

Maiju Ikkala

RESILIENSSI TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden resilienssi ja sen vahvistaminen

Opinnäytetyö

CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, Ylempi AMK

Maaliskuu 2022



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Maaliskuu 2022	Tekijä Maiju Ikkala
Koulutus Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelma	<input type="checkbox"/> AMK <input checked="" type="checkbox"/> YAMK	
Työn nimi RESILIENSSI TYÖHYVINVOINNIN TUKENA Varhaiskasvatuksen työntekijöiden resilienssi ja sen vahvistaminen		
Työn ohjaaja Leena Raudaskoski, KT, Yliopettaja, Centria	Sivumäärä 70 + 6	
Työelämäohjaaja Irmeli Stark, Varhaiskasvatusjohtaja		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Raahen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiä omista ja työyhteisön resilienssin eli muutosjoustavuuden taidoista ja työhyvinvoinnista. Lisäksi tarkoituksena oli tutkia, mitä kehittämistarpeita resilienssin ja työntekijän kokeman työhyvinvoinnin osaluilla on.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää henkilöstön muutosjoustavuutta, työhyvinvointia sekä lisätä tietoa muutosjoustavuudesta. Opinnäytetyön kehittämistehtävänä henkilökunnalle laadittiin huoneentaulu, jossa on keinoja työyhteisön resilienssin vahvistamiseen. Tietoperustaosuudessa käsitellään työntekijän ja työyhteisön muutosjoustavuutta, työhyvinvointia sekä varhaiskasvatusalan muutoksia.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin konstruktiivisena tutkimuksena. Aineistonkeruu toteutettiin Webropol®-ohjelmalla tehdyllä strukturoidulla kyselylomakkeella. Kysely lähetettiin Raahen varhaiskasvatuksen työntekijöille (N = 216), joista kyselyyn vastasi 61 työntekijää. Aineisto analysoitiin käyttäen tilastollisia analysointimenetelmiä sekä induktiivista sisällönanalyysia.</p> <p>Työyhteisön muutosjoustavuutta ei arvioitu kovin korkealle, ja siitä löytyi osa-alueita, joita on tarpeellista kehittää. Ideoinnille ja kehittämiselle ei aina löydy työyhteisössä aikaa eikä mahdollisuuksia, ja koulutuksissa ei käsitellä välttämättä työn tekemiseen liittyviä ongelmakohtia. Vuorovaikutuksen taidot koettiin työssä hyvin tärkeinä ja työyhteisön muutosjoustavuudesta sekä positiivisesta työotteesta ja vuorovaikutuksen taidoista toivottiin lisäkoulutusta. Työntekijöiden oma muutosjoustavuus arvioitiin melko hyvälle tasolle.</p> <p>Työntekijät kokivat työhyvinvointinsa olevan melko hyvällä tasolla. Vastaaajista työhyvinvointinsa koki hyväksi tai erittäin hyväksi 79 prosenttia. Huonoksi tai erittäin huonoksi työhyvinvointinsa koki 18 prosenttia. Työhyvinvointia alensi kokemus työstä haastavana ja voimia vievänä, ja työn muutosten koettiin työllistävän koko ajan enemmän. Tiimin toimivuus ja esimiesten tuki tuotiin myös esille työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä.</p> <p>Huoneentaulua jaetaan varhaiskasvatuksen yksiköihin ja tiimeihin. Varhaiskasvatuksen työpaikoilla on syytä kiinnittää huomiota muutosjoustavuuden taitoihin työhyvinvoinnin tukena erityisesti työyhteisössä. Varhaiskasvatuksen työssä kohdataan paljon muutoksia ja haasteita, joten muutosjoustavuus on tärkeä taito tiimeissä.</p>		

Asiasanat

kehittäminen, muutosjoustavuus, resilienssi, työhyvinvointi, työntekijä, työyhteisö

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date March 2022	Author Maiju Ikkala
Degree programme Master`s Degree Programme in Development and Leadership in Social Services and Health Care		
Name of thesis RESILIENCE SUPPORTING WELLBEING AT WORK Resilience of early childhood education workers and how to strengthen it		
Instructor Principal Lecturer Leena Raudaskoski, PhD(Edu)	Pages 70 + 6	
Supervisor Irmeli Stark, Head of Early Childhood Education		
<p>The purpose of the thesis was to find out what the employees of early childhood education working in the city of Raahe think about their own and the work community`s resilience skills and about their work wellbeing. In addition, the purpose was to find out how the resilience and well-being at work need to be improved. The aim of the thesis was to produce information which can be used in developing the employees` resilience, wellbeing at work and to increase information about resilience. The development task of the thesis was to develop a room board for the staff with guidelines for resilience skills strengthening practices. The thesis includes a theoretical framework section where the concepts of employee and work community resilience and work wellbeing are explained. The recent changes in the field of early childhood education are also described.</p> <p>The thesis was implemented as a constructive study. The data was collected by a structured survey using Webropol®. The survey was sent to the employees of early childhood education in the city of Raahe (N=216), of whom 61 responded to the survey. Statistical methods and inductive content analysis were used to analyze the study material.</p> <p>Resilience of the work community was not evaluated very high and there are sections that need to be improved. Workers felt that it is not easy to find time or opportunities for discussions about new ideas and development in the work community. Common work-related problems are not often topics in the workplace training. Interaction skills were valued very important at work. The respondents hoped for more training about work community resilience, positive attitude in workplace and interaction skills. The employees` own resilience was evaluated in a good level.</p> <p>The workers felt their work wellbeing was quite good. 79 percent of the respondents evaluated their work wellbeing either good or very good. 18 percent evaluated their work wellbeing weak or very weak. The things lowering work wellbeing were the experience of the work being challenging and consuming lots of energy. The employees felt that because of the changes there was more work to do. Team performance and the support of the managers were also mentioned as factors influencing work wellbeing.</p> <p>The room board is shared in early childhood education`s units and teams. In the workplaces of early childhood education it is worth considering the skills of resilience as supporting wellbeing at work especially in work communities. In the work of early childhood education where lots of changes and challenges are faced, resilience is a significant skill.</p>		

Key words

adaptiveness, development, employer, resilience, wellbeing at work, work community

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 RESILIENSSI TYÖELÄMÄSSÄ	4
2.1 Organisaation resilienssi.....	5
2.2 Resilienssi työyhteisössä.....	8
2.3 Työntekijän resilienssi	8
2.4 Työntekijän ja työyhteisön resilienssin vahvistaminen	10
2.5 Varhaiskasvatusalan muutokset	11
3 TYÖHYVINVOINTI	14
3.1 Hyvinvoiva työntekijä	14
3.2 Työhyvinvointi ja resilienssi.....	17
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT	19
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	20
5.1 Toimintaympäristö ja kohderyhmä.....	20
5.2 Opinnäytetyön lähestymistapa.....	21
5.3 Aineistonkeruu	22
5.4 Aineiston analyysi.....	25
6 TUTKIMUSTULOKSET	27
6.1 Tutkittavien taustatiedot	27
6.2 Työntekijöiden resilienssi ja sen kehittämistarpeet	28
6.3 Työyhteisön resilienssi ja sen kehittämistarpeet	36
6.4 Työntekijän kokemus työhyvinvointi ja sen kehittämistarpeet.....	47
6.5 Yhteenveto työntekijän ja työyhteisön resilienssistä sekä työhyvinvoinnista	51
7 YHDESSÄ LÄPI HAASTEIDEN!- MATERIAALI	53
8 POHDINTA	55
8.1 Opinnäytetyöprosessin toteutus	55
8.2 Eettisyys ja luotettavuus	56
8.3 Tulosten pohdinta.....	59
8.4 Ammatillinen kasvu	62
9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET	64
LÄHTEET	64
LIIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	15
KUVIO 2. Opinnäytetyöprosessin vaiheet.....	20
KUVIO 3. Vastaajien tehtävänimike	27
KUVIO 4. Vastaajien työkokemus vuosissa	28

KUVIO 5. Yhteistyön tekeminen.....	29
KUVIO 6. Pitkään jatkuvan suuren työkuorman hallitseminen	30
KUVIO 7. Arjen kriisien ratkaiseminen työssä	30
KUVIO 8. Suoriutumisen arviointi ja työtapojen parantaminen	31
KUVIO 9. Palautteen vastaanottokyky	32
KUVIO 10. Tuen hakeminen erityisosa-alueilta.....	33
KUVIO 11. Tuen hakeminen esihenkilöiltä	34
KUVIO 12. Asenne työn muutokseen.....	35
KUVIO 13. Virheistä oppiminen	36
KUVIO 14. Muutokseen valmistautuminen ja ennakointi	37
KUVIO 15. Ongelmatilanteiden ja kehittämistarpeiden tunnistaminen	38
KUVIO 16. Ideoiden ja toimivien ratkaisujen jakaminen	39
KUVIO 17. Nykyisten työtapojen tarkastelu	40
KUVIO 18. Vanhojen toimintatapojen muuttaminen	41
KUVIO 19. Työn ymmärtäminen osana isompaa kokonaisuutta	42
KUVIO 20. Vuorovaikutus työyhteisössä	42
KUVIO 21. Ideoinnin mahdollisuudet.....	44
KUVIO 22. Ongelmien käsittely koulutuksissa.....	45
KUVIO 23. Muutosjoustavuuteen liittyvän lisätiedon ja koulutuksen tarve	46
KUVIO 24. Työntekijöiden kokemus kokonaistyöhyvinvoinnista.....	51

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Työntekijöiden arvio omista työhyvinvoinnin osa-alueista.....	47
TAULUKKO 2. Työntekijöiden arvio omista työhyvinvoinnin osa-alueista 2.....	48
TAULUKKO 3. Työhyvinvoinnin mittareiden keskiarvot kaikista vastauksista suuruusjärjestyksessä.....	49
TAULUKKO 4. Resilienssin ja työhyvinvoinnin keskiarvot	52

1 JOHDANTO

Ylemmän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmaan kuuluu opinnäytetyön tekeminen, joka tehdään kehittämistehtävänä yhteistyössä työelämän kanssa. Opinnäytetyöni sijoittuu Raahen kaupungin varhaiskasvatukseen ja tutkimusjoukkoon kuuluvat kaikki kaupungilla työskentelevät varhaiskasvatuksen työntekijät. Aiheenani opinnäytetyössäni on resilienssi eli muutosjoustavuus työhyvinvoinnin tukena. Jokaisen elämään kuuluu vaikeuksia, ja resilienssi tarkoittaa kykyä kohdata niitä sekä selviytyä niistä. Resilientti ihminen ymmärtää muutokset ja kriisit luonnollisena osana elämää ja hän voi nähdä vaikeudet mahdollisuutena oppia. (Lipponen 2020, 18–21.)

Resilienssi on ajankohtainen aihe, ja se on alkanut nousemaan esille keskusteluissa yhä enemmän myös työelämän saralla. Varhaiskasvatuksen työssä vaaditaan muutosjoustavuutta nopeasti muuttuvien tilanteiden, arjen haasteiden ja alalla tapahtuvien muutosten vuoksi. Työntekijän resilienssi on osittain seurausta hänen omista kyvyistään ja ominaisuuksista, joiden ansiosta hän voi sopeutua, verkostoitua ja oppia työyhteisössä (Lipponen 2020, 272). Työyhteisön resilienssin voidaan määritellä olevan joustavaa ja sujuvaa toimintaa yllättävissäkin tilanteissa sekä yhdessäoppimista ja ennakoitua (Työterveyslaitos 2021a). Resilienssin on todettu olevan yksi vaikuttava tekijä työntekijän työhyvinvoinnin kokonaisuudessa (Manka & Manka 2016, 76). Opinnäytetyössäni selvitän työntekijöiden kokemuksia heidän omasta ja työyhteisön resilienssistä sekä omasta työhyvinvoinnista.

Kiinnostuin aiheesta ensin opiskelujen myötä ja ajattelin, että olisi mielenkiintoista tutkia aihetta tarkemmin liittyen varhaiskasvatukseen. Keskustelimme varhaiskasvatusjohtajan kanssa Raahen varhaiskasvatuksesta ja mitä siellä olisi tarpeellista tutkia, jolloin huomasimme resilienssin ja työntekijöiden työhyvinvoinnin sopivan aiheeksi Raahessa viime aikoina tapahtuneiden useiden muutosten vuoksi. Raahen organisaatiossa on vaihdettu toimialoja eri hallintojen alle. Varhaiskasvatuksessa on yhdistetty kolme eri päiväkotia uusiin koulukiinteistöihin ja on rakennettu yksi uusi päiväkotikoti, jossa yhdistyy kahden eri päiväkodin toimintaa. Perhepäivähoito on Raahessa vähentynyt ja yksi ryhmäperhepäiväkotikoti on lakkautettu. Myös avoimen päiväkodin toiminta on siirtynyt eri tiloihin ja toiminnan muodot ovat muuttuneet. Henkilöstövaihdoksia on tullut jokaisella tasolla sekä lapsimäärä ja ikäryhmät ovat muuttuneet. Varhaiskasvatuksessa on otettu käyttöön myös uusia ohjelmia esimerkiksi henkilökunnan työaikaseurantaan. Lisäksi laki- ja yhteiskunnalliset muutokset sekä korona ovat tuoneet uusia haasteita, jonka vuoksi toimintaa on toteutettava uudella tavalla. (Stark 2021.)

Pohdimme varhaiskasvatusjohtajan kanssa, kuinka iso merkitys näillä muutoksilla ja työntekijöiden asenteilla muutokseen on työhyvinvoinnin kannalta, josta muodostui opinnäytetyön tavoite henkilökunnan resilienssin ja sen kautta työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimuskysymyksiksi nousivat, kuinka työntekijät arvioivat omaa ja työyhteisön resilienssiä sekä mitä kehittämistarpeita resilienssin ja työntekijän oman työhyvinvoinnin osa-alueilla on.

Opinnäytetyössäni avaan ensin tarkemmin resilienssin käsitettä ja mitä se tarkoittaa työelämässä. Varhaiskasvatusala on jatkuvassa muutostilassa, jonka vuoksi kerron myös tämän hetken merkittävimpiä varhaiskasvattajien arkeen vaikuttavia muutoksia sekä alan näkymiä. Varhaiskasvatusta on haluttu kehittää Suomessa henkilöstörakenteen muuttamisella, koulutuksen nostamisella ja henkilöstön osaamiseen panostamalla. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on muutettu myös velvoittavaksi, joka on osaltaan turvaamassa laatua. Varhaiskasvatuslain muutosten myötä henkilökunnalle on tullut monia muutoksia työn tekemisen arkeen ja niitä tulee olemaan jatkossakin, sillä esimerkiksi ryhmäkohtaista henkilöstömitoitusta on vaadittu varhaiskasvatuksen ryhmiin.

Kun organisaation toimintakenttä kohtaa muutoksia, voi tilanne muodostua kuormittavaksi työntekijöille ja selviämiskyky on koetuksella. Työn tekemisen turvaamista ja selviämisen tapoja on syytä pohdita myös arkisissa muutosvaiheissa ja näin voidaan tukea resilienssiä ja vahvistaa sitä kautta työhyvinvointia. (Lipponen 2020, 296.) Jokainen pystyy kehittämään myös omia henkilökohtaisia resilienssin taitojaan, vaikka kehitymisprosessi voi kestää pitkäänkin. Resilienssin taitoja voi oppia minkä ikäisenä vain eikä ihmisen taustalla myöskään ole merkitystä, jos taitoja haluaa kehittää. (Cohen 2016.) Kerron opinnäytetyössäni millaisia keinoja työntekijöillä on kehittää omaa sekä työyhteisön resilienssiä työhyvinvoinnin tukena.

Työhyvinvointimalli tämän opinnäytetyön pohjalla on Mankan & Mankan (2016) laatima. Malli koostuu viidestä eri osa-alueesta, jotka ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta sekä minä itse. Minä itse-osa-alue on keskiössä ja omat asenteet vaikuttavat siihen, mikä vaikutus on muilla osa-alueilla. Vaikka muut osa-alueet olisivat kunnossa, saattaa ihminen voida huonosti työssä, jos asenne on negatiivinen. Opinnäytetyössäni keskityn juuri työntekijässä itsessään olevaan psykologiseen pääomaan ja asenteisiin, joiden osana työntekijän resilienssi muodostuu. Työelämässä tapahtuvat muutokset vaativat työntekijöiltä sopeutumiskykyä, mutta myös työntekijä itse voi vaikuttaa kokemaansa. Psykologinen pääoma on kykyä tuntea mielenrauhaa ja ohjata omaa elämäänsä, jolloin se vaikuttaa työntekijöiden suoriutumiseen ja työpaikalla käyttäytymiseen. Psykologiseen pääomaan kuuluu itseluottamus, toiveikkaus, optimismi ja sitkeys (resilienssi). (Manka & Manka 2016, 76–77, 158.)

Työhyvinvointi-luvussa määrittelen työhyvinvointiin vaikuttavia eri osa-alueita ja miten työhyvinvointi näkyy työntekijän arjessa ja ajattelussa työstä. Työhyvinvoinnissa merkittävintä on jokapäiväinen työn sujuminen, jolloin siihen vaikuttaa organisaation toimintatapa ja johtaminen, työ ja työntekijä itse sekä ilmapiiri (Manka & Manka 2016, 75). Resilienssin taidot ovat yhtenä tärkeänä tekijänä vaikuttamassa työhyvinvointiin jokaisen työntekijän kautta. Avaan työhyvinvoinnin ja resilienssin yhteyttä teorian tiedon ja tutkimusten kautta.

Aiheen pohjustuksen jälkeen esittelen opinnäytetyön tarkoituksen, tavoitteen ja tutkimusongelmat, jotka ovat määritelleet tutkimuksen toteuttamisen tavan. Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena ja siihen pyydettiin osallistumaan kaikkia Raahen kaupungin varhaiskasvatuksessa työskenteleviä. Webropol-kyselyn kautta saatiin tietoa siitä, millä tasolla resilienssin osa-alueet ovat, mitä työntekijän ja työyhteisön resilienssin sekä työhyvinvoinnin osa-alueita olisi hyvä kehittää. Kehittämistehtävänä tein työpaikoille huoneentaulun, josta työntekijät saavat keinoja työyhteisön resilienssin vahvistamiseen. Huoneentaulu jaettiin jokaiselle varhaiskasvatuksen tiimille sekä muille varhaiskasvatuksen työntekijöille.

Tutkimustulokset esittelen luvussa kuusi. Esittelen ensin vastaajien taustatiedot, jonka jälkeen kerron kuvioiden ja taulukoiden havainnollistamana tulokset. Tämän jälkeen lukija voi perehtyä tekemääni huoneentauluun, kuinka se on syntynyt ja miltä se näyttää valmiina. Pohdin opinnäytetyössäni myös tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä, tuloksia sekä omaa ammatillista kasvuani. Lopuksi vedän johtopäätökset tutkimuksestani sekä esitän jatkotutkimusaiheita, jotka olisivat mielestäni hyödyllistä ja tarpeellista jatkoa resilienssin tutkimiseen työpaikalla.

2 RESILIENSSI TYÖELÄMÄSSÄ

“Between stimulus and response there is a space. In that space is our power to choose our response. In our response lies our growth and our freedom.” Logoterapian luoja Viktor Frankl esitti tämän ajatuksen siitä, kuinka ärsykkeen ja reaktion välissä on tyhjä tila, jossa valitsemme miten vastaamme ärsykkeeseen. Tuo valinta sisältää kasvun ja vapauden. Se, mitä ihmiselle tapahtuu ei siis ole olennaista, vaan se miten hän asiaan suhtautuu. Frankl selviytyi keskitysleiriltä ja sai tämän ajatuksen avulla pidettyä itsensä leirillä järjissään, sillä ympäröivästä todellisuudesta huolimatta hän pystyi säilyttämään merkityksellisyyden kokemuksen. Resilienssillä ei voida poistaa surua ja tuskaa, mutta sen avulla voidaan päästä eteenpäin ne mukanaamme tai niiden kokemisen jälkeen. (Lipponen 2020, 18–19.) Kyseessä on kyky, jonka avulla vaikeuksia kohdatessaan kuopasta pääsee ylös aikaisempaa vahvempana ja on oppinut jotain kokemuksestaan (Pietikäinen 2017, 182).

Resilienssin määritelmiä löytyy lukuisia ja käsite on monimuotoinen (Valli 2020, 46). Resilienssiä kuvataan yleisesti kykynä palautua normaaliin toimintaan tai tilaan jonkin sitä häiritsevän asian jälkeen. Resilienssistä voidaan puhua liittyen yksilöön, yhteisöön tai järjestelmään. (Wiig & Fahlbruch 2019, 1.) Sen juuret ovat jo darwinistisissa ajatuksissa (Valli 2020, 42). Elämässämme tapahtuu muutoksia ja lajinsäilymiselle niistä selviäminen on välttämätöntä. Koska olemme sopeutuvaisia, selviämme yllättävistä tilanteista sekä löydämme uusia tapoja toimia, lajimme on olemassa. (Lipponen 2020, 20.) Latinan sana ”la resil re” tarkoittaa kimmota, hypätä, ponnahtaa ylös sekä hypätä takaisin. Sana itsessään on lainattu fysiikasta, jossa sillä tarkoitetaan materiaalin kimmoisuutta ja elastisuutta fysikaalisena ominaisuutena. (Valli 2020, 42.) Resilienssi on puristuskimmoisuutta, kappaleen kykyä palautua takaisin kokoonsa ja muotoonsa puristavan paineen aiheuttaman muodonmuutoksen jälkeen. Tämä analogia on selkeä, mutta se ei kokonaan riitä ihmisen tai systeemien resilienssin kuvaamiseen. (Poijula 2018,16–17.)

