykseen sitoutumista. Työyhteisön ilmapiirin ollessa hyvä, ilmenee työyhteisössä myönteisiä tunteita. Kun ilmapiiri on huono, ilmenee työyhteisössä kielteisiä tunteita. (Aro, 2018, 29, 31–32.) Työntekijät kuvasivat oman tiimin ilmapiirin olevan koko työyhteisön ilmapiiriä parempi, ja hyvä tai erittäin hyvä. Koko talon ilmapiiriä kuvattiin ihan hyväksi. Työntekijät kertoivat tekevänsä hyvin vähän yhteistyötä toisten osastojen kanssa erityisesti nyt koronavirusepidemian aikana. Kohtaamisia toisten osastojen työntekijöiden kanssa tuli satunnaisesti. Työntekijät kertoivat, että vuoro- ja päiväpäädyn erimielisyydet esimerkiksi työskentelytavoissa toivat työyhteisöön jännitteitä.

Työyhteisössä työntekijöiden väliset työyhteisösuhteet voivat olla jännitteellisiä johtuen rakenteellisista muutoksista, jotka voivat olla tämän päivän työelämässä jatkuvia. Muutosten lisäksi kiire ja työn psyykinen kuormitus voivat aiheuttaa työyhteisössä ammattilaisten välisiä ristiriitatilanteita. (Mönkkönen 2018, 176–177.) Työntekijät kertoivat, että työyhteisössä oli nähtävissä jännitteitä ihmisten välillä,

mitkä ilmenivät ilmapiiri- ja vuorovaikutusmuutoksina, kuten puhumattomuutena, välttelemisenä, hiljaisuutena, töksäyttelynä, negatiivispainotteisena viestintänä tai piikittelyinä.

Työelämän yhteisöllisyyttä kuvaaviin tekijöihin kuuluu yksilö, yhteistyö- ja vuorovaikutustekijöiden lisäksi kulttuuritekijät. Kulttuuritekijät sisältävät työyhteisön yhteiset päämäärät, tiimityöskentelyn ja työhön liittyviä asioita. (Lampinen ym. 2013, 71, 79, 84.) Tiimityössä jokaisen työntekijän työpanos on yhtä tärkeä ja vuorovaikutuksen tulisi olla avointa, sekä toista kunnioittavaa. (Järvinen ym. 2015, 60, 62 66.) Merkittävä määrä vastaajista painotti työn perustehtävän suorittamisen tärkeyttä. Työn suorittamisen kannalta useiden eri työntekijöiden eri aihealueiden vastauksista pystyi tulkitsemaan, että työpaikan sijaisille kaivattiin pidempiaikaisia työsuhteita, mikä voisi pienentää sijaisten vaihtuvuutta toimipajassa. Työntekijät kokivat, että tällöin aikaa vapautuisi uuden työntekijän perehdyttämisestä työn perustehtävään ja se edistäisi heidän työhyvinvointiaan.

Jokaisella on oma subjektiivinen näkemys osallisuudesta. Osallisuus on demokratiaan liittyvä käsite, mikä sisältää mahdollisuuden kuulua johonkin, olla toiminnassa mukana ja omat vaikuttamisenmahdollisuudet tärkeisiin asioihin. Yhteisöllisyyteen ja kuulumisen tunteeseen sisältyy osallisuuden kokemus. (Pohjola, 2015, 18, 25.) Työntekijät kokivat osallisuutta, koska kokivat että heillä on hyvät vaikuttamisenmahdollisuudet oman tiimin asioihin, vaikka he kokivat, että koko talon asioihin oli vaikeampaa vaikuttaa. Omissa tiimeissä oleva sosiaalinen pääoma oli vahvistanut oman tiimin toimintaa edistävää työntekijöiden keskinäistä luottamusta, vastavuoroisuutta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työntekijät kokivat työtilojen olevan erittäin käytännölliset työn suorittamiseen. Tiedonkulussa oli kehitytty, mutta siitä löydettiin vielä kehitettävää tulevaisuutta varten. Tiedonkulun parantamiseen ehdotettiin yhteisten pelisääntöjen luomista ja niiden kertaamista, jotta tärkeät asiat eivät jäisi kirjaamatta. Suurin osa vastaajista toivoi hyvinvointitiimiltä yhteistä pientä kivaa tekemistä ja toistensa näkemistä, mitkä edistäisivät työyhteisön me-henkeä, osallisuutta ja työyhteisön yhteisöllisyyttä.