Ihmisestä puhuttaessa resilienssi voidaan määritellä muun muassa joustavuudeksi, sinnikkyudeksi, kimmoisuudeksi, pärjäävyudeksi, lannistumattomuudeksi, kestävyudeksi, sisukkuudeksi ja muutosjoustavuudeksi. Yksilöiden resilienssi ilmenee vaikeissa elämäntapahtumissa ja elämänvaiheissa, jotka vaativat sopeutumista ja joista aiheutuu voimakasta stressiä. (Poijula 2018, 16–17, 29.) Resilienssi on jokapäiväisessä arjessa harjoitettavaa taitoa ja asennoitumista. Se on toimintaa, jonka avulla kyvykkyyden ja hyvinvoinnin tunne pysyy yllä. Tällöin ihmisellä on luottamus siihen, että vaikeuksien aikana on olemassa ihmisiä ja taitoja, joihin voi turvata. Kun resilienssi on turvana, ihmisellä on hyvä

elää onnellisesti. (Lipponen 2020, 22.) Resilienssi on henkistä kapasiteettia, jonka avulla ihminen pystyy hyödyntämään hänen hyvinvointiaan ylläpitäviä vahvuuksia ja voimavaroja erilaisissa tilanteissa. Resilienssin merkitys on suuri erityisesti silloin kun kohtaamme totuttuja toimintamalleja haastavia vaikeita ja yllättäviä tilanteita. (Koirikivi & Benjamin 2020.)

Resilienssiä määritellään tutkijoiden toimesta erilaisilla tavoilla tietyiksi piirteiksi ja ominaisuuksiksi. Resilientit yksilöt ja ryhmät omaavat päättävyyttä hallita omaa kohtaloaan myös sellaisissa tilanteissa, joissa sitä ei voi hallita. He eivät vetäydy tai vaivu apatiaan vaan keksivät tapoja nähdä epäonnensa ymmärrettävällä tavalla sekä osallistuvat aktiivisesti elämän tapahtumiin. (Poijula 2018, 16–17.) Ortega ja Saavedra (2014, 450) tuovat resilienssien ihmisten psykososiaalisina tekijöinä esille esimerkiksi henkilökohtaisen sitoutumisen ympäristöön, jolloin yksilö on avoin elämän tuomille muutoksille, ja hänellä on tunne elämäntilanteiden hallinnasta. Resilientti yksilö omaa myös positiivisen lähestymistavan ajatukseen, että stressaavat ja vaikeat asiat kuuluvat elämään.

Ajan myötä yksilön tunne mukautumisesta odottamattomaan tilanteeseen sekä resilienssi prosessina ja ilmiönä voi muuttua. Yksilöllä on sisäisiä voimavaroja, ominaisuuksia ja ympäristötekijöitä, jotka auttavat mukautumisessa ja resilienssin muodostumisessa. Tällaisia muokkaavia tekijöitä ovat esimerkiksi optimismi, läheiset ihmissuhteet ja yhteenkuuluvuuden tunne. (Valli 2020, 46.) Goodman, Disabato, Kashdan & Machell, (2016, 430) ovat huomanneet resilienssiä tukevia persoonallisuuden piirteitä tutkiessaan, että toivo on ainoa tilastollisesti todella merkittävä resilienssiä tukeva persoonallisuuden piirre. Kun toiveikas ihminen kohtaa takaiskuja, hän käyttää päämäärätietoista joustavuuttaan löytääkseen ja käyttääkseen uusia strategioita, joilla hän voi menestyä.

2.1 Organisaation resilienssi

Organisaation johtajien tulisi luoda kulttuuria, joka tukee työntekijöiden resilienssiä ja hyvinvointia. Tällöin luodaan myös organisaation resilienssiä, jossa työntekijät sopeutuvat, elpyvät ja pystyvät ponnahtamaan takaisin haastavista tilanteista. (Tonkin 2016, 55.) Annarelli & Nonino (2016) määrittelevät organisaation resilienssin ennakoivaksi kyvyksi kohdata häiriöitä ja ennalta-arvaamattomia tapahtumia. Resilienssi voidaan nähdä organisaatiossa kahdella tavalla. Sen voidaan ajatella olevan valmistautumista häiriötilanteisiin ja häiriötilanteiden ennaltaehkäisemistä eri tavoin tai kykyä johtaa häiriö- ja odottamattomia tilanteita niin, että organisaatio toipuu mahdollisimman nopeasti normaaliin tilaan tai uuteen, kehittyneempään tilaan. (Annarelli & Nonino 2016,33.)

Organisaation tulee pystyä muuttamaan ja sopeuttamaan toimintaansa jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä niin, että se ennakoi muutoksia sekä reagoi niihin (Pojjula 2018, 182). Organisaatiokulttuurilla, arvoilla ja johtamisjärjestelmällä voidaan parantaa organisaation resilienssiä merkittävästi ja hyvin suunnitellussa johtamisjärjestelmässä otetaan huomioon ainakin sellaiset vastoinkäymiset, jotka voivat olla todennäköisiä organisaatiolle. Arvot ja organisaatiokulttuuri voivat taas olla selviytymistä vahvistavana tekijänä ennalta arvaamattomissa tilanteissa. (Nevalainen, Tukiainen & Myllymäki 2021, 141.)

Työterveyslaitos (2021a) määrittelee organisaatioresilienssiin kuuluvan kolme eri osa-aluetta, jotka ovat ihmistä arvostava johtaminen ja kulttuuri, vuorovaikutuksen rakentaminen sekä varautuminen ja jatkuvuudenhallinta. Uudistumiskykyisessä organisaatiossa ihmisten arvostus on johtamisen ja toimintakulttuurin peruspilari. Tällöin ajatellaan, että jokainen tuo yhteiseen toimintaan tärkeän panoksen ja jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa toimintaan. Näin myös päätöksenteon periaatteet ovat jokaisella tiedossa ja päätöksiä tehdään niin, että mukaan prosessiin otetaan ne, joilla on asiasta eniten tietoa. (Työterveyslaitos 2016, 261.) Läpinäkyvyys organisaation päätöksenteossa vaikuttaa sen resilienssiin. Läpinäkyvyyteen sisältyy avoin kirjallinen ja suullinen viestintä päätöksistä sekä kokoukset, joissa ilmoitetaan kaikille työntekijöille organisaation toiminnasta. (Witmer & Mellinger 2016, 262.)

Siiloutumiseen tulee erityisesti kiinnittää huomiota organisaation sisällä (Työterveyslaitos 2021b). Siiloutumisella tarkoitetaan asennetta, jossa organisaation jokin ryhmä tai yksikkö ei halua jakaa tietoa tai olla vuorovaikutuksessa toisten samassa organisaatiossa olevien vastaavien ryhmien kanssa (Kivekäs 2014, 10). Tietoa ja osaamista tulee jakaa, jotta organisaatio ei olisi niin haavoittuva. Kun tehdään yhteistyötä kumppaneiden kanssa, on parempi keskittyä yhdessä tekemiseen ja toisten tukemiseen kilpailuajattelun sijasta. Resilientissä organisaatiossa vuorovaikutus on hyvää, sekä kumppaneiden kesken, että organisaation sisällä. (Työterveyslaitos 2021b.) Vastavuoroinen, yhteistyöhön perustuva suhde yhteisön sisällä on tärkeä ominaisuus organisaation sopeutuessa muutokseen (Witmer & Mellinger 2016, 261).

Organisaation merkittävä tekijä on myös varautuminen, joka auttaa ennakoimaan tulevaa. Organisaation tulee tarkkailla ympäristöä ja laatia suunnitelmia sekä konkreettisia malleja häiriötilanteiden ja muutosten varalle. Myös erilaiset stressitestit toimivat harjoittelukeinoina. (Työterveyslaitos 2021b.) Resilienssiä voidaan vahvistaa muutosvalmiudella, mutta vain silloin kun se tehdään hallitusti. Muutoksissa tulee ymmärtää toiminnan kehittämistarpeet, strategiset tavoitteet ja seuraukset käytännössä.

Muutostahtoa luomalla voidaan lisätä turvallisuuden tunnetta ja vähentää pelkoa väliaikaisesta osaamattomuudesta. (Nevalainen, Tukiainen & Myllymäki 2021, 141–142.) Ennakoinnilla voidaan lisätä organisaation resilienssiä ja sopeutumista, jolloin organisaatio voi loistaa vaikka jotain ennakoimatonta tapahtuukin (Poijula 2018, 183).

Resilienttien organisaatioiden tärkeä johtajuuden ominaisuus on vahva johtaminen, joka on samalla huomioivaa ja empaattista kriisijohtamista. Johtajuus tukee organisaation joustavuutta ja oppimista sekä tällöin tukee myös uudistumiskykyä. (Janhonen 2018, 27.) Resilientissä organisaatiossa tulee olla mukautumiskykyinen johtaja, joka pystyy näkemään ongelmissa olevan potentiaalisen mahdollisuutena rakentaa organisaation voimavaroja. Johtamisen tulee keskittyä inhimillisiin tarpeisiin, järjestelmänäkökulmaan, motivaatioon ja organisaation kulttuuriin. Muutostilanteessa organisaation johtajan täytyy pystyä nopeasti ymmärtämään, mitä on tapahtumassa ja mitä voisi tehdä, jotta tilanne korjautuisi. Johtajan on hyvä pystyä visioimaan uusia tapoja saada käyttöön ja muovata inhimillistä energiaa. Jos toiminta viritetään äärimmäisen tehokkaaksi, tällöin resilienssi ei yleensä lisääny. (Poijula 2018, 182–183.)

Tutkimuksissa on havaittu, että yksilön resilienssi, toiveikkuus ja optimismi ovat parantaneet työntekijöiden työhyvinvointia, tuloksellisuutta ja tyytyväisyyttä sekä organisaatioon sitoutumista. Organisaatio on vaikuttamassa siihen, kuinka nämä ominaisuudet pääsevät esille työpaikalla. Työntekijän henkilökohtainen resilienssi ja kyvykkyys voi siirtyä työyhteisöön, jos organisaation säännöt ja käytännöt mahdollistavat sen. Tavallisessa työssä koetellaan jokaisen työntekijän mielen joustavuutta ja selviämiskykyä mittaavat jokapäiväiset harmit, joissa vaaditaan luovia ratkaisuja. Organisaatio on näissä kaikissa tilanteissa mahdollistamassa resilienssin kulttuurin syntymistä. (Lipponen 2020, 270–272.)

Resilienttiä kulttuuria edistää se, että ihmiset ovat työryhmässä ja organisaatiossa vahvasti suhteessa toisiinsa ja uuden oppiminen mahdollistetaan sekä työntekijöiden osaamiseen luotetaan. Kokemus omasta osaamisesta vahvistuu, kun haasteet ovat sopivia ja odotukset myös realistisia. Jos taas organisaation vuorovaikutusta rajataan tai kielletään, ei ryhmätason resilienssiä pääse syntymään. Tutkimukset osoittavat, että resilientit työntekijät ovat kuitenkin organisaation menestyksen ytimessä, sillä heidän avullaan selviydytään paremmin kriiseistä, menestyään epävarmoissa olosuhteissa ja voidaan kehittyä. (Lipponen 2020, 270–273.) Organisaatiossa voidaan erotella olevan kolme tekijää, jotka vaikuttavat työntekijöiden resilienssin ilmenemiseen. Resilienssin mahdollistajina toimivat kannustava johtajuus, oppimiskulttuuri ja työntekijää tukeva työympäristö, johon kuuluu tiimi ja organisaatio. (Näswall, Kuntz & Malinen 2015.)

2.2 Resilienssi työyhteisössä

Usein voidaan ajatella, että yksilön hyvät resilienssin taidot siirtyvät suoraan vaikuttamaan työyhteisöön. Kuitenkin voimme jo arjen työelämässä huomata, että yksittäisen ihmisen taidot eivät tee koko ryhmästä resilienssiä. Voi olla niin, että suuret erot resilienssissä tuottavat ongelmia, sillä esimerkiksi hyvin resilienssi ihminen ei voi ymmärtää kuinka toiselle jokin muutos on niin iso asia. Tämänkaltaiset ristiriidat voivat vaikeuttaa yhteisön selviämistä entisestään. (Lipponen 2020, 271.)

Välillä työyhteisössä tulee pysähtyä yhdessä analysoimaan ongelmia ja ratkaisuja niihin laajempaa kokonaisuutta ajatellen. Työntekijät voivat kehittää arjessa parempia työtapoja ja työvälineitä sekä uusia palveluja ja tuotteita. Häiriöt toimivat silloin kehittämisen edistäjänä ja vinkkinä kehityksen suunnalle. Kun työyhteisössä keksitään uusia ja onnistuneita ratkaisuja, ne saattavat jäädä helposti yhden työntekijän käyttöön. Kun nämä onnistuneet ratkaisut jaetaan ja pulmatilanteet saatetaan muiden tietoon, resilienssi toteutuu. (Työterveyslaitos 2021c.) Mirva Grann on resilienssivalmentaja ja tutkinut hoitotyöntekijöiden kokemuksia resilienssistä muutostilanteessa. Työntekijät näkivät resilienssiä lisäävän asioiden ja tapahtumien analysoimisen ja kokemuksesta oppimisen sekä näiden jälkeen toiminnan suunnan muuttamisen. (Grann 2020, 284.) Työterveyslaitoksen sivuilta löytyy työpaikoille tarkoitettu pikatesti, jolla voi selvittää onko työpaikka resilienssi (Työterveyslaitos 2021d).

Grann (2020, 282) tuo esille, kuinka vanhustyössä olevat hoitotyöntekijät kokevat tärkeäksi voimavaraksi yhteisöllisyyden ja kollegoiden tuen. Hoitajat jakavat saman todellisuuden ja siihen liittyviä tunteita ja tietoa sekä kokemuksia. Työyhteisön sosiaalinen resilienssi muodostuu siitä, että sen jäsenet voivat osallistua, vaalia ja ylläpitää myönteisiä suhteita sekä selvitä näissä suhteissa vastoinkäymisistä. Lipposen (2020) mukaan sosiaalista resilienssiä luodaan ja ylläpidetään luottamuksella, molemminpuolisella tuella ja vastavuoroisuudella. Työyhteisö voi kohdata vahvana kriisejä, kun se on valmistautunut hyvin ja yhteisössä on vahva sosiaalinen verkosto, joka havainnoi tietoisesti asioita ja on valmis oppimaan ja mukautumaan. Näitä asioita tulisi pitää yllä yhteisössä jatkuvasti. (Lipponen 2020, 283.)

2.3 Työntekijän resilienssi

Organisaation ja yksilön resilienssiä täytyy kuvailla eri tavoin, vaikka niillä voi olla myös vaikutusta toisiinsa. Organisaatioissa keskitytään erilaisiin toimintamalleihin ja kulttuuriin, mutta yksilöiden re-

silienssistä puhuttaessa huomio kiinnittyy yksilön psykologisiin ominaisuuksiin. (Nieminen, Talja, Airola, Viitanen, Tuovinen & Heikkilä 2017, 75.) On järkevää ajatella, että yksilön omat muutosjoustavuuden taidot toimivat pohjana työntekijän resilienssille. (Näswall ym. 2015.) Työntekijän resilienssin ilmentyminen ei vaadi suurta kriisitilannetta vaan se on koko ajan työssä kehittyvä taito. Resilientti työtapa näkyy siinä, kuinka työntekijällä on kykyä sopeutua haasteisiin ja etsiä mahdollisuuksia jatkuvaan kehittymiseen. Jotta työntekijä voi kehittää kykyjään, tulee työympäristön olla sellainen, joka tukee ja tarjoaa tarvittavat mahdollisuudet selviytyä haasteista sekä työkuultuurin, jossa työntekijää rohkaistaan käyttämään näitä resursseja. (Näswall, Malinen, Kuntz & Hodliffe 2019, 354,359, Lipponen 2019, 272.)

Työntekijän omien kykyjen ja ominaisuuksien ansiosta hän voi oppia, sopeutua ja verkostoitua työyhteisössä. Työntekijä ilmentää resilienssiä toiminnan ja käyttäytymisensä kautta. Näissä tilanteissa työntekijällä on mahdollisuus kasvaa ja kehittyä. Sen kautta työssä saa onnistumisen kokemuksia ja merkittävyyttä. Työntekijän resilienssi pääsee esille silloin, kun organisaation johtamistyyli on voimauttava. Tällöin se nostaa esille osaamista ja on optimistinen. Esimiestyöllä ja johtamisella on siis hyvin merkittävä rooli työntekijän resilienssille. (Lipponen 2020, 272–273.)

Kun arvioimme työntekijöiden resilienssiä, täytyy ottaa huomioon, kuinka työympäristö vaikuttavaa siihen miten työntekijät pystyvät käsittelemään jokapäiväisiä työn haasteita ja toimimaan resilienteillä tavoilla. Nämä tavat edistävät organisaation kestävyyttä ja suorituskykyä. Britt, Shen, Sinclair, Grossman & Klieger (2016, 382) ajattelevat, että kun työntekijän resilienssiä tutkitaan, tutkijoiden on tärkeä dokumentoida myös työpaikalla esiintyviä merkittäviä vastoinkäymisiä aiheuttavat stressitekijät.

Suurin osa olemassa olevista työpaikan resilienssin mittareista keskittyy yksilöön ja hänen yksilöllisiin piirteisiinsä (Näswall ym. 2019, 353–354). Mittaamiseen liittyy ongelma silloin, kun resilienssi määritetään yksilön ominaisuutena, takaisin kimpoamisena tai joustavuutena, jolloin sitä mitataan yleensä itsearvioinnilla. Tämä näkökulma ei välttämättä tuo ilmi sitä, miksi tai miten ihmiset poikkeavat toisistaan resilienssin taidoissa. Esimerkiksi ihmiset voivat omata joustavuutta ja kimmota takaisin monista eri syistä. (Britt ym. 2016, 384.) Näswall ym. (2019, 355) ovat laatineet mittaustavan, jossa on vuoro-vaikutteinen näkökulma. Tässä mittaustavassa ajatellaan, että organisaatio mahdollistaa resilienssin toteutumisen, joka näkyy organisaation suorituskyvyssä ja siinä, miten se voi tukea työntekijöitään.

2.4 Työntekijän ja työyhteisön resilienssin vahvistaminen

Kuten mitä tahansa muutakin ihmisen taitoa, myös resilienssin taitoja voi kehittää itsessään. Kaikki voivat tehdä niin riippumatta iästä tai taustasta. Ihmisellä täytyy tällöin olla vain halua kehittymiseen ja oikeanlaiset välineet siihen. Useat resilienssiin liittyvät tutkimukset osoittavat, että yksilöä tukevat, hyvät ja positiiviset ihmissuhteet ovat tärkeässä osassa silloin kun yksilöllä on vaikea aika elämässään. (Cohen 2016.)

Resilienssi-interventioissa tärkeää on keskittyä vahvistamaan resilienssitekijöitä. Jos asiaa tarkastellaan esimerkiksi kognitiivisen lähestymistavan kautta, stressi on mielenterveyshäiriö, joka on kielteisten uskomusten ja irrationaalisten ajatusten tulos. Ihmisen arvio stressistä johtaa stressireaktioihin ja näin muuttamalla ajatusprosesseja, voimme tuottaa stressiin sopeutumista auttavia reaktiota syntymään. Kun ihminen haastaa kielteisiä ajatuksiaan ja opettelee ongelmanratkaisutaitoja, kognitiiviseen joustavuuteen ja aktiiviseen selviytymiseen liittyvät tekijät lisääntyvät. (Poijula 2018, 226.)

Resilienssistä on tullut kiinnostava tutkimuskohde silloin, kun terveyden edistämisen pohjaksi alettiin ajatella terveyslähtöisyyttä. Stressiperäisiä psyykkisiä häiriöitä ei olla pystytty vähentämään ja vaihtoehtoisten tutkimussuuntauksien kiinnostavuus on kasvanut. Resilienssitutkimuksessa huomio suunnataan suojaaviin piirteisiin ja mekanismeihin sairauksien patofysiologian ymmärtämisyriksen sijaan. Resilienssi on viime aikojen katsaustutkimuksissa määritelty muuttuvaksi, dynaamiseksi ja moniulotteiseksi prosessiksi, jota voidaan siis parantaa ja muovata. Erilaisia resilienssi-interventioita kehitetään ja arvioidaankin nyt maailmalla paljon. Työpaikoilla tehtävät resilienssikoulutukset voivat olla hyvä keino subjektiivisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden vahvistamiseen sekä se voi parantaa työntekijän henkilökohtaista resilienssiä. (Poijula 2018, 224–225.)