Työyhteisön johtajan tulee tunnistaa työryhmän ryhmädynamiikka ja osata ohjata ja huolehtia työyhteisön kiinteydestä. Johtajan vallankäyttö ja arvopohja vaikuttaa työyhteisön jäsenien yhteisöllisyyden kokemukseen. (Raina 2012, 22, 24, 212.)

Hyvä työyhteisön johtaminen edistää työyhteisön jäsenien työyhteisötaitojen kehittymistä. (Manka, 2016, 136.) Johtajuudelta toivottiin pysyvyyttä ja johdonmukaisuutta ja vuorotyön käytännön ymmärtämistä. Työntekijät kokivat, että esimiesten runsas vaihtuvuus oli vaikuttanut heidän perustyönsä suorittamiseen ja kuormittanut heidän työnsä tekemistä. Vaihtuvien käytäntöjen koettiin vaikuttavan kielteisesti työn tekemiseen. Merkittävä määrä vastanneista löysi kehitettävää koskien esimiestoimintaa.

Työelämän yhteisöllisyys koostuu työelämän yhteisöllisyyttä kuvaavien tekijöiden lisäksi yhteisöllisyyden tunteen seurauksista. Yhteisöllisyyden tunteen seuraukset näkyvät työssä työntekijöiden sitoutumisena, työtyytyväisyytenä, työhyvinvointina sekä työn laatuna. (Lampinen ym. 2013, 71, 79, 84.) Työyhteisön yhteisöllisyyden seuraukset näkyvät työyhteisölle ominaisina hyvinä ja huonoina työyhteisön yhteisöllisyyden piirteinä. (Raina 2012, 26–28.) Työntekijöiden kokemana yhteisöllisyys näkyi työntekijöiden sitoutumisena työhön, yritykseen, toimipaikkaan ja työkaloihin. Yhteisöllisyys näkyi myös työn laatuna. Työntekijöiden kommentteista pystyi tulkitsemaan, että he keskittyivät antamaan itsestään kaikkensa työlle, jota tehtiin lasten kanssa. He painottivat perustyön tekemisen tärkeyttä ja kokivat että jokaisen työskentelyssä lasten kanssa näkyy yhteinen arvo maailma. Yhteisen arvopohjan näkyminen työskentelyssä luo hyvän pohjan rakentaa yhteistä me-henkeä.

Hyvä yhteisöllisyys työyhteisössä ilmenee demokraattisuutena, avoimuutena ja dialogisuutena jäsenten ja ympäristön kesken. Yhteisössä vallitsee yhteenkuuluvuuden tunne, turvallisuus ja luottamus. Työyhteisön jäsenet voivat luottaa toisiltaan saamaan apuun ja kaikilla yhteisön jäsenillä on yhtäläinen mahdollisuus osallistua toimintaan. Työyhteisössä näkyy toisten jäsenten luonnollinen välittäminen ja huolenpito. (Raina 2012, 27, 28, 210.) Yhteisön jäsenet voivat näyttää oman osaamisensa yhteisössä (Raina 2012, 179.) Vuoropäiväkodin työyhteisössä on paljon hyvälle työyhteisön yhteisöllisyydelle ominaisia piirteitä, kuten osakseen työyhteisössä vallitseva avoimuus, ihmisten kokemana turvallisuuden, luottamuksen ja yhteenkuuluvuuden tunne. Jokainen työntekijä pystyi olemaan työyhteisössä oma itsensä ja ilmaisemaan omat mielipiteensä ja tunteensa työyhteisössä toimiessaan. Lisäksi vastaajat kokivat pääsääntöisesti työasioiden

jakautuvan oikeudenmukaisesti ja kaikki työntekijät uskalsivat näyttää oman osaamisensa työyhteisössään. Työntekijät kokivat enimmäkseen yhdenvertaisuutta toimipaikassa työskennellessään. Työntekijät toivoivat, että työyhteisössä autettaisiin muita luonnollisemmin.

Työntekijät kokivat yhteisöllisyyttä, jota ilmensi heidän tiimityöskentelytaitonsa ja tehokas tiimityöskentelynsä. Työyhteisö koettiin turvalliseksi, ja varsinkin omat tiimit avoimiksi, luottamuksellisiksi, vastavuoroisiksi ja miellyttäviksi. Vastaajat painottivat, että omissa tiimeissä oli mukava ja helppoa työskennellä, joissa asioista voitiin keskustella. Jokainen haastateltava kertoi omasta erityisestä roolistaan työyhteisössään. Työntekijät hyödynsivät omia vahvuuksiaan työskennellessään, ja muilta koettiin pystyvän oppimaan.

Huonossa työyhteisön yhteisöllisyydessä vierastetaan vieraita, ryhmän jäsenten välillä ilmenee kateutta ja yhteisössä voidaan puhua toisten selkien takana. (Raina 2012, 26, 27, 211.) Negatiivinen yhteisöllisyys osoittautuu työyhteisössä jäsenten välisenä kilpailuna ja jäsenten kuulumattomuuden tunteena. (Lampinen ym. 2013, 71, 79, 84.) Huonolle työyhteisön yhteisöllisyydelle ominaisia piirteitä olivat ei avoin vuorovaikutus, kuten selän takana puhuminen, jännitteet ja eriarvoisuus, jota jotkin työntekijät kokivat. Merkittävä osa vastaajista koki, että kaikki työyhteisön jäsenet eivät uskalla tuoda isoissa työntekijäryhmissä omaa mielipidettään julki, mikä osakseen aiheuttaa esimerkiksi palaverien jälkeen merkittävän määrän käytäväkeskusteluita. Kilpailua työntekijät eivät työyhteisössään kokeneet.

Yhteisöllisyyden näkökulmasta yhteisön negatiivinen piirre voi olla sen sisällä näkyvä hierarkia tai yhteisön ulkopuolelle jääminen. (Pohjola, 2015, 18, 25.) Yhteisöllisyyttä haitallinen piirre näkyi vähän päivä- ja vuoropäädyn erottamisena omiksi alueiksi. Lisäksi yhteisöllisyyttä haitallinen piirre näkyi johtajien ja sijaisten vaihtuvuudessa, mikä vaikutti työntekijöiden työhyvinvointiin. Yhteisöllisyyden myönteinen piirre näkyi työyhteisössä, koska työntekijät kokivat työyhteisössä olevan vain vähän hierarkiaa.

Mielestämme saimme kattavaa ja monipuolista tietoa työntekijöiden ajatuksista ja kokemuksista heidän työyhteisönsä yhteisöllisyydestä. Työntekijät osasivat

kertoa hyvin kattavasti oman työyhteisönsä yhteisöllisyyteen vaikuttavista tekijöistä ja omista subjektiivisista kokemuksistaan. Huomattavaa oli, että työntekijät kokivat etenkin omissa tiimeissään yhteisöllisyyttä, johon kuului yhteenkuuluvuuden tunne, auttaminen, hyväksytyksi tuleminen, jakaminen, avoin keskustelu, me-henki ja side työkavereihin. Koko talon yhteisöllisyydestä työntekijät löysivät puutteita jo ihan luonnollisessa toisten auttamisessa, vuorovaikutuksessa, näkemisessä ja toisiin työntekijöihin tutustumisessa.

9 Pohdinta

9.1 Opinnäytetyön eettisyys

Tutkimuksen eettisyys huomioitiin tutkimuksessa monin eri tavoin. Tutkimus oli johdonmukainen, jonka argumentointiin käytettiin tieteellisiä lähteitä ja menetelmiä. Tutkimusasetelma oli harkittu ja raportoimme tutkimusta yksityiskohtaisesti. (Tuomi ym. 2018, 148, 150.)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, TENK tuo ilmi hyvän tieteellisen käytännön noudattamisen tutkimuksessa, mikä parantaa tutkimuksen uskottavuutta. Hyvän tieteellisen käytännön omaavan tutkimuksen toimintatavat ovat eettisesti oikeita, vastuullisia ja tutkijoiden toiminta on rehellistä. Tutkimuksen menetelmät ovat tieteelliseen tutkimukseen sopivia eikä tutkimus loukkaa ketään. Huolehdimme tutkimusluvut kuntoon, ennen tutkimuksen toteuttamista ja noudatimme kaikissa tutkimuksen eri vaiheissa huolellisuutta, avoimuutta ja tarkkuutta. Raportoimme tutkimuksen kulkua yksityiskohtaisesti ja vaiheittain ja julkistimme tutkimustulokset avoimesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6, 8.)