Jos organisaatio tai sen toimintakenttä kokee isoja muutoksia, tilanne saattaa muodostua työntekijöille kuormittavaksi epävarmuuden takia. Tällöin resilienssin vahvistaminen on tarpeellista ulkopuolisen tuen, esihenkilön tai ryhmän omin voimin. Kun tuetaan resilienssiä ja sen avulla myös työhyvinvointia, tutkimusten mukaan sillä on vaikuttavuutta myös työn tuloksellisuuteen. Ryhmän resilienssin vahvistaminen vaatii pieniä arjen tekoja työntekijöiltä esimerkiksi keskustelukulttuuria kehittämällä. Kehittämistä on hyvä johtaa jonkun ulkopuolisen koulutetun työnhajaajan tai kouluttajan, jotta siitä saadaan muodostettua jokapäiväinen tapa. Yhteinen resilienssin kulttuuri luodaan sillä, että jokaisen yksilölliset resilienssin taidot saadaan valjastettua yhteiseen käyttöön. (Lipponen 2020, 296–298.)

Työyhteisön koulutuksella on todettu olevan hyviä tuloksia työntekijöiden resilienssin lisääntymiselle. Grant, Green ja Rynsaardt (2010) tutkivat opettajille suunnatun koulutusohjelman vaikuttavuutta. Koulutuksessa saatiin valmennusta työhyvinvointiin, mielenterveyden hyvinvointiin, tavoitteiden saavuttamiseen ja resilienssiin. Kontrolliryhmään verrattuna resilienssi ja työhyvinvointi olivat parantuneet selvästi koulutuksen aikana. (Grant, Green & Rynsaardt 2010, 163.)

Mindfulness-taitojen on todettu lisäävän yksilön resilienssin taitoja. Tutkimuksessa ”Mindfulness in Motion (MIM), tutkijat selvittivät, onko mindfulness- taitojen lisäämisellä MBI (Mindfulness Based Intervention)-tekniikalla vaikutusta työyhteisössä, jossa koetaan jatkuvasti kovaa stressiä. Tutkimuksessa mittaamiseen käytettiin Connor-Davidson Resiliency Scale- mittaristoa, jonka avulla työntekijät arvioivat omia resilienssin taitojaan alussa ja kahdeksan viikon intervention jälkeen. Tutkimustulokset osoittivat hyvin merkittävästi sen, että interventio lisäsi resilienssiä. (Klatt, Steinberg & Duchemin 2015, 5.) The Lancet Public Health (2018) on julkaissut artikkelin tutkimuksesta, jossa tutkijat selvittivät mindfulness-taitojen vaikutusta yliopisto-opiskelijoiden stressin sietokykyyn. Tutkimuksesta selvisi, että tutkimusryhmä koki vähemmän ahdistusta mindfulness-kurssien aikana. Mindfulness lisäsi psykologista resilienssiä opiskeluun liittyvään ahdistukseen. Tutkimus vahvisti myös ajatusta, että mindfulness-kurssien vaikutus saattaa olla suurempi opiskelijoilla, joilla oli enemmän stressiä. (Galante ym. 2017, 72,79.)

Hollantilaiset organisaatiopsykologian tutkijat Arnold Bakker ja Evangelia Demerouti [2014] ovat luoneet työn voimavarat- työn vaatimukset-mallin. Sitä voi käyttää resilienssiä tukevien seikkojen esille tuomiseen työpaikan paine- ja muutostilanteissa, vaikka se on kehitetty uupumisen ennaltaehkäisyyn, tukemiseen ja arviointiin. Kun mallilla tutkitaan resilienssiä, työn vaativuustekijät ovat niitä asioita, jotka kuormittavat työntekijöitä henkisesti ja fyysisesti. Ne tekijät, joista työntekijät tai työyhteisö saa voimaa ja innostusta selvitäkseen työn arjessa, kutsutaan mallissa voimavaroiksi. Voimavarat nostetaan mallissa keskiöön, sillä usein ne ovat näkymättömämpiä kuin vaativuustekijät. Kun arjen tilanteita saadaan sanoitettua, ryhmän kokemus omasta selviämisestä vahvistuu. (Lipponen 2020, 300–303.)

2.5 Varhaiskasvatusalan muutokset

Varhaiskasvatuksessa on viime vuosina tapahtunut paljon muutoksia. Vuodesta 2013 varhaiskasvatuksen valtakunnallinen ohjaus on ollut opetus- ja kulttuuriministeriössä. Opetusministeri Gran-Laasonen nimitti vuonna 2017 työryhmän tekemään varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekarttaa vuosille 2017-

2030. Tämän tiekartta antaa suuntaviivoja varhaiskasvatuksen osallistumisasteen nostamiseen sekä henkilöstörakenteen, koulutuksen ja päiväkotien henkilöstön osaamisen kehittämiseen. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 9–10, 16.)

Vuoden 2021 elokuulla moni asia on muuttunut lainmuutosten myötä alalla. Asiakasmaksulakia on muutettu niin, että kuntien asiakasmaksutuotot jäävät aiempaa vähäisemmiksi. Tulorajaa korotettiin 31 prosenttia ja sisaralennus muuttui. Kaksivuotiseen esiopetukseen valitut kokeilukunnat aloittivat viisivuotiaiden esikoulut. Esiopetuksen toteutus tapahtuu paikallisten kokeiluesiopetuksen opetussuunnitelmien mukaisesti. Näiden muutosten lisäksi kesällä on annettu lausunto myös kahteen muuhun lakiluonnokseen, varhaiskasvatuslain muuttaminen lapsen tukemisen osalta sekä yksityisen varhaiskasvatuksen ilmoitusmenettelyn muuttaminen lupamenettelyksi. (Lahtinen 2021.)

Suuri muuttuja alalla on ollut viime vuosina myös varhaiskasvatuslaki. Tarpeet lain uudistamiseen olivat pitkään tiedossa ja uudistaminen oli pitkä prosessi, jossa sen ensimmäinen osa astui voimaan vuonna 2015. Aiempi päivähoitolaki oli säädetty vuonna 1973. (Karila ym. 2017, 16.) Lopullinen varhaiskasvatuslaki astui voimaan 2018 ja se toi muutoksia henkilöstölle. Henkilöstön koulutustasoa nostettiin ja tehtävänimikkeitä selkiytettiin, tavoitteena vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua. Päiväkodin moniammatillisessa tiimissä työskentelee tulevaisuudessa lastenhoitajia, varhaiskasvatuksen opettajia ja varhaiskasvatuksen sosionomeja. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018.)

Elokuulla 2021 laissa henkilöstön mitoituksesta poikkeamisen osalta tarkennettiin tulkintaa, jonka mukaan poikkeaminen henkilökunnan määrässä ei ole sallittua missään tilanteessa (Lahtinen 2021). Varhaiskasvatuslaissa velvoitetaan nyt ennakoimaan ennalta tiedettyjä poissaoloja esimerkiksi huolehtimaan, että lomien ja koulutusten aikana päiväkodissa on tarpeeksi henkilökuntaa. Lisäksi yllättäviin sairastumisiin täytyy löytää sijainen vaikkakin hetkellinen järjestelyaika sallitaan. Laissa on kuitenkin edelleen ongelmana se, että laki määrittelee mitoituksen koon päiväkodille, mutta ryhmäkohtaisiin mitoituksiin se ei puutu. Tehy vaatii, että ryhmäkohtaiseen henkilöstömitoitukseen tulisi siirtyä. (Salumäki 2021.) Varhaiskasvatuslakiin tuli myös kohta henkilöstön ilmoitusvelvoitteesta, jonka mukaan henkilöstön tulee ilmoittaa, jos lapsen hyvinvoinnin tai kasvun, kehityksen tai oppimisen edellytykset ovat vaarantuneet tai varhaiskasvatuksen tavoitteet eivät voi toteutua. Kunnassa tulee olla ilmoitusvelvollisuuden toteuttamiseen ohjeet, jotka ovat julkisesti nähtävillä. (Lahtinen 2021.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on säädetty velvoittavaksi vuonna 2018, joka tarkoittaa, että varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat varhaiskasvatuksen järjestäjiä oikeudellisesti velvoittava

määräys. (Opetushallitus 2018, 4.) Tällä velvoittavuudella, hallinnonalan muutoksella ja varhaiskasvatustulilla on muutettu suomalaisen varhaiskasvatuksen roolia ja tuotu sitä vahvasti osaksi suomalaista kasvatus- ja koulutusjärjestelmää. Varhaiskasvatuksessa korostuu nyt myös enemmän lapsen oikeus varhaiskasvatukseen. Myös julkisuudessa varhaiskasvatuksesta on käyty keskustelua liittyen sen merkitykseen, maksuihin, järjestämiseen sekä yhä enemmän myös pedagogiikkaan. (Karila ym. 2017, 17–19.) Varhaiskasvatuksen järjestäminen on tulevaisuudessakin jatkuvassa muuttumisen tilassa ja henkilöstön ja asiakkaiden tiedottamiselle ja ymmärrykselle tarvitaan aikaa. (Lahtinen 2021.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, ja pääasiallisesti se syntyy arjen työssä. Irralliset terveystapahtumat eivät riitä saavuttamaan työhyvinvointia, vaan sen hyväksi tehtävä toiminta tulee olla pitkäjänteistä ja läpileikkaavaa. (Työterveyslaitos 2021e.) Jokapäiväinen työn sujuminen on tärkeintä (Manka & Manka 2016, 75). Tällöin kohdistetaan toiminta esimerkiksi työprosesseihin, johtamiseen, henkilöstöön tai työympäristöön. Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu työntekijälle sekä työnantajalle. Työhyvinvointia kehitetään ja ylläpidetään yhdessä, ja sen edistäminen tapahtuu yhteistyönä johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden kesken. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä tärkeinä toimijoina ovat myös luottamusmiehet, työsuojeluhenkilöstö sekä työterveyshuolto.

Kun työhyvinvointia tarkastellaan maailmanlaajuisesti, se liitetään useimmiten työkykyyn ja työterveyteen. Suomalaiseen työhyvinvoinnin käsitteeseen sisältyy myös työn sujuminen arjessa, ja näin se nähdään laajempänä kokonaisuutena. Organisaation toimintatapa ja johtaminen, työ ja työntekijä sekä ilmapiiri ovat vaikuttamassa sen syntyyn. (Manka & Manka 2016, 75.) Tutkimuksista voidaan todeta, että työhyvinvoinnilla on hyvin merkittävä yhteys esimerkiksi asiakastyytyväisyyteen, sairaspöissaoloihin, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen ja tuottavuuteen. Jos työhyvinvointiin investoidaan, se voi maksaa itsensä moninkertaisena takaisin esimerkiksi organisaation maineen ja taloudellisen tuloksen kautta. (Työterveyslaitos 2021e.)

3.1 Hyvinvoiva työntekijä

Työterveyslaitos (2021) määrittelee hyvinvoivan työntekijän piirteitä. Kun työntekijä voi hyvin, hän on motivoitunut ja vastuuntuntoinen. Työntekijä pääsee hyödyntämään työssään osaamistaan ja vahvuuksiaan. Hän myös tuntee työnsä tavoitteet ja saa palautetta työstään. Hyvinvoiva työntekijä kokee itsensä tarpeelliseksi ja kokee työssään riittävästi sekä yhteenkuuluvuutta että itsenäisyyttä. Työntekijä onnistuu ja innostuu työstään eli kokee työn imua. (Työterveyslaitos 2021e.) Työpaikoilla olisi hyvä keskittyä muun työhyvinvoinnin ohella lisäämään työn imua, koska sillä on todettu olevan vaikutusta työhön sitoutumiseen, vähäisempiin eläköitymisajatuksiin ja työpaikan taloudelliseen menestykseen. Tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen työssä ovat työn imua. Työntekijöille tulisi luoda mahdollisuuksia synnyttää aito innostus työhönsä, jolloin he ovat tyytyväisiä sekä tehokkaita ja energisiä. (Manka & Manka 2016, 42.)

Tarkastellessa työhyvinvointia työpaikan sisäisten tekijöiden kautta voidaan jaotella hyvinvointiin vaikuttavat tekijät viiteen alueeseen (KUVIO 1). Organisaation kulttuuri ja toimintatavat ovat työhyvinvoinnin perusta. Rakennetekijöihin kuuluvat myös työn sisällöt ja vaikutusmahdollisuudet, mikä tarkoittaa sitä, että työssä täytyy voida oppia ja sen tulisi olla mahdollisimman monipuolista. Myös työn pelisääntöihin ja tavoitteisiin on tärkeää voida vaikuttaa. Näistä muodostuu organisaation rakennepääoma. Sosiaalinen pääoma taas kuvaa yhteisön henkistä tilaa, johon vaikuttavat työilmapiiri ja johtamisen laatu. Keskiössä on kuitenkin aina työntekijä, ja hän itse tulkitsee työyhteisöään omien asenteiden kautta. Työntekijällä voi olla huono olo, vaikka kaikki osatekijät olisivatkin kunnossa. Myös oma psykologinen pääoma, terveys ja henkinen sekä fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen. (Manka & Manka 2016, 76–77.)



KUVIO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka & Manka 2016, 76.)

Ihmisen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen puoli vaikuttavat toisiinsa ja sisältävät päällekkäisyyksiä, sillä ihminen on kokonaisuus. Jos ihminen voi pahoin jollain osa-alueella, se heijastuu myös muuhun elämään. Työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana tuleekin olla ihmisen hyvinvointi fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti. Kun ihminen voi hyvin ja on terve, hän pystyy suorituksillaan hyödyttämään asiakkaita, organisaatiota ja häntä itseään. (Juuti & Vuorela 2015, 252.)

Tarkkonen (2016) tutkii väitöskirjassaan ” Näin on tehty ennenkin” turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallintaa estäviä ja siihen vaikuttavia uskomuksia. Tutkimuksesta voitiin todeta, että työturvallisuus koettiin työhyvinvoinnin kehittämisessä merkittäväksi alueeksi, mutta muita osa-alueita aliarvostettiin kehittämisessä. Erityisesti työn ja työolosuhteiden voimavaravaikutuksiin perustuvan henkisen hyvinvoinnin erottaminen työhyvinvoinnissa omaksi alueekseen oli vaikeaa. Tutkimuksessa huomattiin, että yksilökohtaisten syiden korostuneisuus on yksi ongelmauskomuksista, joka selittää työn ja työolosuhteiden kehittämisen aliarviointia. (Tarkkonen 2016, 212.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstö on tuonut esille viime aikoina paljon keskustelua alan työolosuhteista. (Karila ym., 2017, 17). Myös sosiaalisessa mediassa on ilmennyt varhaiskasvatusalan työntekijöiden hätähuutoja alan arjesta esimerkiksi instagram-tilillä ”varhaiskasvatuskertomuksia” (Salumäki 2021). Työvoimapula alalla erityisesti varhaiskasvatuksen opettajista on hyvin vakava, ja esimerkiksi Oulussa tilannetta kuvataan uutisissa jo kriisiytyneeksi (Holopainen & Putkonen 2021). OAJ:n tuoreen vuoden 2021 syyskuussa tehdyn selvityksen mukaan alanvaihtoa harkitsee jopa 63 prosenttia varhaiskasvatuksen opettajista. Tätä ennen kysely oli tehty kesäkuulla, jolloin alanvaihtoa harkitsi noin kolmannes opettajista. OAJ:n puheenjohtaja Olli Luukkainen uskoo, että muutoksen taustalla vaikuttaa korona-ajan kuormitus. Kyselyssä suurimmaksi syyksi alan vaihdolle valittiin työn kuormittavuus, jonka valitsi 83 prosenttia alanvaihtoa harkinneista. Muita syitä olivat työmäärän lisääntyminen (67 prosenttia) sekä palkkataso (50 prosenttia). (OAJ 2021.)

Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirasto Valvira aloittivat vuonna 2020 yhteisen varhaiskasvatuksen valvontaohjelman, jossa tutkitaan päiväkotien ryhmäkokoja ja henkilöstömitoituksia julkisella sektorilla (Salumäki 2021). Vuonna 2020 painopisteenä valvonnassa on ollut henkilöstömitoitus, jossa ylityksiä on ollut hyvin vähän, vain 0,3 prosenttia kaikista tarkastelujaksoista. Vuonna 2021 henkilöstömitoituksen seuraaminen jatkuu ja sitä tarkastellaan myös ryhmäkohtaisesti. (Aluehallintovirasto 2020, 21.) Opetusministeri Li Andersonin mukaan tällä hetkellä on tärkeää selvittää, täytyykö henkilöstömitoitusta koskevaa lainsäädäntöä tarkentaa, ja mahdolliset muutostarpeet täytyy selvittää. Hän

tulee lisäksi kutsumaan alan ammattilaisia pyöreän pöydän keskusteluun. Keskustelun tarkoituksena on pohtia yhdessä eri toimijoiden kanssa, mitkä olisivat oikeita ratkaisuja tilanteessa. (Salumäki 2021.)

3.2 Työhyvinvointi ja resilienssi

Työelämässä tapahtuu paljon muutoksia, ja tämä vaatii työntekijöiltä sopeutumiskykyä, mutta yhä enemmän myös kykyä toimia itse muutoksen agentteina. Työntekijät vaikuttavat oman ja lähiyhteisönsä työhön ja toimivat itseohjautuvasti. Työntekijä voi vaikuttaa itse kokemaansa eikä häntä voida nähdä objektina, jolle tapahtuu erilaisia asioita iloisista ikäviin. Työntekijän hyvinvoinnista puhuttaessa onkin tärkeää nostaa esille psykologinen pääoma, jonka ansiosta ihmisellä on mahdollisuus johtaa omaa elämäänsä ja tuntea mielenrauhaa. Työntekijöiden suoriutumisessa ja työpaikalla käyttäytymisessä sillä on merkitystä. Psykologinen pääoma on yhteydessä poissaoloihin, työtyytyväisyyteen ja työssä suoriutumiseen. Psykologinen pääoma ennustaa myös vähäisempiä lopettamisaikkeitä työssä ja työntekijän sitoutumista organisaatioon. Tämän vuoksi se on tärkeää myös työnantajalle. (Manka & Manka 2016, 158.)

Psykologiseen pääomaan liittyy neljä eri osa-aluetta, jotka ovat toiveikkuus, optimismi, resilienssi ja itseluottamus (Wang, Sui, Luthans, Wang & Wu, 2014, 6). Itseluottamus tarkoittaa ihmisen uskoa omiin kykyihin, joilla hän voi saavuttaa haluttuja tavoitteita. Siihen kuuluu myös hallinnan tunne siitä, että voi itse vaikuttaa siihen, kuinka toimii, eikä ole vain olosuhteiden ja toisten ihmisten johdateltavissa. Resilienssillä taas tarkoitetaan ihmisen sitkeyttä ja palautumiskykyä ennalleen rasituksen jälkeen. Vastoinkäymisiä kohdatessaan sitkeä ihminen ei lannistu, vaan etsii keinoja onnistuakseen. Realistinen optimistisuus on yksi hyvinvoinnin peruselementeistä. Kun ihminen ajattelee optimistisesti, hän näkee ympärillään enemmän myönteisiä kuin kielteisiä asioita. Toiveikkuus pitää yllä tavoitteellista toimintaa, johon kuuluvat merkityksellisyys ja kyky keksiä keinot tavoitteiden saavuttamiseksi. Toiveikas ihminen löytää muita reittejä tavoitteiden saavuttamiseksi vaikka ”tie nousisi pystyyn”. (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, 6–7.)

Manka & Manka (2016, 167–168) tuovat esille, että erään tutkimuksen mukaan sitkeyttä lisättiin sillä, että henkilöt tulivat tietoisemmaksi omista voimavaroistaan, taidoistaan ja lahjakkuudestaan. Osallistujia pyydettiin luetteloimaan voimavarojaan, minkä jälkeen niiden toteuttamiseen etsittiin resursseja. Jotta kehitys ei hidastuisi, myös esteitä pyrittiin tunnistamaan ja niiden varalle tehtiin suunnitelmia. Lopulta oppimiseen vaikutti se, että osallistujat tulivat tietoisiksi mitä he olivat alun perin ajatelleet ja

tunteneet silloin kun vastoinkäymisiä oli kohdattu. Osallistujat oppivat keskittymään omiin mahdollisuuksiinsa ja resursseihinsa esteiden ylittämiseksi. (Manka & Manka 2016, 167–168.)

Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä on kysymys työn vaativuustekijöiden ja voimavarojen tasapainottamisesta, joka tulee tarpeeseen silloin kun kohdataan resilienssiä vaativia tilanteita. Eräässä isossa päivähoiton yksikössä otettiin koko lukuvuoden ajaksi käyttöön työhyvinvointiprojekti, koska lapsiryhmät olivat kasvaneet ja paineita oli myös lisääntyneistä paperitöistä. Henkilökunnan hyvinvoinnista ja jaksamisesta oltiin huolissaan. Yksi keino tilannetta selvitettäessä oli työn voimavarat–työn vaatimukset-malli, jota työntekijät pohtivat yhdessä keskustellen. Päiväkodissa jatkettiin pohdintojen hyödyntämistä ja malli otettiin käyttöön myös viikkopalaverissa, joissa mietitään seuraavan viikon vaatimuksia. Vaatimusten rinnalle otettiin käyttöön ”tähän tarvittavat voimavarat”-kohta, jonka avulla varmistettiin, että vaatimuksiin voidaan vastata ja voimavaroista huolehditaan. Näin työyhteisöön saatiin käyttöön malli, joka pitää arjen haasteissa selviytymiskykyä yllä. (Lipponen 2020, 305–306.)