Tutkimuksessa kunnioitettiin ja huolehdittiin tarkasti tutkittavien suojasta. Haastateltavien haastatteluihin osallistuminen tapahtui suoraan yhteydenotolla opinnäytetyön tekijöihin. Teemahaastattelujen aluksi osallistujille selvitettiin tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja menetelmät. Osallistuminen oli vapaaehtoista ja osallistujille kerrottiin heidän oikeuksiaan tutkimuksen aikana. Osallistujilla oli mahdollisuus olla vastaamatta joihinkin kysymyksiin, keskeyttää, olla osallistumatta tai kieltää itseään koskevan aineiston käyttäminen tutkimuksessa. Osallistujien

oli mahdollista kysyä tarkennusta kysymykseen, mikäli kysymyksen muotoilu oli epäselvä. Osallistujille ei saanut koitua tutkimukseen osallistumisesta haittaa, ja tutkimusongelmat pyrittiin ottamaan huomioon ennalta. Tutkimuksen kautta saadut tiedot säilytettiin luottamuksellisesti ja niitä käytettiin vain tutkimuksen toteuttamiseen, jonka jälkeen kaikki tutkimusmateriaali hävitettiin. Osallistujien anonyymisyys taattiin tutkimuksessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019, 8–9; Tuomi, Sarajärvi, 2018, 155–156.) Opinnäytetyössä olevat tekstisitaatit numeroitiin, joka tapahtui arpomalla jokaiselle haastateltavalle oma numero. Tekstisitaatit eivät ole haastattelujärjestyksessä.

9.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta kuvaavat tutkijoiden objektiiviset roolit, puolueettomuus ja tutkimuksen luotettavuus. Tutkimustyö toteutettiin johdonmukaisesti tutkimusasetelmaan nähden. Tutkimuksessa raportoitiin yksityiskohtaisesti, selkeästi ja loogisesti haastatteluiden kulusta, ongelmista, aineiston keruu- ja analysointivaiheista, tekniikoista, tiedonantajien valinnoista ja heihin yhteydenpidosta. Avaamalla aineistonanalyysiä saatiin tutkimustuloksista arvioitavissa olevia. Kun nioitimme ja toteutimme työmme eettisesti, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. (Tuomi ym. 2018, 160, 164.) Peilasimme lopuksi tutkimustuloksia aiempaan tietoon nähden. Pohdinnassa avasimme myös mahdollisia virheitämme ja ongelmiamme. Käytimme kirjallisuuskatsauksessa monipuolisia ja luotettavia alle kymmenen vuotta vanhoja lähteitä poikkeuksena alan klassikkoteokset. Lähteemme olivat alkuperäislähteitä ja korkealaatuisia. (Tuomi ym. 2018, 182–183, 186.)

Opinnäytetyön luotettavuutta vahvistaa aineiston saturaatio, eli kylläntyminen. Haastattelimme kaikkia vapaaehtoisia työntekijöitä, kunnes haastateltavien vastaukset alkoivat toistaa itseään, ja aineisto saavutti kylläntymispisteensä. (Kananen 2014, 153–154.) Pyrimme käyttämään opinnäytetyössämme uusinta aiheeseen liittyvää relevanttia tutkimustietoa. Kun viittasimme edellisiin ilmiötä koskettaviin tutkimuksiin, teimme sen arvostaen heidän työtään. Vältimme opinnäytetyössämme plagiointia ja merkkasimme lähdeviitteet oikeaoppisesti tekstiin ja lähdeluetteloon. Pidimme toimeksiantajan ajan tasalla opinnäytetyömme kulusta ja tiedotimme saaduista tuloksista. Hyödynsimme opinnäytetyön

suunnitelmavaiheessa kirjaston tarjoamaa tiedonhankinnanpajaa laadukkaiden lähteiden etsimiseen. Pidimme molemmat henkilökohtaisia päiväkirjoja koko opinnäytetyön prosessin ajan.