Shin, Taylor ja Seo (2012) ovat tutkineet työntekijöiden psykologisen resilienssin vaikutusta organisaation muutokseen sopeutumiseen. Tuloksista voidaan huomata, että työntekijöiden resilienssin ominaisuudet vaikuttivat positiivisesti työntekijöiden muutokseen sitoutumiseen. Jos työntekijällä oli korkeat psykologisen resilienssin taidot, hän pystyi sitoutumaan muutokseen vahvasti. Tämän katsottiin johtuvan siitä, että korkean psykologisen resilienssin omaavat työntekijät kokivat positiivisia tunteita organisaation muutoksia kohtaan. Tutkimuksessa todettiin myös organisaation kannustimien vaikuttavan myös muutokseen sopeutumiseen. Työntekijät, jotka olivat saaneet paljon tukea ja kannustimia organisaatiolta, hyväksyivät muutokset paremmin. (Shin, Taylor & Seo 2012, 740.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Raahen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön käsitteitä omista ja työyhteisön resilienssin eli muutosjoustavuuden taidoista ja työhyvinvoinnista. Lisäksi tarkoituksena on tutkia, mitä kehittämistarpeita resilienssin ja työntekijän kokeman työhyvinvoinnin osa-alueilla on.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää henkilöstön muutosjoustavuutta ja työhyvinvointia sekä lisätä tietoa muutosjoustavuudesta työntekijän ja työyhteisön voimavarana.

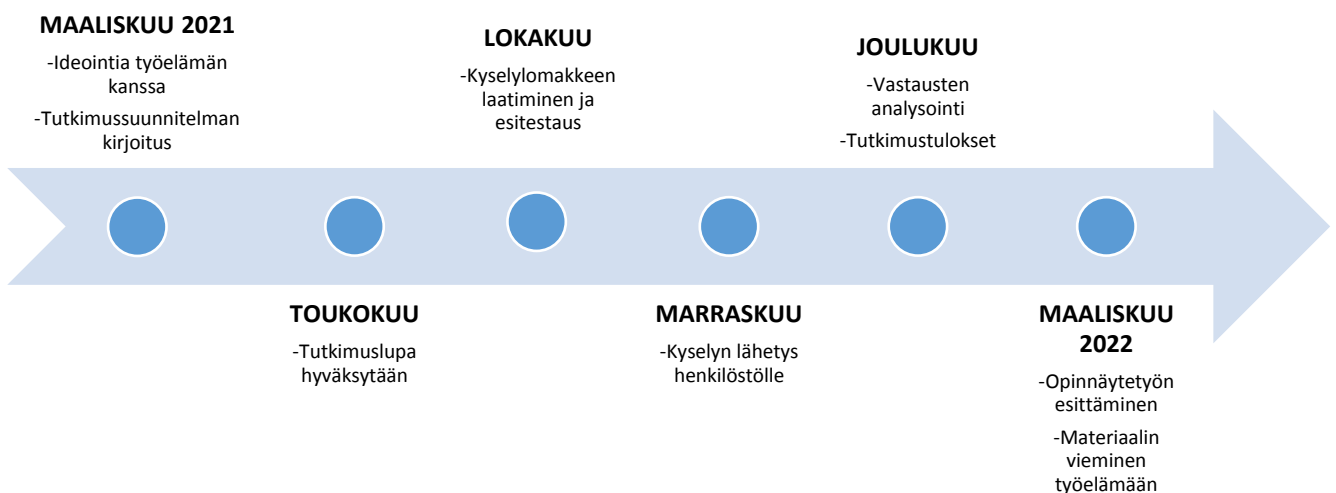
Opinnäytetyön tutkimusongelmat ovat:

1. Miten työntekijät arvioivat omaa ja työyhteisön resilienssiä?
2. Mitä kehittämistarpeita resilienssin ja työhyvinvoinnin osa-alueilla on?

Tavoitteena on tutkimustulosten avulla luoda työyhteisöjen käyttöön huoneentaulu, jonka avulla voidaan vahvistaa muutosjoustavuutta Raahen kaupungin varhaiskasvatuksen työyhteisöissä.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyöprosessi alkoi vuoden 2021 alussa ja kesti maaliskuulle 2022 (KUVIO 2). Opinnäytetyön aiheesta keskustelin ensimmäisen kerran varhaiskasvatusjohtajan kanssa maaliskuussa 2021. Tämän jälkeen aloitin opinnäytetyösuunnitelman tekemisen. Kun olin valinnut kohderyhmän, valitsin tutkimuksen lähestymistavan ja aineistonkeruu- ja analysointimenetelmän. Tutkimuslupa sain toukokuussa 2020. Perehdyin teoriaan ja keräsin teoriatietoa tutkimukseen elo-, syys- ja lokakuussa 2021. Aloitin lokakuussa myös kyselylomakkeen tekemisen, ja se lähti vastaajille marraskuun 2021 alussa. Marras- ja joulukuun aikana analysoin tuloksia Webropol-ohjelmaa, Excel-laskentataulukko-ohjelmistoa sekä sisällönanalyysejä apuna käyttäen. Helmikuussa 2022 esittelin kehittämistyön esihenkilöille, ja materiaali lähti yksiköihin maaliskuussa. Maaliskuussa esittelin työni myös Centrian seminaarissa.



KUVIO 2. Opinnäytetyöprosessin vaiheet

5.1 Toimintaympäristö ja kohderyhmä

Raahen kaupungin varhaiskasvatuksessa tarjotaan palveluja kunnallisissa ja yksityisissä päiväkodeissa, perhepäivähoidossa, ryhmäperhepäivähoidossa sekä avoimessa päiväkodissa. Lähes joka päiväkodissa järjestetään myös esiopetusta. Raahessa henkilöstöön kuuluvat myös lasten ja vanhempien tukena ole-

vat neljä varhaiserityisopettajaa sekä kommunikaatio-ohjaaja. (Raahen kaupunki 2021.) Kommunikaatio-ohjaaja ohjaa, ideoi ja tukee perheitä, lapsia ja työntekijöitä vaihtoehtoisten kommunikaatiokeinojen, kuten kuvien käytössä silloin kun lapsi tarvitsee niitä kielenkehityksen tueksi (Raahen kaupunki 2022). Valitsin kohderyhmään Raahen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilökunnan, joten yksityiset palveluntuottajat rajautuivat tutkimuksesta pois. Raahen kaupungin varhaiskasvatuksessa on tapahtunut paljon muutoksia viime vuosina, ja siksi halusin ottaa tarkasteluun juuri kaupungin työntekijät. Lisäksi kohderyhmä ja kaupungin varhaiskasvatusympäristö on minulle tuttu ja tärkeä. Kohderyhmään kuuluu eri ammattiryhmiin kuuluvia ammattilaisia. Vastaajissa on avustajia, perhepäivähoitajia, varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen erityisopettajia ja lastenhoitajia.

Tämän opinnäytetyön ohjausryhmään kuuluivat opinnäytetyön alkaessa varhaiskasvatusjohtaja Kati Haarala ja esihenkilö sekä perheiden palveluohjauksesta vastaava Anne Viinikangas. Marraskuusta 2021 alkaen työelämäohjaajana toimi varhaiskasvatusjohtaja Irmeli Stark. Opinnäytetyön ohjaavana opettajana toimi yliopettaja Leena Raudaskoski Centria-ammattikorkeakoulusta.

5.2 Opinnäytetyön lähestymistapa

Opinnäytetyön lähestymistapa on konstruktiivinen. Konstruktiivisessa tutkimuksessa huomio kiinnitetään johonkin käytännön ongelmaan, johon pyritään löytämään tutkimuksen avulla ratkaisu. Ongelman ratkaisun tärkeimpiä asioita ovat ongelman ja ratkaisun käytännön merkitys ja yhteys aiempaan teoriaan. Tässä lähestymistavassa pyritään muuttamaan organisaation toimintaa ja käytänteitä. Konstruktiivisessa tutkimuksessa kohdeorganisaatiolle luodaan teoreettiseen tietoon perustuva ja puolueeton ratkaisu ongelmaan. Konstruktiivinen lähestymistapa on sopiva silloin kun on tarkoituksena luoda konkreettinen tuotos, esimerkiksi tuote tai malli. Tuotos on käytännössä hyödynnettävä ja merkityksellinen rakenne, joka on ratkaisu todelliseen ongelmaan. Konstruktiivinen tutkimus perustuu uusiin ideoihin ja innovointiin. (Ojasalo, Moilanen & Ritakoski 2015, 66–67.)

Konstruktiivisen tutkimusotteen ydinkäsite on konstruktio, jolla on loputon määrä toteutumismahdollisuuksia. Ihminen voi luoda esimerkiksi mallin, diagrammin, suunnitelman, organisaatorakenteen, tietojärjestelmän tai kaupallisen tuotteen. Nämä kaikki ovat konstruktioita, joille on tunnusomaista, että ne keksitään ja kehitetään eivätkä ne ole siis löydettyjä. Uutta todellisuutta syntyy, kun kehitetään uudenlaisia ja kaikesta olemassa olevasta poikkeavia konstruktioita. (Lukka 2001.) Tutkimuksessani huo-

mio kiinnitetään Raahen kaupungin varhaiskasvatukseen ja sen työntekijöiden työhyvinvoinnin vahvistamiseen muutosten keskellä. Tutkimukseni tavoitteena oli luoda konstruktio, henkilökunnalle suunnattu materiaali. Materiaalista työntekijät saavat lisää tietoa resilienssin kehittämisestä ja se toimii heidän työhyvinvointinsa tukena.

5.3 Aineistonkeruu

Käytän tutkimuksessani kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää. Määrällisessä tutkimuksessa voidaan kuvata ennalta tiedetyt ominaispiirteet ja vastata kysymykseen ”kuinka paljon?” (Vilka 2015, 66). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa kyseessä on todellisuuden hahmottamisen tapa. Tutkija määrittelee etukäteen todellisuuden rakentumisen kiintopisteet, ja informantit arvioivat niiden merkitystä, tarpeellisuutta ja hyödyllisyyttä. Vastauskehikko annetaan vastaajille valmiina, minkä ansiosta tiedonkeruu voidaan toteuttaa paljon laajempaan kuin laadullisessa tutkimuksessa. Tällöin voidaan testata ryhmien välisiä eroavaisuuksia ja muuttujien välisiä riippuvuuksia. Tämä taas selkeyttää yleiskuvaa, joka tehdään suuresta joukosta. (Ikonen 2016, 117.) Kvantitatiivisella tutkimuksella pystyn selvittämään työntekijöiden käsityksiä resilienssistä ja työhyvinvoinnista. Vaihtoehdot ovat lomakkeessa valmiina, joten työntekijöiden ei tarvitse määritellä itse laajemmin aihetta. Haluan saada koko henkilökunnan näkemyksen aiheeseen, joten myös tämän vuoksi kvantitatiivinen tutkimus on paras menetelmä tutkimukseen.

Tutkimuksen käytössä olevat resurssit määräävät myös tutkimusmenetelmän valintaa. Resursseihin kuuluvat esimerkiksi käytettävissä olevat laitteet, rahoitus sekä työaika. (Vilka 2015, 70.) Tilastokeskus (2021) määrittelee kvantitatiivisen yhteiskuntatutkimuksen niin, että se kuvaa ja tulkitsee yhteiskuntailmiötä tieteen yleisen logiikan mukaisesti. Tällöin siinä kehitetään mahdollisimman tarkkoja mittausmenetelmiä, kerätään tutkimusaineistot esimerkiksi väestötosten perusteella, jotka ovat edustavia sekä sovelletaan tilastotieteen menetelmiä saatuihin aineistoihin. Näin saadaan oikeita johtopäätöksiä. (Tilastokeskus 2021.)

Aineistonkeruumenetelmäksi valitsin strukturoidun kyselylomakkeen (LIITE 1), jossa on monivalinta-kysymyksiä. Strukturoituun kyselyyn on laadittu valmiit vaihtoehdot (Tietoarkisto 2021a). Lisäksi aineistoa täydentää yksi avoin kysymys, jonka tavoitteena on täydentää muita vastauksia sekä antaa palautetta kyselystä. Avointen kysymysten käytön etuna on, että vastausten joukosta voi löytyä hyviä

ideoita ja niillä on mahdollisuus saada selville vastaajan mielipide perusteellisesti. Huono puoli avoimissa kysymyksissä on, että niihin jätetään helposti vastaamatta, vastaukset ovat epätarkkoja tai vastaaja vastaa asian vierestä. (Valli 2018a, 114.)

Tutkimuksissa, joissa ollaan kiinnostuneista esimerkiksi tutkittavien arvoista, asenteista, kokemuksista ja mielipiteistä, kyselylomake on sopiva aineistonkeruutapa (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 25). Tutkimuksessani haluan selvittää työntekijöiden mielipidettä ja näkemyksiä asiasta, joten kyselylomake on sopiva tähän. Kun kyselylomaketta käytetään aineistonkeruumenetelmänä, korostuu ennakkosuunnittelu, sillä tarkentavia kysymyksiä tai havaintoja ei voi tehdä jälkikäteen. Tärkeää on tehdä kyselylomake niin, että vastaaja ymmärtää sen niin kuin tutkija on tarkoittanut. (Valli 2018c, 261.)

Tein kyselylomakkeen Webropol-ohjelmalla, koska se on suurimmalle osalle työntekijöistä tuttu ja myös helppo käyttää. Verkkokyselyn isoja etuja on se, että keruuvaihe on nopea ja selkeä ja se on edullinen (Tähtinen ym. 2020, 25). Verkkokyselyn positiivinen puoli on myös se, että tutkijan omat työvaiheet vähenevät sen myötä, kun aineistoa ei tarvitse erikseen syöttää tai litteroida. Aineisto on valmiiksi sähköisessä muodossa ja todella tärkeää on, että se on siinä muodossa kuin vastaaja on itsen vastannut. Syöttö- ja litterointivaiheen lyöntivirheet jäävät pois ja tämä lisää aineiston luotettavuutta. (Valli & Perkkilä 2018, 118.)

Tutkimus oli poikittaistutkimus, jossa aineisto on kerätty usealta vastaajalta yhtenä ajankohtana. Analyyseja, jotka tehdään poikkileikkauksella, voidaan lähinnä käyttää vain ilmiöiden kuvaamiseen (Vastamäki & Valli 2018, 129). Tarkoituksena tutkimuksessa on kuvata työntekijöiden tämänhetkisiä ajatuksia aiheesta, joten en kokenut tarpeellisenä tehdä pitkittäistutkimusta, jossa aineistoa kerätään vähintään kahtena eri ajankohtana samalta vastaajaryhmältä.

Kyselylomakkeen kysymykset perustin teorian tietoon ja aiempiin tutkimuksiin resilienssistä ja työhyvinvoinnista. Kyselylomake voidaan jakaa kolmeen osaan, jotka ovat työntekijän oman resilienssin mittaaminen, työyhteisön resilienssin mittaaminen sekä työntekijän kokemus omasta työhyvinvoinnistaan. Näswall, Kuntz, Hodliffe ja Malinen (2015) ovat kehittäneet työntekijän resilienssin mittaamiseen mittariston ”Employee Resilience Scale”(EmpRes), jota käytin työntekijöiden oman resilienssin mittaamiseen. Mittaristossa on annettu painokertoimet vastauksille, mutta jätin ne tästä tutkimuksesta pois, koska en käytä niitä myöskään muiden osioiden mittauksissa. Suomensin mittariston väittämät ja lisäsin niihin havainnollistavia esimerkkejä varhaiskasvatuksen työympäristöstä. Muutin myös hieman

väittämiä sopivammaksi varhaiskasvatuksen kontekstiin. Työyhteisön resilienssin mittaamiseen käytettävät kysymykset koostin teorian tiedosta, jonka pohjana toimi Työterveyslaitoksen resilienssin määritelmä (Työterveyslaitos 2021a).

Työntekijän oman työhyvinvoinnin arvioinnin pohjana lomakkeessa käytin Työterveyslaitoksen internet-sivuston osuutta ”Hyvinvoiva työntekijä”, jossa määritellään, millaisena hyvinvoiva työntekijä kokee oman työn tekemisen. Näiden tekijöiden kautta voidaan määritellä työntekijän kokemusta omasta sisäisestä työhyvinvoinnistaan. Tähän mittaustapaan en ottanut mukaan tarkemmin ulkoisia tekijöitä, kuten fyysisistä työterveyttä ja organisaatorakenteita vaikka ne osaltaan ovatkin vaikuttamassa työhyvinvoinnin kokemuksen taustalla. Halusin mitata työntekijän kokemusta omasta työhyvinvoinnista, joka oli tukemassa tutkimuksessani resilienssin tutkimista.

Käytin kyselylomakkeen vastauksissa mitta-asteikkona viisiportaista Likertin asteikkoa. Aikoinaan kun asteikko kehitettiin, mittarissa oli seitsemän vastausvaihtoehtoa, mutta nykyisin käytetään myös viisi- ja yhdeksänportaista asteikkoa. Asteikon tulee kuitenkin olla pariton, jotta vastaajalla on mahdollisuus olla ottamatta asiaan kantaa. Tällöin asteikkoon sisällytetään ”en osaa sanoa” vaihtoehto. (Valli 2018a, 106.) Kyselyn esitestaus suoritettiin seitsemällä varhaiskasvatuksen työntekijällä. Vastajiin kuuluu eri nimikkeillä olevia työntekijöitä, mukana myös esihenkilö. Kun esitestaus oli suoritettu ja tarvittavat muutokset tehty, esittelin opinnäytetyötäni varhaiskasvatusyksiköiden johtajien Teams-kokouksessa, jotta esihenkilöt saisivat tietoa tutkimuksesta ja aiheesta. Tavoitteena oli saada esihenkilöt ymmärtämään aihe ja innostumaan siitä ja heidän kauttaan saada myös henkilökunta mukaan vastaamaan kyselyyn. Kyselylomakkeen linkin ja saatekirjeen lähetin esihenkilöiden kautta henkilökunnan sähköpostiosoitteisiin.

Tiedonantajina tutkimuksessa ovat kaikki Raahen kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijät (noin 226 henkilöä), koska tavoitteena on saada aineisto, jossa näkyy koko varhaiskasvatuksen henkilöstön näkökulma aiheeseen. Tutkimukseni on kokonaistutkimus, jossa tutkimusjoukkona on koko varhaiskasvatuksen henkilökunta. Kun halutaan saada otannasta johtuvat epävarmuudet mahdollisimman vähäisiksi, on hyvä käyttää kokonaistutkimusta. Siinä aineisto kuvaa suoraan perusjoukkoa. Silti tiedonkeruuseen jää aukkoja ja sitä kautta epävarmuutta, sillä kaikki eivät kuitenkaan vastaa kyselyyn. (Vehkalahti 2019, 46.)

5.4 Aineiston analyysi

Kokonaisvastausmäärä (N = 61) saatiin kaikista strukturoiduista kysymyksistä sekä taustamuuttujakysymyksistä. Avoimeen kysymykseen vastasi 14 työntekijää (N = 14). Aloitin kyselyaineiston tutkimisen tarkastelemalla peruseräraporttia, joka oli muodostunut Webropol-ohjelmaan. Tarkastelin raporttia kokonaisuutena, minkä jälkeen siirsin aineiston raakadataksi numeromuotoon Excel-ohjelmaan, johon muodostui havaintomatriisi. Kun mitta-asteikko on vähintään välimatka-asteikkoinen ja kun aineisto ei ole vino, voidaan käyttää keskiarvoa (Valli 2018b, 259).

Muodostin keskiarvot kaikille kolmelle kysymysryhmälle, jotta sain selville työntekijöiden vastausten keskiarvot. Keskiarvot muodostuivat työntekijöiden omille resilienssin ominaisuuksille, työyhteisön resilienssin ominaisuuksille sekä työhyvinvoinnin kokemukselle. Keskiarvot muodostin antamalla sanallisille väittämille numeroarvot, joilla pystyin laskemaan numerollisen keskiarvon. Työhyvinvoinnin osuus oli kysytty numeromuodossa, joten siihen sain suoraan laskettua keskiarvon Webropol-ohjelmalla. Jotta kyselylomakkeen aineisto voidaan taulukoida ja analysoida, muuttujille tulee antaa jokin arvo, joka voi olla kirjain tai numerosymboli. Kun tuloksista on tehty havaintomatriisi, voidaan laskea erilaisia keskilukuja, kuten aritmeettinen keskiarvo, jossa havaintoarvojen summa jaetaan niiden keskiarvolla. (Vilka 2015, 109, 112.)

Graafiseksi malliksi valitsin pylväskuvaajan, piirakkamallin sekä taulukot, jotka ovat selkeitä. Piirakkamallilla on hyvä esittää osuuksia tietyssä ryhmässä, ja siksi koin sen parhaaksi esittää prosenttiosuuksia. Pylväskuvaaja taas toimii hyvin esitettäessä eri muuttujien välisiä eroavaisuuksia. Taustamuuttujat ja resilienssin mittariston osa-alueet kuvasin pylväskuvaajilla. Työhyvinvoinnin osa-alueiden kuvaamiseen käytin taulukoita. Piirakkakuvio toimi hyvin havainnollistaessa työntekijöiden resilienssiin liittyvää koulutushalukkuutta.

Sisällönanalyysissa tutkitaan mistä teemoista, aiheista ja asioista aineisto kertoo. Tutkija tekee sisällönanalyysissa koodauksen, jossa tunnistetaan ja nimetään aineistosta sisällöllisiä elementtejä. Jotta tutkija ei huku yksityiskohtiin, aineiston sisäisestä variaatiosta eli vaihtelusta etsitään yleisempiä johtopäätöksiä sisäisen vertailun avulla. Huomiota kiinnitetään tällöin aineistoyksiköiden samanlaisuuksiin ja eroavaisuuksiin. Aineisto voidaan jakaa analyysiyksiköihin, joita voidaan verrata. (Tietoarkisto 2021b.) Avoimen kysymyksen vastaukset kävin läpi sisällönanalyysilla (LIITE 2). Pelkistin vastauksista oleelliset tiedot, jotka liittyvät aiheeseeni. Tämän jälkeen ryhmittelin aineistosta saman sisällön

omaavat asiat. Alaluokista muodostin yhdistävät luokat. Otin sisällönanalyysistä nousseita asioita osaksi tutkimustuloksia molempiin tutkimuskysymyksiin.

Kun kyselyn tulokset on ryhmitelty, tutkijan tulee tulkita tuloksia. Tällöin kohdeilmioistä tuodaan esille jotakin uutta. Tulkinnassa tarvitaan mielikuvitusta eli kykyä hahmottaa mahdollisia maailmoja. Lähteenä tulkinnoille voi olla aiempi tutkimus ja teoria. Sisällönanalyysia on kritisoitu siitä, että voi käydä niin, että analyysi on kuvattu hyvin, mutta mielekkäät johtopäätökset ovat jääneet toteutumatta. Menetelmällä pyritään luomaan luotettavaa tietoa, jolla voidaan tukea arjen päätöksentekoa. Tutkimuksen tekijän tulee siis tuottaa johtopäätöksiä ja niihin perusteluja, jotta ne eivät jää lukijan tehtäväksi. Tutkijan tulee olla tarkkana sisältöanalyysia tehdessään myös, että mitään oleellista ei katoa analyysiprosessin myötä. Tämän vuoksi on syytä palata alkuperäiseen aineistoon aika ajoin. (Ojasalo ym. 2015, 143–144.)

Tuloksista ja havainnoista tutkijan tulee kehittää synteesejä, jotka kokoavat yhteen keskeiset tulokset ja sen kautta muodostuu selkeästi pelkistetty ja perusteltu vastaus asetettuihin kysymyksiin. Nämä synteesit toimivat pohjana johtopäätöksen ja kehittämistyön suosituksille. (Ojasalo ym. 2015, 144.) Aukaistuani ja käytyäni läpi jokaisen ryhmän, eli työntekijän resilienssin, työyhteisön resilienssin ja työhyvinvoinnin aineistot ja niiden tulokset, tulkitsin mitä kehittämistarpeita kustakin ryhmästä löytyy ja toin ne esille tutkimustuloksissa.

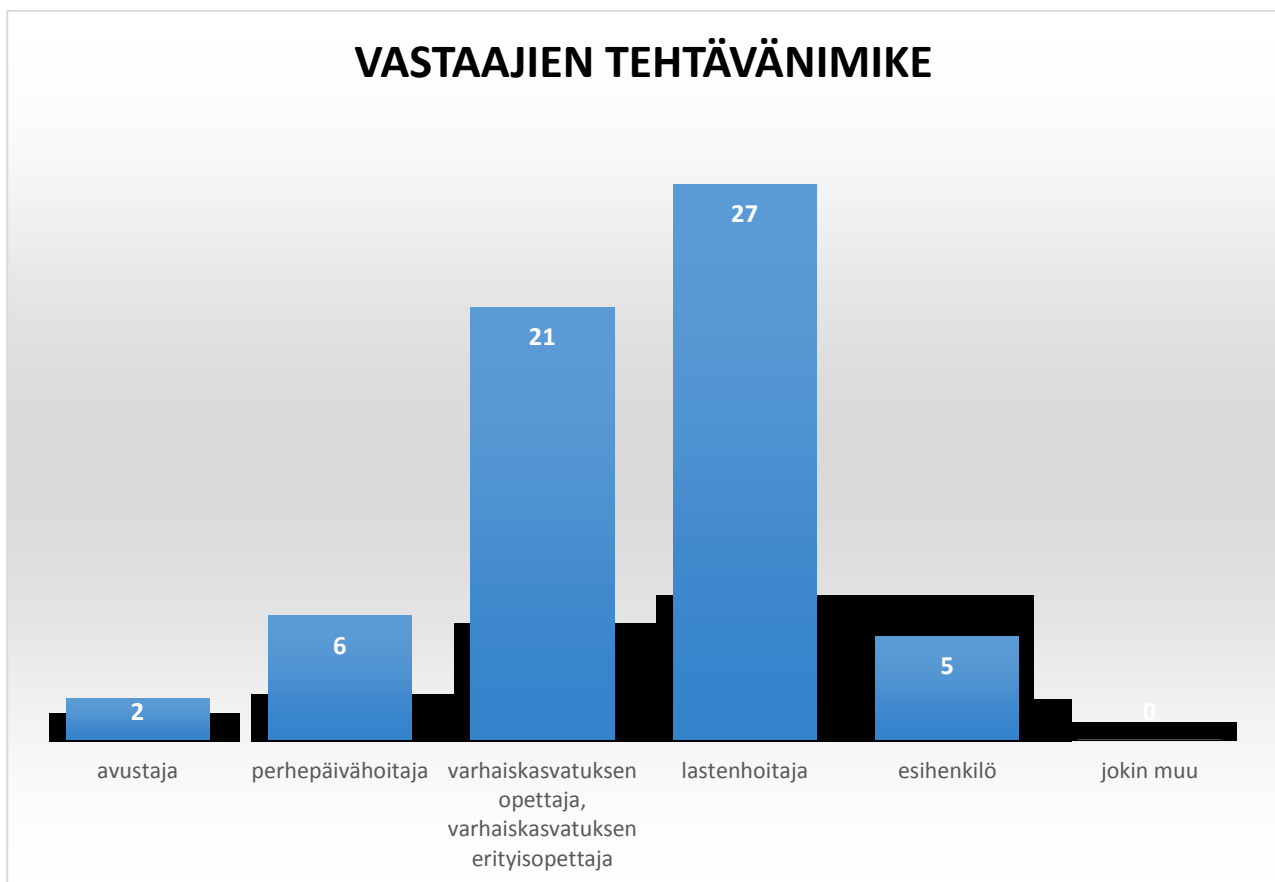
Kehittämistyö tässä opinnäytetyössä on huoneentaulu ja siihen liittyvä tarkennusosio resilienssin ja työhyvinvoinnin kehittämiseen työyhteisöjen käyttöön. Huoneentaulu rakentuu saatujen tutkimustulosten sekä olemassa olevan teorian pohjalta. Kuvaus on tehty selkeäksi ja ymmärrettäväksi, jotta siitä on todella hyötyä henkilöstön arjessa. Taiteilija Sanna Jauhiaisen maalaama lintu valikoitui huoneentauluun kuvaamaan työntekijän vapautta päättää millä tavalla hän suhtautuu työhönsä, sen muutoksiin ja työyhteisöönsä. Halusin myös, että taulu on esteettisesti kaunis, jotta sitä on miellyttävä katsoa ja lukea. Ajattelen, että tällöin se ei unohdu kaappiin vaan sitä halutaan oikeasti pitää esillä päiväkodin tiimeissä ja kahvihuoneissa. Materiaalin jakaminen varhaiskasvatuksen yksikköihin tapahtuu yhteistyössä yksiköiden esihenkilöiden kanssa. Esittelin tekemäni materiaalin esihenkilöistä koostuvassa ohjausryhmän kokouksessa helmikuussa 2022, jonka jälkeen toimitin esihenkilöille sähköisesti materiaalin jaettavaksi omiin yksiköihin.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Vastausaika kyselyyn oli 1.–14.11.2021 ja tuona aikana kyselyyn vastasi 61 työntekijää, josta muodostui kokonaisvastaajamäärä (N = 61). Kysely lähetettiin kokonaisuudessaan n. 216 henkilölle, joten potentiaalisista vastaajista jäi vastauksen antamatta n. 155. Vastausprosentiksi muodostui 28 prosenttia.

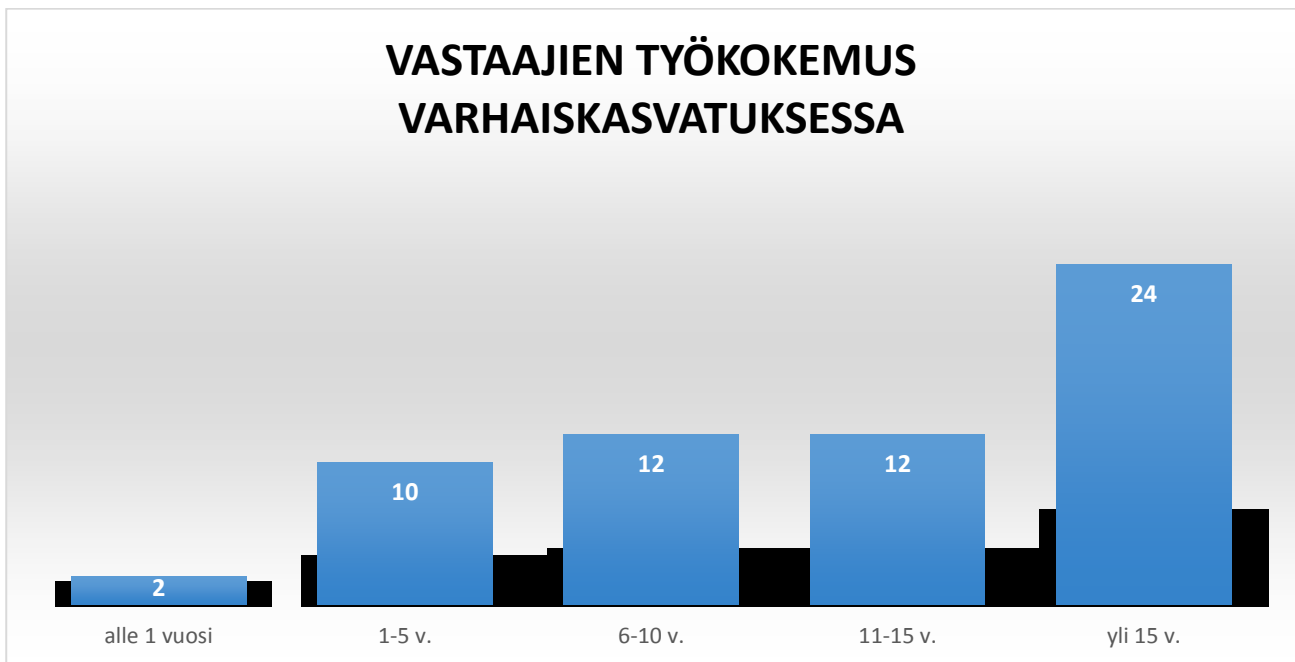
6.1 Tutkittavien taustatiedot

Tutkittaviin kuuluivat kaikki Raahen kaupungin varhaiskasvatuksessa 1.–14.11.21 toimivat työntekijät. Linkki kyselyyn lähetettiin varhaiskasvatusyksiköiden johtajien sekä perhepäivähoidon yhteyshenkilön kautta jokaisen työntekijän sähköpostiin. Tutkittaviin kuului eri ammattinimikkeillä toimivia työntekijöitä, jotka ovat työskennelleet varhaiskasvatuksen alalla eri aikoja.



KUVIO 3. Vastaajien tehtävänimike

Kuviosta 3 nähdään vastaajien tehtävänimikkeiden jakautuminen. Eniten kyselyyn saatiin vastauksia lastenhoitajilta, 27 vastausta (44,3 %). Toiseksi eniten vastasivat varhaiskasvatuksen opettajat ja varhaiskasvatuksen erityisopettajat, 21 vastausta (34,4 %). Perhepäivähoitajia kyselyyn vastasi kuusi (9,8 %) ja esihenkilöiltä vastauksia saatiin viisi (8,2 %). Pienin osuus vastaajista olivat avustajat, joita oli vastaajista kaksi (3,3 %). Muilla nimikkeillä olevia varhaiskasvatuksen ammattilaisia ei kyselyyn vastannut.



KUVIO 4. Vastaajien työkokemus vuosissa

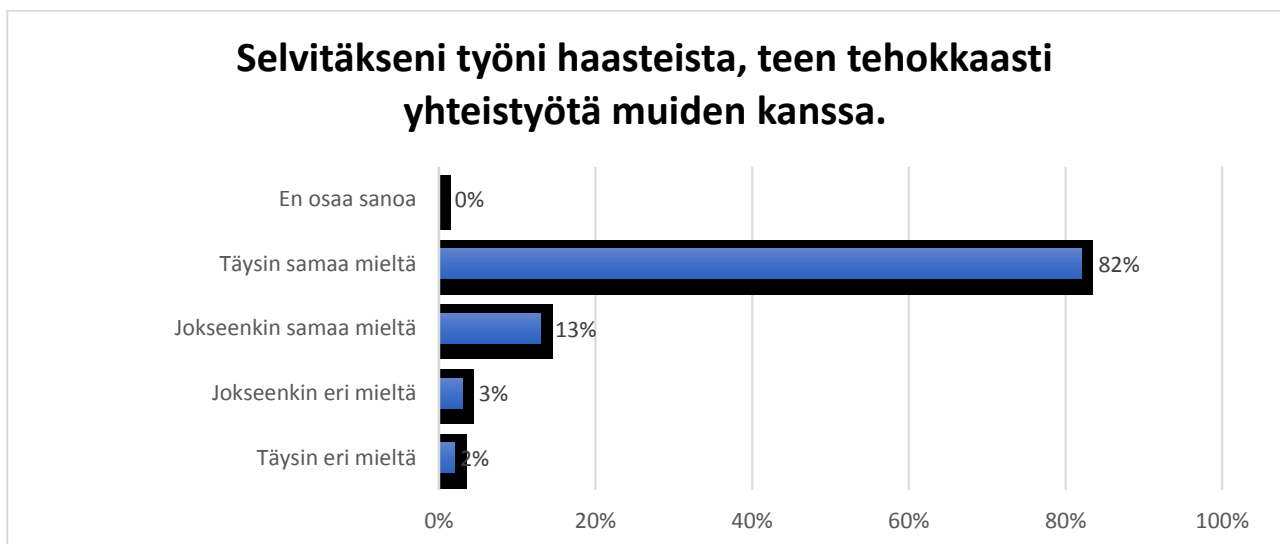
Kuviossa 4 on esitetty työkokemuksen jakauma vastauksissa. Suurin osa vastaajista, 24 työntekijää (40 %), oli työskennellyt varhaiskasvatuksessa yli 15 vuotta. Yhtä paljon oli 11–15 vuotta työskennelleitä sekä 6–10 vuotta työskennelleitä vastaajia. Heitä oli molemmista ryhmistä 12 työntekijää eli molemmista 20 % kokonaisvastaajista. 1–5 vuotta alalla työskennelleitä oli vastaajista kymmenen (16,7%) ja alle yhden vuoden työskennelleitä 2 (3,3 %).

6.2 Työntekijöiden resilienssi ja sen kehittämistarpeet

Työntekijät arvioivat omia resilienssin taitojaan jokaisessa kysymyksessä eri vaihtoehtojen kautta. Numeromuotoon muutettuna nämä vaihtoehdot ovat: 5 = täysin samaa mieltä, 4 = jokseenkin samaa

mieltä, 3 = en osaa sanoa, 2 = jokseenkin eri mieltä ja 1 = täysin eri mieltä. Numeroasteikolla mitattuna työntekijöiden oman resilienssin keskiarvo on 4,3.

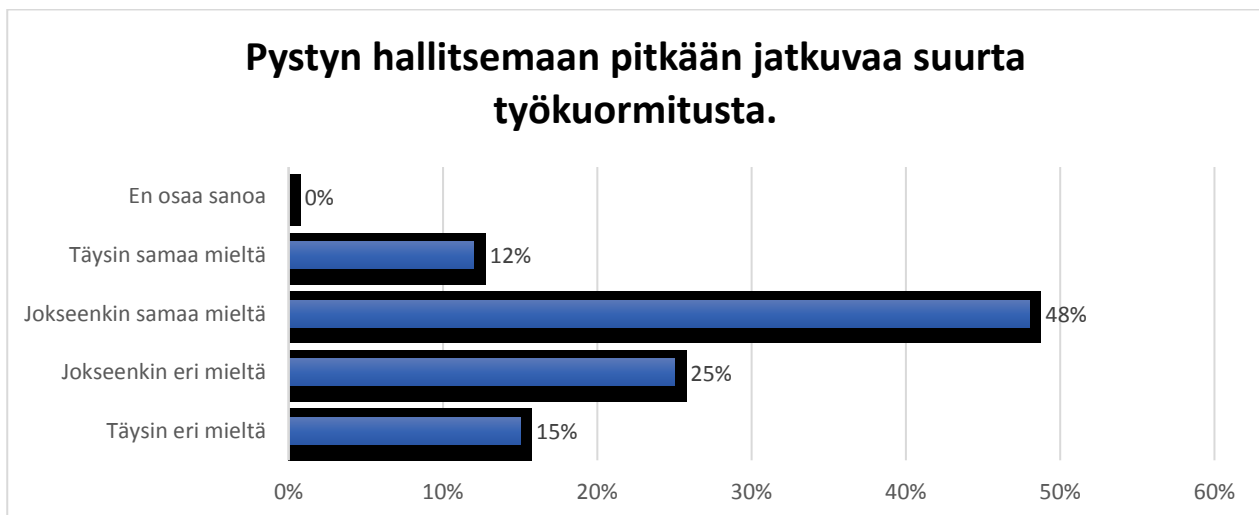
Työntekijät arvioivat omaa resilienssiään yhdeksän väittämän kautta. Esitän kuvaajien kautta prosenttiosuudet vastauksista sekä numerollisen keskiarvon kaikista kysymyksen vastauksista. Keskiarvo kuvaa työntekijän resilienssin tasoa siten, että numero 1 on matalin ja numero 5 korkein. Ensimmäinen väittämä oli ”Selvitäkseni työni haasteista (esim. lapsen haastava käytös, sairastumiset, henkilökuntavaje, hoitolapsen loukkaantuminen tai karkaamistilanne), teen tehokkaasti yhteistyötä muiden kanssa” (KUVIO 5). Suurin osa vastaajista (82 %) vastasi väittämään ”täysin samaa mieltä”, toiseksi eniten valintoja (13 %) tuli ”jokseenkin samaa mieltä”- kohtaan. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 3 prosenttia (n = 2) ja täysin eri mieltä oli 2 prosenttia (n = 1). Kukaan vastaajista ei valinnut ”en osaa sanoa”-vaihtoehtoa. Tämän väittämän kaikkien vastausten numerolliseksi keskiarvoksi muodostui 4,7, joka on yksi korkeimpia kyselyssä.



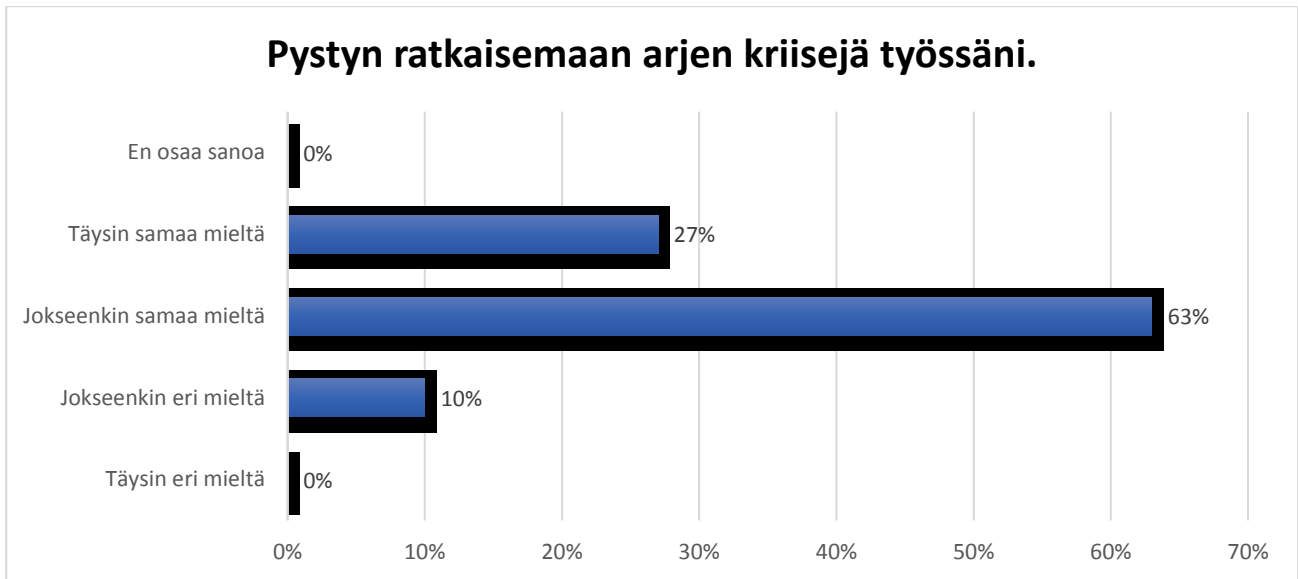
KUVIO 5. Yhteistyön tekeminen

Kuviossa 6 esitetään väitteen ”Pystyn hallitsemaan pitkään jatkuvaa suurta työkuormitusta (esim. suuri lapsiryhmä, pidempiaikainen henkilökuntavaje, suuri dokumentoinnin määrä kuten varhaiskasvatussuunnitelmat, erilaiset seulat, kiireellinen aikataulu” vastauksien jakauma. Väitteen kanssa suurin osa vastaajista (48 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 25 prosenttia vastaajista ja täysin eri mieltä oli 15 prosenttia. Täysin samaa mieltä väitteen kanssa oli 12 prosenttia.