9.3 Opinnäytetyön aikataulu, hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Toteutimme opinnäytetyön suunnitelman keväällä 2021. Suunnitelman hyväksymisen jälkeen haimme opinnäytetyöllemme tutkimusluvut ja allekirjoitimme vaihtolopimuksen ja toimeksiantosopimuksen toimeksiantajan kanssa. Teemahaastattelut toteutettiin vuoropäiväkodin työntekijöille kesä-heinäkuussa 2021. Teemahaastatteluiden jälkeen litteroimme nauhoitetun aineiston ja analysoimme aineiston syksyllä 2021. Opinnäytetyö saatiin valmiiksi lokakuussa 2021.

Opinnäytetyön aihe on sensitiivinen ja toimeksiantajalle tärkeä. Opinnäytetyön kautta voidaan saada arvokasta ja syvempää tietoa ilmiöstä ja sen laadusta. Opinnäytetyö tuo esiin vuoropäiväkodin yhteisöllisyyden mahdollisia haasteita tai ongelmia ja auttaa havaitsemaan kehittämistarpeita työyhteisössä. Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia voidaan hyödyntää tulevissa jatkotutkimuksissa tai varhaiskasvatuksen kehittämistyössä. Opinnäytetyö voi auttaa näkemään työhön liittyviä tarpeita ja suunnittelemaan työyhteisön hyvinvointia tukevia toimenpiteitä ja uusia toimintamalleja. Yksi opinnäytetyön jatkokehittämisehdotus on vuoropäiväkodin kasvattajien välisen yhteisöllisyyden kehittäminen tutkimuksesta nousseiden teemojen pohjalta. Lisäksi opinnäytetyö voi auttaa kehittämään uusia ja joustavia työntekijöiden osallisuutta tukevia toimintamalleja. Opinnäytetyön tuloksista hyötyvät myös organisaation ylemmät toimihenkilöt.

9.4 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön aihe valittiin opinnäytetyöntekijöiden yhteisen kiinnostuksen perusteella. Opinnäytetyön aihe valittiin opiskeltavan sosionomin tutkinnon ja opiskelijoiden valitseman suuntautumisvaihtoehdon sisällön mukaan. Idea opinnäytetyöhön tuli toimeksiantajalta, mutta saimme esittää opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa toteutukseen liittyen omia ideoitamme ja tehdä prosessista omannäköisen kokonaisuuden. Olemme molemmat alan vaihtajia, eikä

varhaiskasvatustyö ollut meille entuudestaan kovinkaan tuttua. Meillä ei ollut aiempaa kokemusta tutkimuksen tekemisestä, joten tämän opinnäytetyön kautta saimme mahdollisuuden oppia uutta ja kuulla ammattilaisten kokemuksia ja näkemyksiä varhaiskasvatustyöstä.

Opinnäytetyö rakentui pala palalta. Opinnäytetyön viitekehyksen kasaamisesta opimme aihealueen rajausta, laadukkaiden lähteiden etsimistä ja hyödyntämistä opinnäytetyöhön. Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa saimme suunnitella opinnäytetyötä yhdessä toimeksiantajan kanssa. Suunnitelmavaiheessa pohdimme myös tarkasti vastaajien yksityisyyden suojan toteutumisesta. Opinnäytetyön toteutusvaiheessa nousi esille tutkimuksen toteuttamisen eettiset asiat. Koimme tärkeänä pyrkiä luomaan haastattelutilanteisiin miellyttävän ja turvallisen ilmapiirin. Kerroimme kaikille haastateltaville tutkimustyöstä ja sen toteuttamisesta. Tutkimuksen tekeminen teemahaastatteluiden kautta opetti meille menetelmällisyyttä, eettisyyttä, asiakaslähtöisyyttä ja toimeksiantajan, tutkijoiden ja työntekijöiden välistä yhteistyötä. Pääsimme konkreettisesti toteuttamaan tutkimusta, mikä opetti ja lisäsi ymmärrystämme tutkimustyön prosessin kokonaisuudesta, eettisyydestä, yhteistyöstä, työyhteisön yhteisöllisyydestä ja varhaiskasvatuksen arjessa tehtävästä työstä.

Opinnäytetyön raportointivaiheessa saimme analysoida ja tulkita aineistoa, josta tehtiin johtopäätöksiä. Tutkimustyön eettiset asiat nousivat tässäkin tutkimustyön vaiheessa pinnalle. Tutkimus tulokset loimme niin että niille löytyi peruste aineistosta. Tulokset, tuli pystyä viittaamaan aineistoon, jonka mukaan analyysi toteutettiin. Oli erittäin tärkeää, ettemme me aineiston tulkitsijoina tuo mitään omia ennakkonäkemyksiämme tai omia tulkintojamme aineistoon. Aineisto oli tärkeää käsitellä puolueettomasti ja objektiivisesti. Aineiston käsittelyyn tuli myös käyttää aikaa, koska aineiston tulkitseminen ei ollut nopeaa. Jos aineiston olisi tulkinnut nopeasti, olisi tutkimustuloksista tullut vääristyneet. Oli tärkeää verrata vastaajien näkemyksiä haastateltavien määrään, jotta nähtiin, kuinka moni haastateltavista oli asioista mitään mieltä ja minkälaisia yhtäläisyyksiä ja eroavuuksia aineistosta löytyi. Tämä toi esiin myös sen, että aineisto tuli analysoida rehellisesti kunnioittaen haastateltavien vaivannäköä osallistua haastatteluun ja heidän aitoja ajatuksiaan liittyen heidän työyhteisönsä yhteisöllisyyteen. Tutkijoina oli tärkeää toimia eettisesti oikein.

Koko opinnäytetyöprosessin ajan kirjoitetut oppimispäiväkirjat mahdollistivat meidän oman toiminnan kehittymisen tarkastelun prosessin eri vaiheissa. Opinnäytetyöprosessin aikana opimme lisää tiedon hakemisesta ja sen rajaamisesta. Kehityimme lisää hankittuun tietoon kriittisesti suhtautumisessa. Aikataulujen hallitsemisen harjoittelu oli myös yksi suuri oppimiskokemus. Opinnäytetyön soveltaminen opintojen ja yksityiselämän ohelle oli toisinaan haastavaa, mutta osataan myös palkitsevaa. Onnistumisen kokemuksia tuli prosessin eri vaiheissa toimeksiantajan ja haastateltavien kanssa tehdystä yhteistyöstä, yhteisestä työskentelystä, oppimisesta ja siitä, kun pääsi työssä aina hiljalleen vaihe vaiheelta eteenpäin.

Vallitsevien poikkeusolojen vuoksi yhteys opinnäytetyömme toimeksiantajaan ja teemahaastattelun osallistujiin pidettiin etäyhteyksien avulla. Erilaiset mahdollisuudet kokouksen pitämiseen etäyhteyksin tulivat tutuiksi poikkeusolojen aikana, jolloin opiskelimme etänä noin vuoden ajan. Rakensimme myös opinnäytetyömme pääosin etäyhteyksiä hyödyntäen, josta tuli meille luonnollinen tapa viestiä, vaikka se ei vedä vertoja kasvotusten tehtävälle kommunikoinnille. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tekeminen opetti meille valtavasti tutkimustyön tekemisestä sekä opinnäytetyön raportointivaiheessa kokemustiedon linkittämisestä teorian tietoon.

Lähteet

- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent. 12.4.2021.
- Juuti, P 2018. Huono johtaminen. Tuhon tieltä toimivaan työyhteisöön. Gaudeamus. Ellibs-ekirjat. 4.3.2021.
- Järvinen, K, Mikkola, P. 2015. Oletko sä meidän kaa? Näkökulmia osallisuuteen ja yhteisöllisyyteen varhaiskasvatuksessa. 1.painos. Pedatieto Oy.
- Kananen. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Suomen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print.
- Kaukola, S. 2020. "Sitä, et on hyvä olla työpaikalla ja viihtyy sielä ja on mukava tulla töihin" Varhaiskasvatuksen vuorohoidon työntekijöiden näemyksiä työhyvinvoinnista. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/340061/Opinn%c3%a4ytety%c3%20%b6_Kaukola_Saila.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 17.1.2021.
- Kostamo-Pääkkö, K, Väyrynen, S & Ojaniemi, P. 2015. Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä. 7–11.
- Köngäs, M. 2019. Tunneäly varhaiskasvatuksessa. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Lampinen, M-S, Viitanen, E, Konu, A. 2013. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus yhteisöllisyydestä työelämässä. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 50(1). <https://journal.fi/sla/article/view/8564> .23.2.2021.
- Leiviskä, K. 2014. Vuorohoidon henkilöstön kokemuksia ammatillisesta identiteetistään ja osaamisesta. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/43651/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201406081960.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.23.4.2021.
- Manka, M.2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro. Alma Talent. 24.3.2021.
- Malinen, K., Dahlblom, T. & Teppo, U. 2016. Suomalainen vuorohoito. Teoksessa Teppo, U., Dahlblom, T. & Malinen, K. (toim.) Osaamista vuorohoitoon. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja, 12–24.
- Malinen, K, Teppo, U. & Peltoperä, K. 2016. Osaaminen ja hyvinvointi vuorohoidossa. Teoksessa Malinen, K., Teppo, U. & Peltoperä, K. (toim.) Osaamista vuorohoitoon. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja, 43–60.
- Mönkkönen, K, 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä – Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Nislin, M 2016. Nerve-wracking or rewarding? – A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Helsingin yliopisto. Käyttäytymistieteellinen tiedekunta, opettajankoulutuslaitos. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160770/Nerve-wra.pdf?sequence=1&isAllowed=y> .18.4.2021.
- Opetushallitus. 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Helsinki: PunaMusta oy. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf. 18.4.2021.