Tämä väittämä sai pienimmän keskiarvon työntekijän resilienssin osa-alueista. Keskiarvoksi vastauksista muodostui 3,2. Jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä olevien osuus on huomattavan suuri vastaajissa. Nislin (2016, 44) toteaa tutkimuksessaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin ja stressin säätelyyn liittyen, että suurin osa tutkimukseen osallistuneista arvioi työnsä voimavarat hyväksi. Joukossa oli kuitenkin myös negatiivisempia näkökulmia, jotka tulee ottaa vakavasti. Osallistujista 35 prosenttia ilmoitti kokeneensa kohtalaista loppuun palamista. Varhaiskasvatuksen työssä kohdataan paljon ihmissuhteita ja se on ladattu monilla tunteilla. Työssä selviytymiseen liittyvät ongelmat tulisi ottaa tosissaan ennen kuin ne kroonistuvat. Vaikka varhaiskasvatuksen työ koetaan inspiroivana, siihen sisältyy vaativia tekijöitä, jotka voivat vaarantaa työntekijän työhyvinvointia. (Nislin 2016, 44.) Varhaiskasvatuksessa työkuormitus kasvaa välillä hyvin suureksi ja tilanne saattaa kestää pidemmän aikaa. Tämän vuoksi olisi tärkeää löytää työntekijöille keinoja selvittää pidempiaikaisen työrasituksen kanssa.



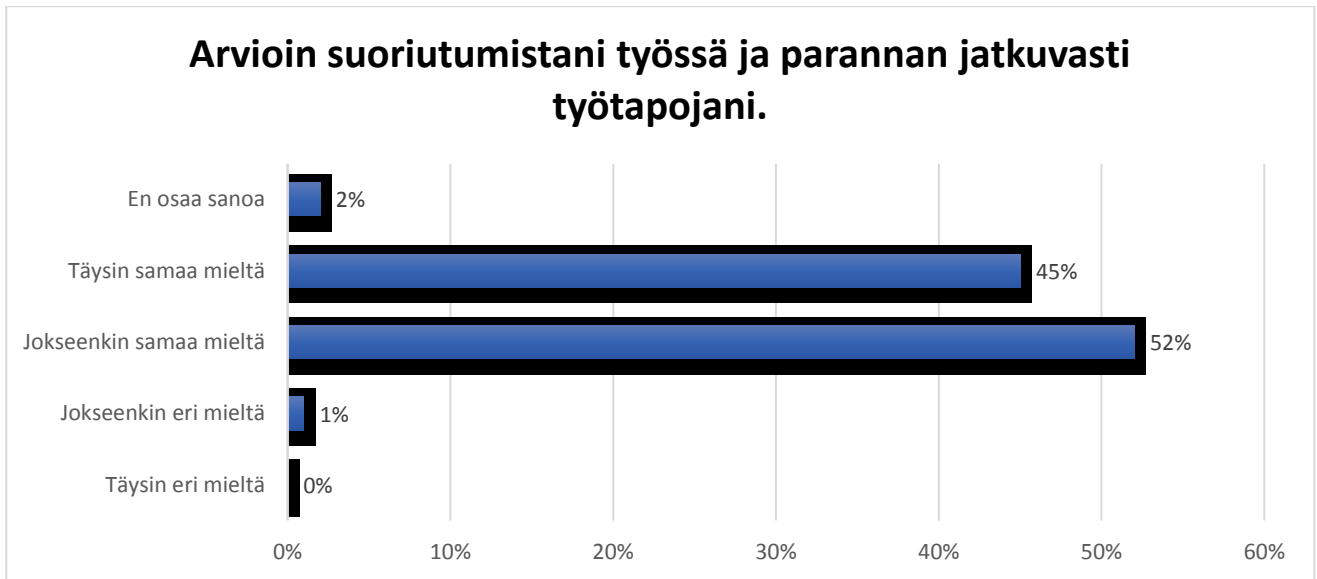
KUVIO 6. Pitkään jatkuvan suuren työkuormituksen hallitseminen



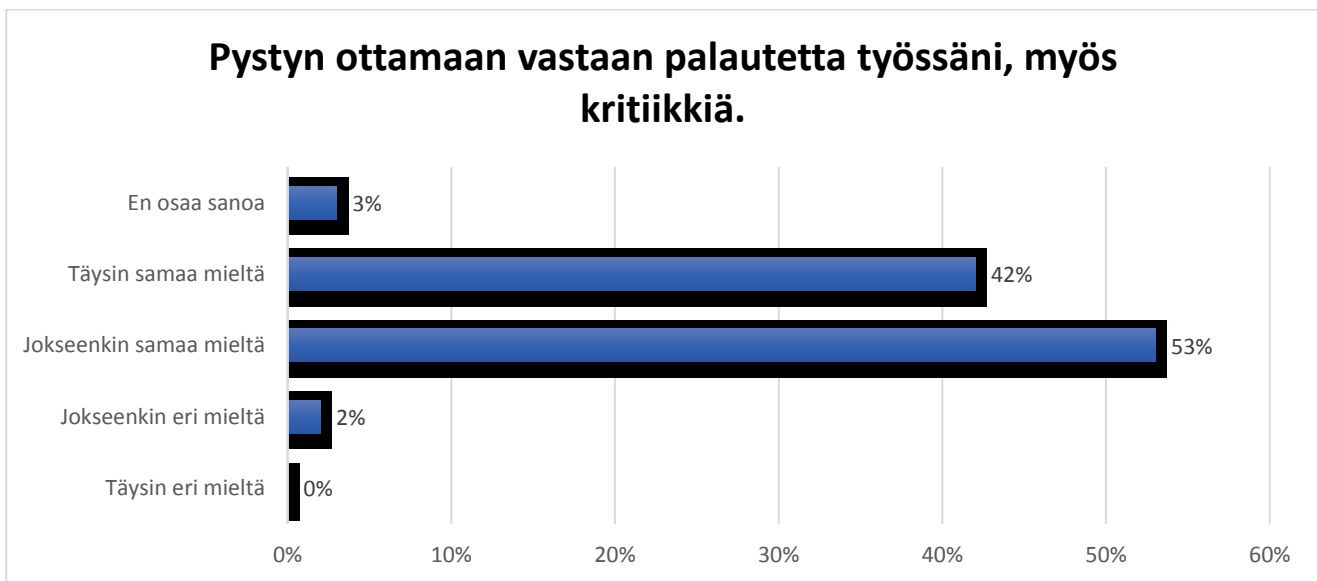
KUVIO 7. Arjen kriisien ratkaiseminen työssä

Kolmas väittämä työntekijän resilienssiin liittyen oli ”Pystyn ratkaisemaan arjen kriisejä (esim. haastavat tilanteet huoltajien kanssa, työyhteisön ristiriidat, odottamattomat työntekijämuutokset, työntekijän sairastuminen) työssäni (KUVIO 7).” Vastaajista suurin osa (63%) oli väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä oli 27 prosenttia ja jokseenkin eri mieltä oli 10 prosenttia. ”Täysin eri mieltä” ja ”en osaa sanoa” vaihtoehtoihin ei tullut yhtään valintaa. Vastauksen numerolliseksi keskiarvoksi muodostui 4,1.

”Arvioin suoriutumistani työssä ja parannan jatkuvasti työtapojani (esim. kokeilen rohkeasti uusia työtapoja lasten kanssa, etsin uusia keinoja haastaviin kasvatustilanteisiin, kyseenalaistan vanhoja työtapojani aika-ajoin).” oli seuraava väittämä (KUVIO 8.). Jokseenkin samaa mieltä oli suurin osa (52%) ja täysin samaa mieltä 45 prosenttia vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli vain 1 prosentti ja 2 prosenttia ei osannut sanoa mielipidettä. Täysin eri mieltä ei ollut yksikään vastaaja. Numerolliseksi keskiarvoksi muodostui 4,4.



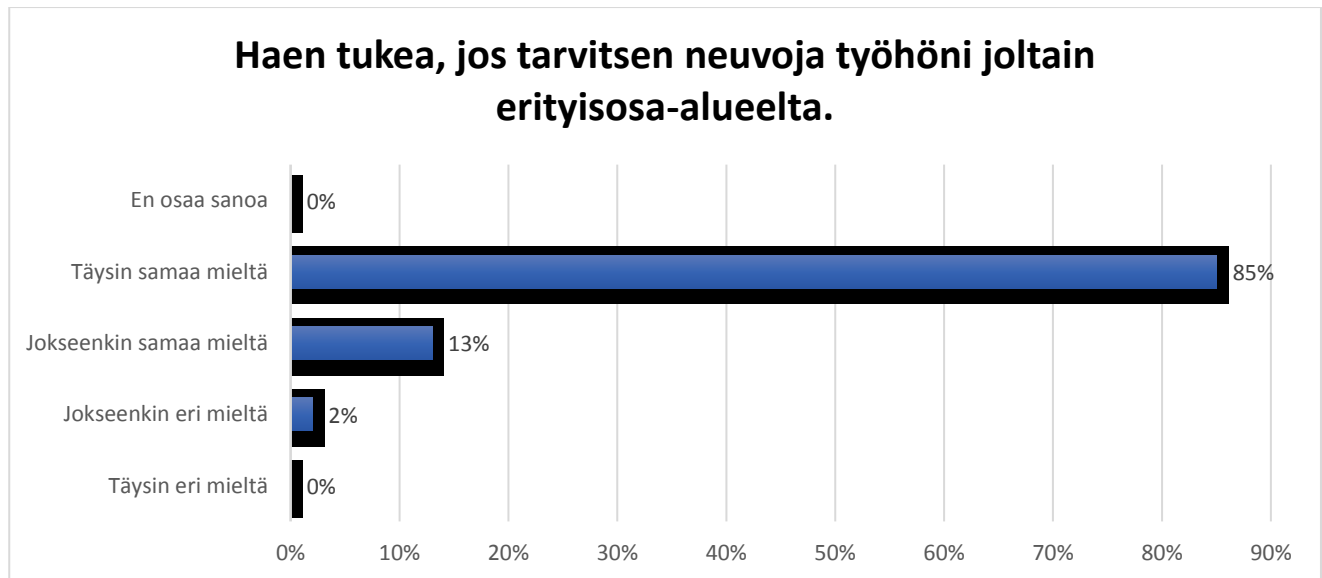
KUVIO 8. Suoriutumisen arviointi ja työtapojen parantaminen



KUVIO 9. Palautteen vastaanottokyky

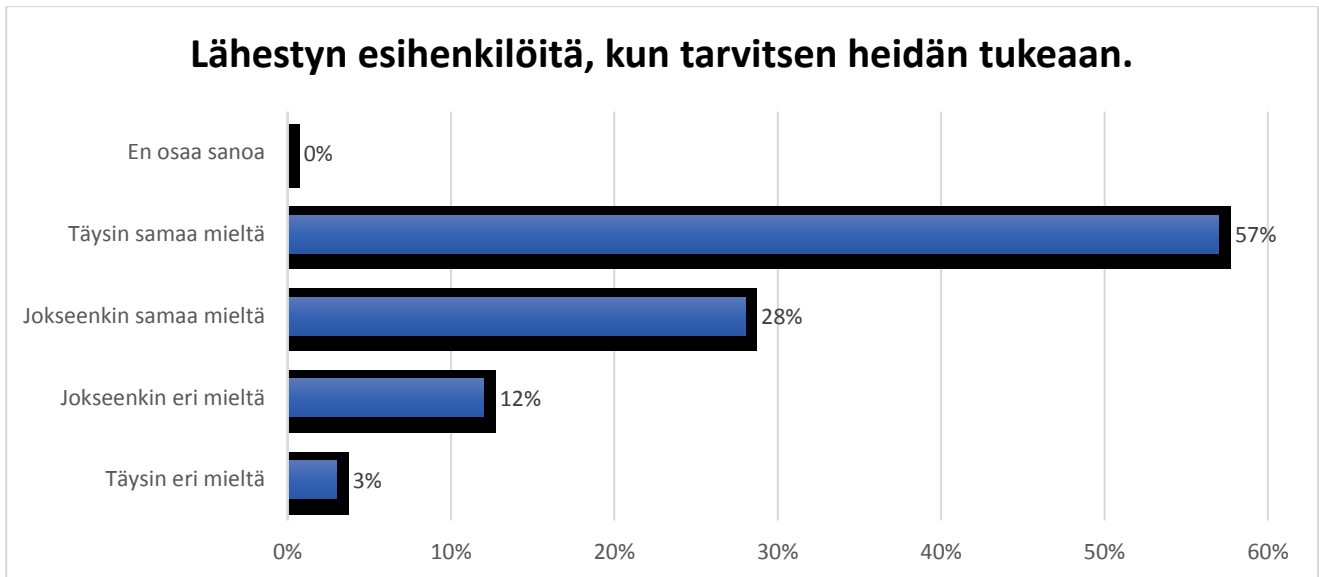
Palautteen vastaanottamiseen liittyvä resilienssin arvioinnin väittämä oli ”Pystyn ottamaan vastaan palautetta työssäni, myös kritiikkiä. (esim. olen vastaanottavainen työkaverin tai esihenkilön palautteelle, pyrin muuttamaan toimintaani tarvittaessa, perustelen omaa toimintaani ja näkökulmaani)”. Kuviossa 9 on esitetty vastausten jakauma. Väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä oli 53 prosenttia eli suurin

osa vastaajista. Täysin samaa mieltä oltiin toiseksi eniten (42 %). Kolme prosenttia vastaajista ei osannut sanoa mielipidettä ja jokseenkin eri mieltä oli 2 prosenttia. ”Täysin eri mieltä”- vastausta ei valinnut kukaan. 4,4 oli tämän väittämän vastausten keskiarvo.



KUVIO 10. Tuen hakeminen erityisosa-alueilta

Väittämään ”Haen tukea, jos tarvitsen neuvoja työhöni joltain erityisosa-alueelta. (esim. työkavereiden erityisosaamisen tai varhaiskasvatuksen erityisopettajan tuen hyödyntäminen)” vastaajista hyvin suuri osa (85%) oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Jokseenkin eri mieltä oli 13 prosenttia ja jokseenkin eri mieltä oli kaksi prosenttia. ”Täysin eri mieltä” ja ”en osaa sanoa”- vaihtoehtoja ei valinnut yksikään vastaaja. Keskiarvoksi muodostui 4,8, joka on korkeimpia lukuja tutkimuksessa työntekijän resilienssin alueella. (KUVIO 10.)



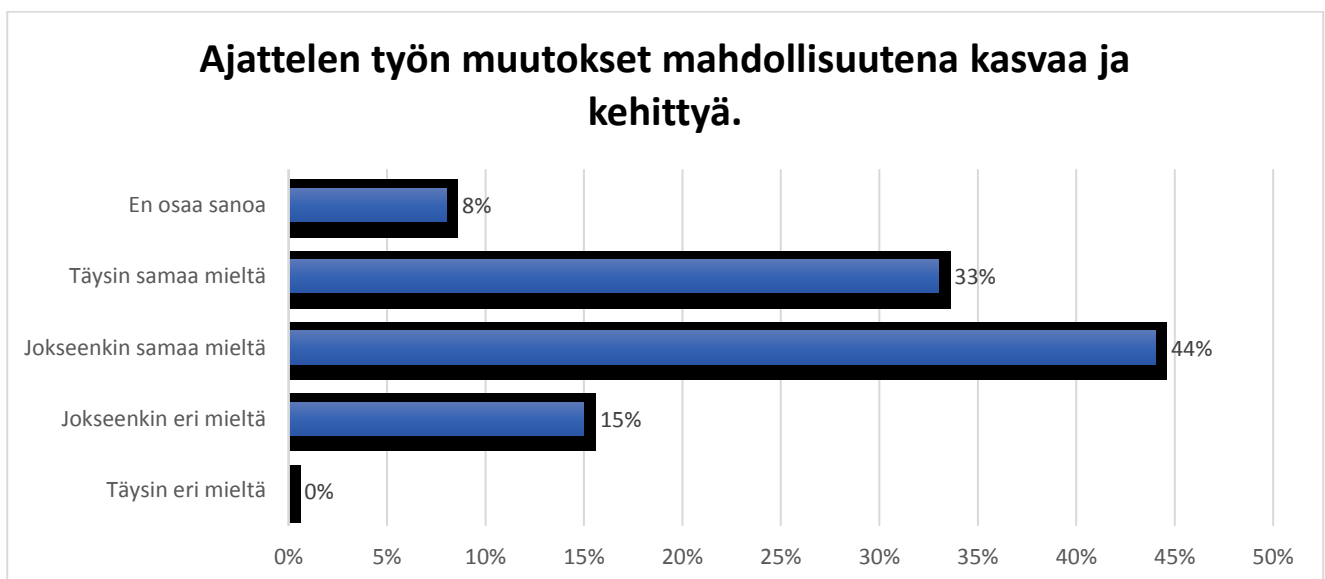
KUVIO 11. Tuen hakeminen esihenkilöiltä

Seitsemäntenä väittämänä kyselylomakkeella oli ”Lähestyn esihenkilöitä, kun tarvitsen heidän tukeaan. (esim. työssäjaksaminen, työn ongelmatilanteet, työyhteisön ristiriidat)”, jonka vastausten jakauma esitetään kuviossa 11. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli yli puolet, 57 prosenttia. Toiseksi eniten (28 %) oltiin jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 12 prosenttia vastaajista ja täysin eri mieltä 3 prosenttia. ”En osaa sanoa”- vaihtoehtoa ei valittu kertaakaan. Keskiarvoksi vastauksista muodostui 4,2. Mielestäni asiaan on hyvä kiinnittää huomiota vastausten hajonnan vuoksi, vaikka keskiarvo oli melko hyvä. Jokseenkin eri mieltä olevien osuus oli kuitenkin 12 prosenttia ja täysin eri mieltä oleviakin mahtui joukkoon. Työntekijän tulee voida lähestyä matalalla kynnyksellä esihenkilöä, jotta ongelmat voidaan selvittää ajoissa. Nislin (2016, 44) toteaa tutkimusraportissaan, että yksi avaintekijä varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin on tuen saaminen kollegoilta ja erityisesti johtajilta. Työntekijän on tärkeää osata itsenäisesti päättää, milloin tukea tulee hakea, sekä olla tietä siitä että tukea on saatavilla, jos sitä tarvitsee. Myös Luukkonen (2020, 75) toteaa, että työntekijän muutosjoustavuutta lisää muutokseen saatu tuki.

Kahdeksas väittäjä koski asennetta työn muutokseen (KUVIO 12). ”Ajattelen työn muutokset (esim. työympäristön vaihtuminen, uuden varhaiskasvatussuunnitelman tuomat muutokset, henkilöstörakenteen ja organisaation muutokset) mahdollisuutena kasvaa ja kehittyä.”- väittämän kanssa suurin osa vastaajista (44%) oli jokseenkin samaa mieltä. Täysin samaa mieltä oli 33 prosenttia. Jokseenkin eri mieltä oli 15 prosenttia ja kahdeksan prosenttia ei osannut sanoa kantaansa. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan vastaajista.

Tämä väittämä sai toiseksi pienimmän keskiarvon työntekijän resilienssin osa-alueista ja jokseenkin eri mieltä ja jokseenkin samaa mieltä olevien osuus oli melko suuri. Keskiarvo on 4,0. Väittämä koskee työntekijän asennetta muutoksiin, joihin hän ei voi juurikaan vaikuttaa.