- Pohjanheimo, E. 2015. Työyhteisön vuosi. Sosiaalipsykologinen selviytymisopas. Helsinki. Talentum Media Oy. Ellibs-ekirjat. 23.3.2021.
- Pohjola, A. 2015. Yhteisöt ja yhteisöllisyys monimuotoisena ilmiönä. Teoksessa. Väyrynen, S, Kostamo-Pääkkö, K & Ojaniemi, P. Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä. 15–34.
- Puusa, A, Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki. Gaudeamus.
- Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Helsinki: Arator.
- Rajamäki, S, Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen: hoitohenkilökunnan käsityksiä. Työelämän tutkimus, 15 (3), 250–265. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85277>. 9.2.2021.
- Rantanen, J Leppänen, I, Kankaanpää, H. 2020. Johda tunneilmastoa. Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Helsinki: Alma Talent. 12.4.2021.
- Scotto di Luzio S, Isoard-Gauthier S, Ginoux C, Sarrazin P. Exploring the relationship between sense of community and vigor in workplace community: The role of needs satisfaction and physical activity. J Community Psychol. 2019; 47:1419–1432. <https://doi.org/10.1002/jcop.22195>. 12.4.2021.
- Siippainen, A. 2018. Sukupolvisuhteet, hallinta ja subjektivikaatio. Etnografinen tutkimus lasten ja aikuisten suhteista vuoropäiväkodissa. Jyväskylä. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59190/978-951-39-7512-8_vaitos24082018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 7.4.2021.
- Tuomi, J, Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. 15.2.2021.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf. 15.3.2021.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018.
- Varhaiskasvatuksen valtioneuvoston asetus 1586/2019.

Saatekirje

Hei,

Olemme Elina Hirvonen ja Emmi Honkanen, kaksi kolmannen vuoden sosionomiopiskelijaa Karelia-Ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä vuoropäiväkodin yhteisöllisyydestä työntekijän näkökulmasta käsin. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata vuoropäiväkodin työntekijöiden työyhteisön yhteisöllisyyttä työntekijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia teidän ajatussianne ja kokemuksianne työyhteisönne yhteisöllisyydestä.

Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmänä käytämme teemahaastattelua. Teemahaastattelussa ideana on käydä yhteisöllisyyteen liittyviä asioita läpi eri teemojen avulla. Haastattelut äänitetään nauhurilla, jonka jälkeen kirjoitamme haastattelut puhtaaksi ja analysoimme ne. Analysoinnin jälkeen aineisto tuhotaan asianmukaisesti. Teemahaastattelut ovat luottamuksellisia ja anonyymeja. Haastatteluun osallistuva ei tule tunnistetuksi osallistumisesta tutkimukseen tai tutkimuksen tuloksista. Aineistoa käsittelemme ainoastaan me opinnäytetyön tekijät, jotka teemme tuloksista yhteenvedon opinnäytetyöhömme.