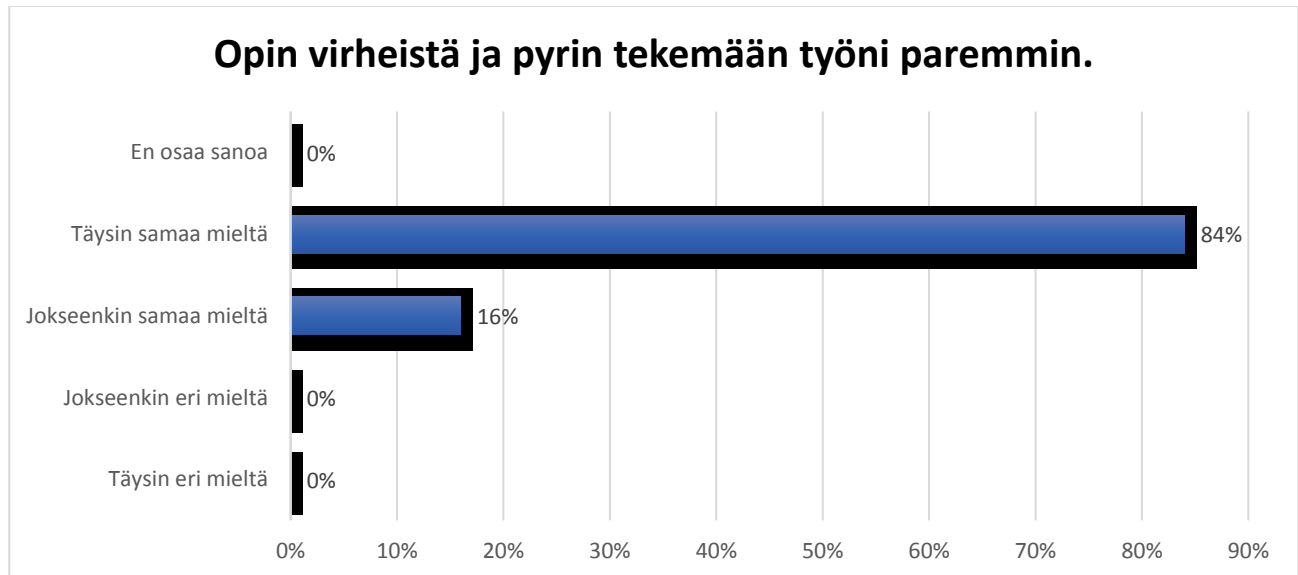
Työntekijä ei voi useinkaan vaikuttaa ympärillä tapahtuviin muutoksiin, mutta hän voi muuttaa omaa asennettaan. Paula Luukkonen (2020, 65) on tutkinut Master-opinnäytetyössään työntekijän resilienssiä ja hän toteaa myönteisen suhtautumisen muutoksiin vaikuttavan muutosten vastaanottavuuteen. Selviytymiskykyyn vaikuttaa optimistinen suhtautuminen, jolloin itsessä ja muissa havaitaan positiivisia puolia. Optimistisuus voi auttaa myös tunnistamaan, että kaikkiin asioihin ei voi itse vaikuttaa. Lisäksi toiveikkuutta kannattaa vaalia, sillä sen on todettu selvästi lisäävän palautumiskykyä muutoksista ja haasteista. (Pietikäinen 2017, 184–185.) Muutoksissa ajattelun joustavuus on olennainen tekijä. Tärkeää on huomata sellaiset asiat, joille ei voi mitään, jättää ne rauhaan ja kiinnittää huomio sellaisiin asioihin, joihin on vaikutusmahdollisuuksia. Mitä joustavammin yksilö löytää uusia näkökulmia tilanteessa ja tunnistaa taitoja, joita on käyttänyt aiemmin, sitä parempi on hänen selviytymisensä nyt käsitellä olevan haasteen kanssa. (Lipponen 2020, 43,49.)



KUVIO 12. Asenne työn muutoksiin

Viimeisenä väittämänä työntekijän resilienssiin liittyen oli ”Opin virheistä ja pyrin tekemään työni paremmin (esim. muutan toimintaani, jos huomaan tehneeni virheen)”. Suurin osa (84%) oli väittämän

kanssa täysin samaa mieltä ja 16 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Muihin vaihtoehtoihin ei tullut valintoja. (KUVIO 13.) Tässä väittämässä vastausten kokonaiskuva oli melko selkä ja keskiarvo nousi 4,8:n.



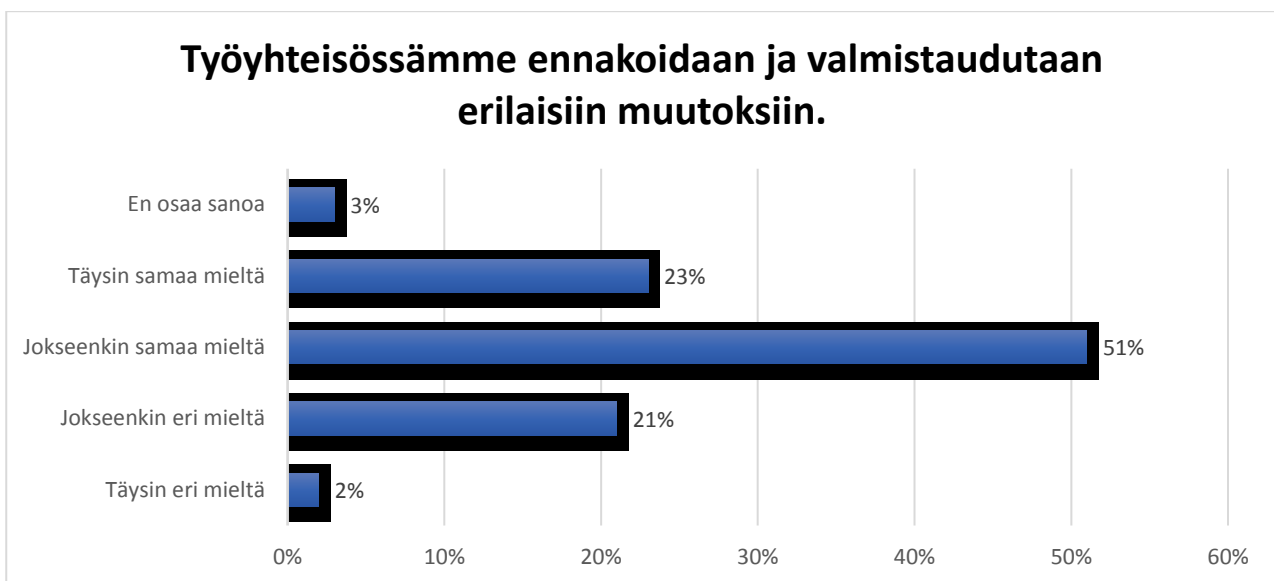
KUVIO 13. Virheistä oppiminen

6.3 Työyhteisön resilienssi ja sen kehittämistarpeet

Toisessa kyselylomakkeen osiossa työntekijöiltä kysyttiin heidän arviotaan työyhteisön resilienssin ominaisuuksista. Työntekijät arvioivat ominaisuuksia valitsemalla ”täysin samaa mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä”, ”täysin eri mieltä” tai ”en osaa sanoa”- vaihtoehdon. Työntekijät arvioivat omaa resilienssiään yhdeksän väittämän kautta. Esitän kuvaajien kautta prosenttiosuudet vastauksista sekä numerollisen keskiarvon kaikista kysymyksen vastauksista. Keskiarvo kuvaa työntekijän resilienssin tasoa siten, että numero 1 on matalin ja numero 5 korkein. Lisäksi kysyin työntekijöiden mielipidettä, olisiko resilienssiin liittyvälle koulutukselle tai lisätiedolle heidän mielestään tarvetta.

Ensimmäinen väittämä oli ”Työyhteisössämme ennakoidaan ja valmistaudutaan erilaisiin muutoksiin (esim. henkilökuntamuutokset, lapsiryhmien muutokset, loma-ajat, sairastumiset).” Jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli vähän yli puolet (51 %). Täysin samaa mieltä oli 23 prosenttia, joka oli miltei yhtä paljon kuin jokseenkin eri mieltä olevien osuus (21 %). Täysin eri mieltä oli kaksi prosenttia vastaajista ja kolme prosenttia ei osannut sanoa mielipidettä asiaan. (KUVIO 14.)

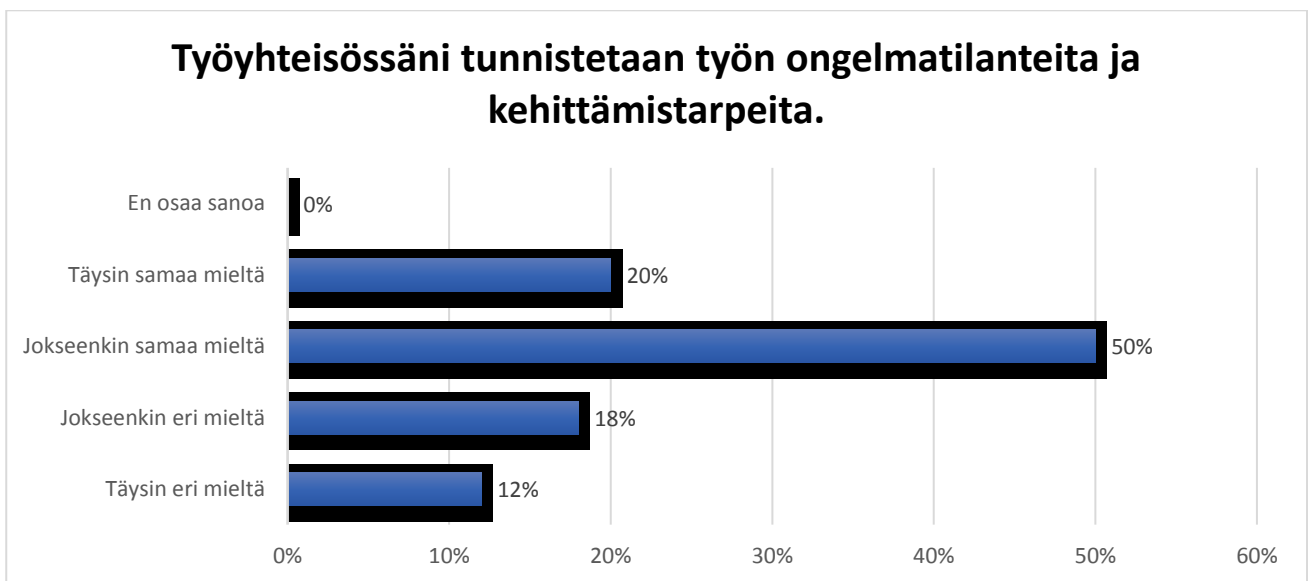
Väittämän vastausten keskiarvoksi muodostui 3,7, joka kuuluu työyhteisön resilienssiin liittyvien vastausten korkeimpiin keskiarvoihin. Jokseenkin eri mieltä olevien osuus on vastauksissa melko suuri ja osa on myös täysin eri mieltä. Ennakointiin ja niihin valmistautumiseen on hyvä kiinnittää nyt huomiota eli alue kuuluu kehittämistarpeisiin. Arvaamattomien ja yllättävien muutosten kanssa tullaan kamppailemaan todennäköisesti tulevaisuudessa yhä enemmän, jolloin ennakoitavuuden rooli on tärkeä. Tulevaisuuden työorganisaatioissa ennakoitavuus tarkoittaa esimerkiksi yhteistyömekanismeja, jotka perustuvat datalähtöiseen suunnitteluun, jossa voidaan perehtyä tiettyyn alueeseen kuten psykisen rasituksen hallintaan. Ennakoitavuuteen kuuluu myös kollektiivisesti organisoituja työprosesseja sekä se, että tunnistetaan ajoissa haavoittuvia työprosessin osia, kuten osaamisen kehittämisen tarpeita. Tulevaisuuden ennakkoinnin vahvistamista tukee esimerkiksi tekoäly, jolloin teknologioiden avulla voidaan paremmin ennaltaehkäistä esimerkiksi oman osaamisen vanhentumista. (Väänänen ym. 2020, 18.)



KUVIO 14. Muutoksiin valmistautuminen ja ennakointi

Toinen väittämä koskien työyhteisöä oli ”Työyhteisössäni tunnistetaan työn ongelmatilanteita ja kehittämistarpeita (esim. haasteita aiheuttavat käytännöt työtehtävien jakamisessa tai ajankäytössä).” Vastausten jakaantuminen esitetään kuviossa 15. Jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa oli puolet vastaajista (50 %). ”Täysin samaa mieltä”- vaihtoehdon valinnoita oli toiseksi eniten (20 %) ja jokseenkin eri mieltä oli 18 prosenttia vastaajista. Täysin eri mieltä ongelmatilanteiden ja kehittämistarpeiden tunnistamisesta oli 12 prosenttia. Kukaan ei valinnut ”en osaa sanoa”-vaihtoehtoa.

Tässä väittämässä vastaukset jakaantuivat miltei jokaiseen vaihtoehtoon, vaikka suurin osa olikin jokseenkin samaa mieltä. Tärkeää on huomata täysin eri mieltä olevien suuri osuus verrattuna muiden väittämien vastauksiin. Keskiarvoksi vastauksista muodostui 3,5, joka on matalimpia työyhteisön resilienssin osa-alueella. Jos työpaikalla ilmenee arjen työssä pieniä pulmia ja häiriötilanteita, voi tällöin olla työnjaossa, työvälineissä, ohjeissa tai toimintavoissa olla päivittämisen tarvetta. Työpaikalla olisi tärkeää tunnistaa yhdessä ongelmatilanteita sekä ratkaista niitä. Kehittämistarvetta saatetaan havaita monessa asiassa ja yhtä työtapaa tai ohjetta kehittämällä saadaan häiriö siirtymään vain toiseen paikkaan. (Työterveyslaitos 2021f.)



KUVIO 15. Ongelmatilanteiden ja kehittämistarpeiden tunnistaminen



KUVIO 16. Ideoiden ja toimivien ratkaisujen jakaminen

”Työyhteisössäni jaetaan ideoita ja toimivia ratkaisuja koko työyhteisön käyttöön eivätkä ne jää esimerkiksi vain yhden työntekijän/tiimin tietoon.”-väittämässä vastaajien määrät hajaantuivat. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli suurin osa vastaajista (38 %) ja jokseenkin samaa mieltä oli toiseksi eniten (31 %). Jokseenkin eri mieltä oli 16 prosenttia ja täysin eri mieltä 12 prosenttia. Kolme prosenttia vastaajista ei osannut sanoa kantaansa. (KUVIO 16.)

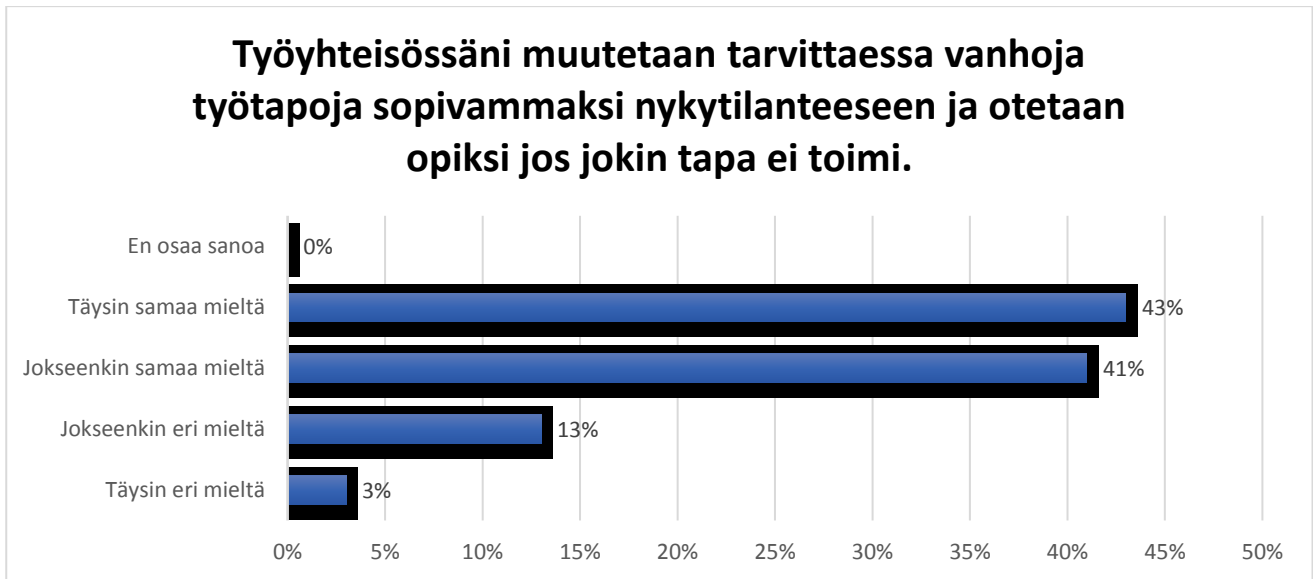
Tässä väittämässä oli miltei samat osuudet jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä, kuin edellisessä väittämässä, mutta täysin samaa mieltä olevien osuus oli suurempi. Keskiarvoksi muodostui 3,7. Asiaan on hyvä löytää keinoja, miten ideoiden jakamista voitaisiin kehittää, sillä se lisää yhteenkuuluvuutta ja helpottaa työn arkea. Työpaikan ongelmia on tärkeä ratkaista ja levittää ratkaisuja myös koko työyhteisön käyttöön, sillä organisaatiossa on voinut kehittyä erilaisia työn tekemisen tapoja ja osa niistä voi olla jo vanhentuneita. Osa taas voi olla alku jollekin uudelle innovatiiviselle toiminnalle. (Työterveyslaitos 2021b.)



KUVIO 17. Nykyisten työtapojen tarkastelu

Neljäntenä väittämänä kyselylomakkeella oli ”Työyhteisössäni tarkastellaan nykyisten työtapojen sopivuutta kulloiseenkin tilanteeseen. (Tilanteeseen vaikuttaa esimerkiksi perheiden tarpeet ja toiveet, lasten ikärakenne ja henkilökuntamuutokset).” Lähes puolet (49 %) oli jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja täysin samaa mieltä oli 25 prosenttia. Jokseenkin eri mieltä oli 11 prosenttia. 8 prosenttia ei osannut sanoa mielipidettä tähän asiaan ja täysin eri mieltä väittämän kanssa oli seitsemän prosenttia vastaajista. Vastausten jakauma on esitetty kuviossa 17.

Tässä väittämässä vastausten keskiarvoksi muodostui 3,7. Jokseenkin samaa mieltä olevien osuus on miltei puolet ja eri mieltä olevia oli myös vastaajissa. Osa-alue kuuluu kehittämistarpeisiin. Työvälineissä, säännöissä, asiakkaan tarpeissa tai työyhteisössä on voinut tulla muutoksia, joiden vuoksi olisi tarpeen toimia uudella tavalla, mutta työtä pyritään tekemään aiemmin hyväksi havaitulla tavalla. Tämän vuoksi olisi syytä pysähtyä tarkastelemaan säännöllisesti, miten työtapojen toimivuutta voisi muuttaa tilanteeseen sopivaksi. (Työterveyslaitos 2021c.)



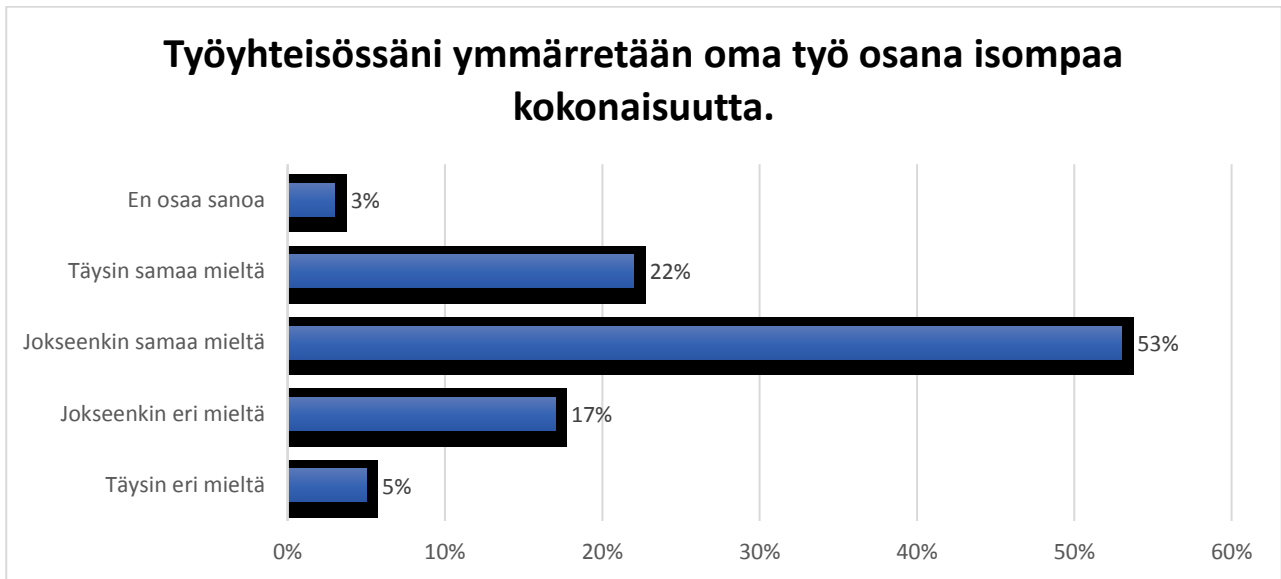
KUVIO 18. Vanhojen toimintatapojen muuttaminen

Seuraava väittämä liittyi samaan aiheeseen edellisen kanssa. ”Työyhteisössäni muutetaan tarvittaessa vanhoja työtapoja sopivammaksi nykytilanteeseen ja otetaan opiksi, jos jokin tapa ei toimi.” väittämän kanssa suurin osa vastaajista oli täysin samaa mieltä (43%) ja jokseenkin samaa mieltä oli lähes saman verran vastaajia (41%). Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 13 prosenttia ja täysin eri mieltä 3 prosenttia. Kukaan ei valinnut ”en osaa sanoa” vastausta. (KUVIO 18.)