Haluaisimme haastatella mahdollisimman monen eri osaston eri työntekijöitä. Haluaisimme haastatella Sinua, jolla on mahdollisimman paljon kerrottavaa työyhteisönne yhteisöllisyydestä ja siihen liittyvistä asioista. Haastatteluajan sopimiseksi toivomme suoraa yhteydenottoa meihin sähköpostitse. Olemme henkilökohtaisesti yhteydessä haastatteluun valittuihin henkilöihin. Korostamme, että haastattelusta saatu materiaali käsitellään luottamuksellisesti ja haastattelut tehdään anonyymisti.

Haastatteluajan sopimiseksi olethan suoraan yhteydessä meihin sähköpostilla. Jos sinulla ilmenee kysymyksiä haastatteluihin liittyen, ethän epäröi ottaa meihin yhteyttä.

Ystävällisin terveisin ja yhteistyöstä kiittäen,

Elina Hirvonen (Elina.Hirvonen@edu.karelia.fi)

Emmi Honkanen (emmi.i.honkanen@edu.karelia.fi)

Saatekirje muistutus

Hei!

Haemme edelleen vapaaehtoisia haastateltavaksi opinnäytetyöhömmen liittyen. Opinnäytetyömme aiheena on vuoropäiväkodin yhteisöllisyys ja toimeksiantajana toimii vuoropäiväkoti. Haastateltavilta toivomme saavan tietoa työyhteisön yhteisöllisyydestä. Haastattelut ovat osa työaika ja täysin anonyymeja, haastattelun aineistoa ei luovuteta eteenpäin.

Haastatteluajan sopimiseksi olethan suoraan yhteydessä meihin sähköpostilla. Jos sinulla ilmenee kysymyksiä haastatteluihin liittyen, etän epäröi ottaa meihin yhteyttä.

Ystävällisin terveisin ja yhteistyöstä kiittäen,

Elina Hirvonen (Elina.Hirvonen@edu.karelia.fi)

Emmi Honkanen (emmi.i.honkanen@edu.karelia.fi)

Teemahaastattelurunko

1. Teema **Yksilötekijät**

- Missä työtehtävässä työskentelet?
- Kuinka kauan olet keskimäärin työskennellyt tässä työpaikassa?

2. Teema: **Yhteistyö- ja vuorovaikutustekijät**

Ihmissuhteet ja ilmapiiri

- Mitä mieltä olet, pystytkö olemaan oma itsesi työyhteisössäsi?
- Miten voit ilmaista mielipiteesi ja tunteesi työyhteisössä?
- Miten työyhteisön jäsenet ilmaisevat mielipiteensä ja tunteensa työyhteisössä?
- Miten jännitteet ilmenevät työyhteisössä?
- Miten kuvailisit työyhteisön ilmapiiriä?
- Millainen on suhteesi työkavereihin?
- Miten olet tekemisissä työkavereiden kanssa vapaa-aikana?
- Miten oikeudenmukaisesti sinun mielestäsi työasiat jakautuvat?
- Miten kuvailisit rooliasi työyhteisössä?
- Miten yhteinen arvomaailma näkyy työskentelyssä?
- Miten uskallat näyttää oman osaamisesi työyhteisössä?
- Miten kilpailu ilmenee työyhteisössä?

Yhteistyö ja vuorovaikutus

- Miten kuvailisit työyhteisön yhteistyötä?
- Millaista on eri työyksiköiden välinen yhteistyö?
- Millaista on työyhteisön vuorovaikutus?

3. Teema: **Kulttuuritekijät**

- Miten tyytyväinen olet esimiestoimintaan?
- Millaisia ovat sinun omat vaikutusmahdollisuutesi työasioihin?
- Millaisia ovat sinun oman ammattitaidon kehittämismahdollisuutesi?
- Miten yhteiset tavoitteet näkyvät työskentelyssä?
- Miten kokemuksesi työkiireestä vaikuttaa stressiin?
- Millaista palautetta saat työstäsi?
- Millaista palautetta annat muille?
- Miten kuvailisit työtilojen toimivuutta?
- Miten työkuultuurin tasa-arvoisuus näkyy työyhteisössä?
- Miten tyytyväinen olet työnantajaan?
- Miten kuvailisit tiedonkulkua työyhteisössä?

3. Teema: **Kehittämisehdotuksia**

- Millaisia kehittämisehdotuksia sinulla on liittyen työyhteisön yhteisöllisyyteen?

4. Teema: **Muuta**