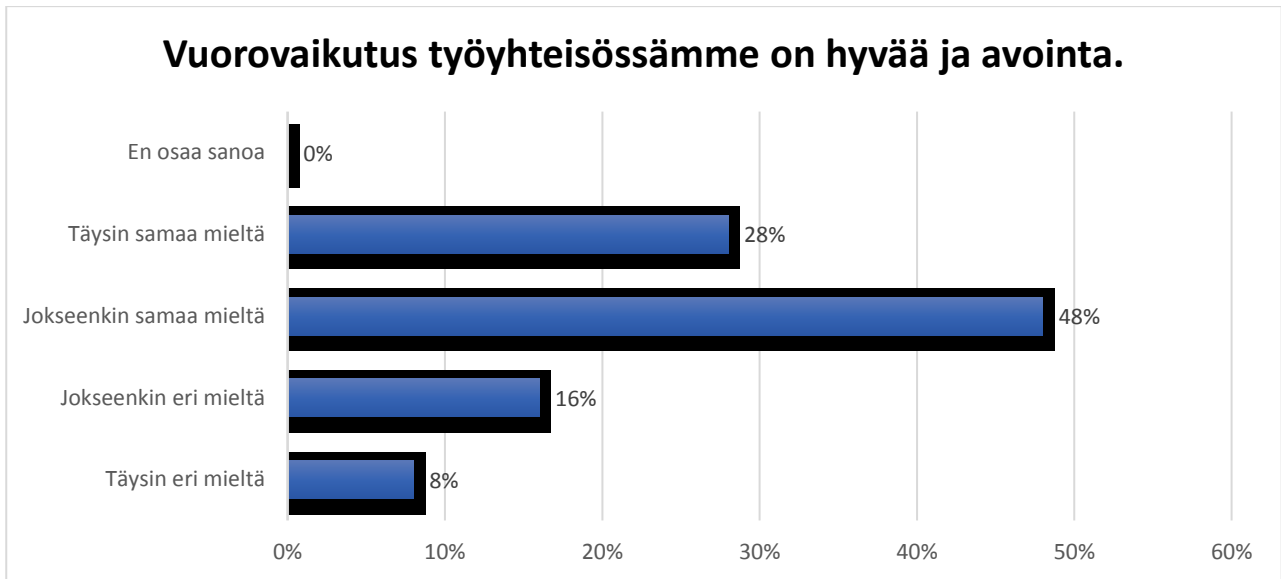
Työtapojen muuttamiseen liittyvä väittämä oli ainoa, jonka keskiarvo ylsi yli neljän ja se sai keskiarvokseen 4,1. Suurin osa oli sitä mieltä, että työyhteisössä otetaan opiksi ja muutetaan työtapoja tarvittaessa. On mielenkiintoista huomata, että vaikka työyhteisössä ei edellisen osa-alueen perusteella välttämättä tarkastella nykyisten toimintatapojen sopivuutta tilanteeseen, työtapoja kuitenkin voidaan muuttaa tarpeen tullen. Työyhteisön resilienssiä kehitettäessä olisikin tärkeää lisätä työn lomaan toimintatapojen tarkastelulle ja ennakoinnille aikaa. Tällöin toimintaa voitaisiin muuttaa jo varhaisemmassa vaiheessa toimivammaksi. Organisaatiossa tulisi pitää yllä pohjalla kulttuuria, jossa on vahva yhteisön sosiaalinen verkosto, jossa havainnoidaan tietoisesti asioita ja ollaan valmiita mukautumaan ja oppimaan uutta (Lipponen 2020, 283).

”Työyhteisössäni ymmärretään oma työ osana isompaa kokonaisuutta, johon kuuluu esimerkiksi eri tiimit ja päiväkodit sekä kaupungin organisaatio.” väittämän kanssa noin puolet vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä (53 %). Täysin samaa mieltä oli 22 prosenttia ja jokseenkin eri mieltä oli 17 prosenttia. Täysin eri mieltä oli viisi prosenttia vastaajista ja kolme prosenttia ei osannut ottaa asiaan kantaa.

(KUVIO 19.) Väittämän vastausten keskiarvoksi muodostui 3,7. Työntekijöiden olisi tärkeä ymmärtää työnsä olevan osa isompaa kokonaisuutta, jolloin myös isompia muutoksia on helpompi ymmärtää. Tällöin työntekijä tietää miksi muutoksia tehdään ja mikä merkitys niillä on esimerkiksi organisaatiolle. Työntekijän omat tavoitteet ovat yhteydessä tavoitteisiin, jotka on laadittu työyhteisölle ja koko organisaatiolle. Kokonaiskuvaan kuuluu vuorovaikutus eri yksiköiden välillä sekä sen toimivuus. (Työterveyslaitos 2021c.)



KUVIO 19. Työn ymmärtäminen osana isompaa kokonaisuutta



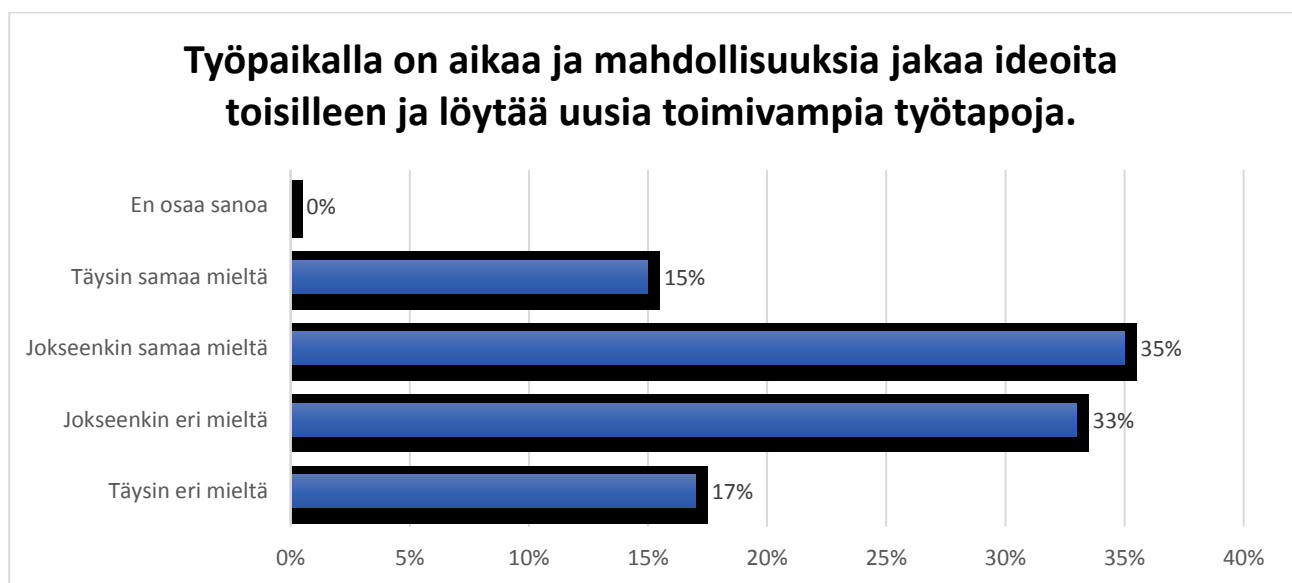
KUVIO 20. Vuorovaikutus työyhteisössä

Seitsemännessä väittämässä kysyttiin työntekijöiden mielipidettä työyhteisön vuorovaikutuksesta, jonka vastaukset esitetään kuviossa 20. Väittämän ”Vuorovaikutus työyhteisössämme on hyvää ja avointa.” kanssa miltei puolet oli jokseenkin samaa mieltä (48%) ja 28 prosenttia oli täysin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 16 prosenttia ja täysin eri mieltä kahdeksan prosenttia. Kukaan vastaajista ei valinnut ”en osaa sanoa”-vaihtoehtoa.

Vuorovaikutuksen osa-alue sai keskiarvoksi 3,7. Eri mieltä olevien osuus oli melko suuri. Mielestäni tähän on tärkeä miettiä kehittämiskäsitteitä, koska vuorovaikutus työpaikalla on kaiken varhaiskasvatuksen työn perusta ja sillä on merkitystä yksilön hyvinvointiin. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden stressihormoni kortisolin ja tiimityöskentelyn korkean tason on todettu korreloivan. Kun työyhteisössä on hyvä ja positiivinen työilmapiiri, työntekijöiden stressitasot ovat matalampia. (Nislin 2016, 46, 50.) Avoimella ja hyvällä vuorovaikutuksella voidaan luoda työhyvinvointia, joka näkyy myös yhdessä avoimessa vastauksessa, jossa todettiin: ” Jos tiimi ei ole toimiva, ihmiskemiat ei täsmää niin vuosi on tosi väsyttävä&raskas! Jos toimiva tiimi, niin töihin on mukava mennä vaikka vähän kiirettä olisikin.”

”Työpaikalla on aikaa ja mahdollisuuksia jakaa ideoita toisilleen ja löytää uusia toimivampia työtapoja (esim. palaverissa ja työpäivän aikana on aikaa myös ideoinnille)” väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä oli suurin osa (35 %) vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli miltei yhtä paljon vastaajia (33 %). Täysin eri mieltä oli 17 prosenttia vastaajista ja täysin samaa mieltä 15 prosenttia. ”En osaa sanoa”-vaihtoehtoa ei valinnut kukaan. (KUVIO 21.)

Tämän väittämän vastaukset saivat heikoimman keskiarvon, 3,0. Eri mieltä olevien osuus oli huomattavan suuri vastauksissa verrattuna muiden osa-alueiden vastauksiin. Työpaikoilla näyttäisi olevan hyvin vähän aikaa ideoinnille ja toimivampien työtapojen suunnittelulle. Varhaiskasvatuksen työ on hektistä ja usein siinä täytyy selviytyä välttämättömimmistä ja tärkeimmistä töistä, jolloin muulle ei jää aikaa. Nislin (2016, 45) tuo esille tutkimusraportissaan kuinka varhaiskasvatuksen työntekijät tunsivat työssään suurempaa henkistä painetta, jos käytännön työtä ei suunniteltu kunnolla tai suunnitelmat työn tekemiselle oli huonosti kehiteltyjä. Henkistä painetta lisäsi myös tiimityöskentelyn heikko taso. Työn suunnittelulle ja ideoinnille tulisi ehdottomasti olla aikaa ja mahdollisuuksia.



KUVIO 21. Ideoinnin mahdollisuudet



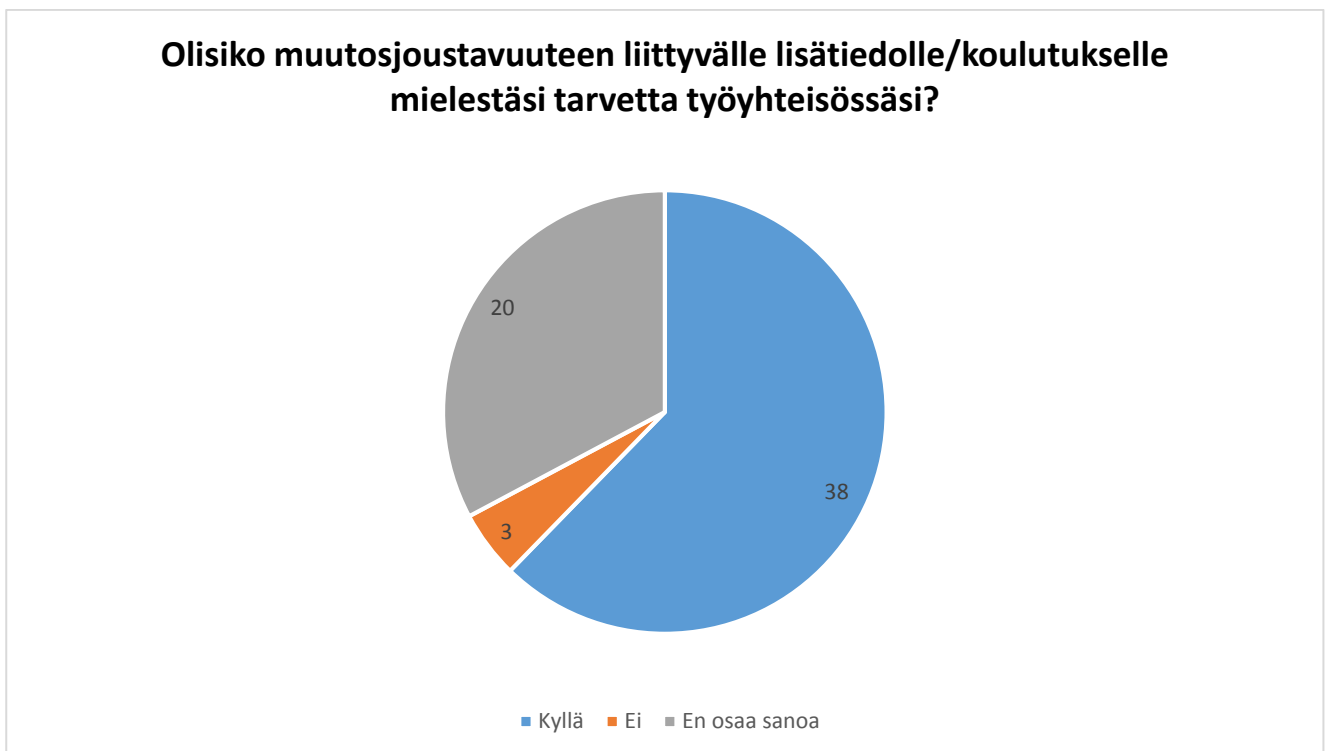
KUVIO 22. Ongelmien ja pulmien käsittely koulutuksissa.

”Työyhteisön koulutuksissa käsitellään myös työmme tavallisimpia pulmia ja ongelmatilanteita.” väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä oli 49 prosenttia (KUVIO 22). Jokseenkin eri mieltä oli toiseksi eniten (21 %) ja täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 17 prosenttia vastaajista. Kahdeksan prosenttia oli täysin eri mieltä ja viisi prosenttia ei osannut sanoa kantaansa.

Vastausten keskiarvo oli työyhteisön resilienssiin liittyvien osa-alueiden matalimpia, 3,4. Tämä osa-alue kuuluu myös kehitystarpeisiin. Koulutusten olisi tärkeää olla sellaisia, joista saa vinkkejä työnsä tekemiseen ja ongelmatilanteista selviämiseen ja niiden tulisi olla oikea-aikaisia, jota toivottiin myös avoimen kysymyksen vastauksissa. Työntekijän osaamisen vanhentuuessa voi käydä niin, että hän ei enää ole keskeinen toimija organisaatiossa ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet voivat heiketä. Tällöin ajan mittaan työntekijän työkyky ja työhyvinvointi heikkenevät. Vahvat ammattilaiset pystyvät menemään työelämässä tilanteesta toiseen, mutta erityisesti pitää kiinnittää huomiota siihen, että tukea tarvitsevat työntekijät saavat oikea-aikaista ja oikeanlaista tukea. Erityisen tärkeää jatkuva oppiminen on kaikille, jotka auttavat ja innostavat ihmisiä oppimaan uusia asioita. (Väänänen ym. 2020, 25.)

Kaikkien työyhteisön resilienssiin liittyvien kysymysten keskiarvo numeroasteikolla on 3,6. Avoimen kysymyksen ”Herääkö sinulla muita ajatuksia aiheesta? Voit myös antaa palautetta kyselystä.” vastausten kautta pystyi havaitsemaan, että vastaajat kokivat aiheen tarpeellisenä. Resilienssi koetaan ajankohtaisena ja tärkeänä aiheena varhaiskasvatusalan muutosten ja työn vaatimien monien roolien vuoksi. Varhaiskasvatusalan työ koetaan vaativana ja haastavana, jolloin muutosjoustavuutta tarvitaan.

Lopuksi tiedustelin työntekijöiltä heidän mielipidettään siitä, olisiko työyhteisön hyvä saada resilienssistä lisätietoa tai koulutusta. Kysymys oli muodossa: ”Äsken mainitut väittämät ovat osa työyhteisön muutosjoustavuutta. Olisiko muutosjoustavuuteen liittyvälle lisätiedolle/koulutukselle mielestäsi tarvetta työyhteisössäsi?” Suurin osa vastaajista, 38 (62%) oli sitä mieltä, että lisätiedolle olisi tarvetta. 20 vastaajaa (33 %) ei osannut sanoa kantaa asiaan ja 3 (5%) oli sitä mieltä, että lisätiedolle ei ole tarvetta. (KUVIO 23.)



KUVIO 23. Muutosjoustavuuteen liittyvän lisätiedon ja koulutuksen tarve

Miten ryhmä auttaa itseään selviämään paineista, muutoksista ja kuormituksesta, ovat asioita, joita ryhmän kannattaa selvittää. Kun tuetaan resilienssiä ja sitä kautta vahvistetaan työhyvinvointia, voidaan vaikuttaa suuresti työn tuloksellisuuteen. Ryhmän keskustelukulttuuria on hyvä viedä suuntaan, jossa keskustelukulttuuriin kuuluu myönteisiä tarinoita sekä kehitetään myötätuntoista ja toisia huomioivaa puhetta. Tällöin ulkopuolinen työnohjaaja, valmentaja tai fasilitaattori voi olla hyödyllinen, sillä vaikuttavien tekijöiden huomaaminen sisältäpäin voi olla vaikeaa. (Lipponen 2020, 296–298.)

6.4 Työntekijän kokema työhyvinvointi ja sen kehittämistarpeet

Kyselylomakkeella työntekijät arvioivat omaa työhyvinvointiaan 11 eri väittämän kautta. Arviointi tehtiin asteikolla 1-5 (1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = en osaa sanoa, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä).

TAULUKKO 1. Työntekijöiden arvio omista työhyvinvoinnin osa-alueista

	1	2	3	4	5
Olen motivoitunut työstäni	3,3%	6,5%	6,6%	44,3%	39,3%
Olen vastuuntuntoinen työntekijä	0 %	0 %	0 %	9,8%	90,2%
Saan hyödyntää vahvuuksiani ja osaamistani työssä	1,7%	3,3%	9,8%	34,4%	50,8%
Tunnen työni tavoitteet	0 %	3,3%	0 %	27,9%	68,8%
Saan palautetta työstäni	4,9%	16,4%	13,1%	50,8%	14,8%

Taulukossa 1 on esitetty viiden ensimmäisen väittämän vastausten prosenttiosuudet. ”Olen motivoitunut työstäni”- väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä oli suurin osa vastaajista (44,3 %) ja täysin samaa mieltä oli toiseksi suurin osa (39,3%). Jokseenkin eri mieltä oli 6,5 prosenttia vastaajista ja 3,3 prosenttia täysin eri mieltä. 6,6 prosenttia ei osannut sanoa kantaansa. Vastuuntuntoisia koki olevansa huomattavan suuri osa vastaajista (täysin samaa mieltä 90,2%) ja toiseksi eniten valintoja tehtiin ”jokseenkin samaa mieltä”-kohtaan (9,8 %). Muut vaihtoehdot jäivät tässä osiossa täysin ilman valintoja. Omia vahvuuksiaan ja osaamista suurin osa koki voivansa hyödyntää työssä, sillä väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 50,8 prosenttia ja jokseenkin samaa mieltä oli 34,4, prosenttia. Kolmanneksi eniten vastauksia keräsi ”en osaa sanoa”- vaihtoehto (9,8 %). Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 3,3, prosenttia vastaajista ja 1,7 prosenttia oli täysin eri mieltä.

”Tunnen työni tavoitteet”- väittämään suurin osa vastaajista valitsi ”täysin samaa mieltä” -vaihtoehdon (68,8 %) ja toiseksi eniten oltiin jokseenkin samaa mieltä (27,9 %). 3,3 prosenttia vastaajista oli väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä eikä kukaan valinnut ”en osaa sanoa”- vaihtoehtoa. ”Saun palautetta työstäni”- väittämän kohdalla suurin osa vastaajista (50,8 %) oli jokseenkin samaa mieltä. Toiseksi eniten oltiin jokseenkin eri mieltä (16,4 %). 13,1 prosenttia ei osannut sanoa mielipidettä ja 4,9 prosenttia oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. (TAULUKKO 1.)

TAULUKKO 2. Työntekijöiden arvio omista työhyvinvoinnin osa-alueista

	1	2	3	4	5
Koen itseni tarpeelliseksi työyhteisössäni	1,6%	8,2%	9,8%	32,8%	47,6%
Tunnen työssäni yhteenkuuluvuutta	1,7%	8,3%	16,6%	31,7%	41,7%
Tunnen työssäni itsenäisyyttä	1,6%	6,6%	9,8%	42,6%	39,4%
Olen innostunut työstäni	4,9%	4,9%	9,9%	42,6%	37,7%
Koen työn imua	4,9%	11,5%	13,1%	44,3%	26,2%

Taulukossa 2 on esitetty viiden viimeisen väittämän vastausten prosenttiosuudet. Täysin samaa mieltä väittämän ”Koen itseni tarpeelliseksi työyhteisössäni” kanssa oli 47,6 prosenttia vastaajista. Toiseksi eniten oltiin jokseenkin samaa mieltä (32,8 %). 9,8 prosenttia valitsi ”en osaa sanoa” vaihtoehdon. Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 8,2 prosenttia ja täysin eri mieltä oli 1,6 prosenttia vastanneista. ”Tunnen työssäni yhteenkuuluvuutta”- väittämästä täysin samaa mieltä oli suurin osa (41,7 %) ja jokseenkin samaa mieltä 31,7 prosenttia. ”En osaa sanoa” vaihtoehdon valitsi kolmanneksi suurin osa (16,6 %). Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 8,3 prosenttia ja 1,7 prosenttia oli täysin eri mieltä yhteenkuuluvuuden tunteesta työpaikalla.

”Tunnen työssäni itsenäisyyttä”- väittämän kanssa jokseenkin samaa mieltä oli suurin osa vastaajista (42,6%) ja toiseksi eniten oli valittu täysin samaa mieltä- vaihtoehto (39,4 %). 9,8 prosenttia ei osannut sanoa arviota aiheesta. Toiseksi vähiten valittiin ”jokseenkin eri mieltä”-vaihtoehtoa ja vähiten oltiin täysin eri mieltä (1,6 %). Jokseenkin samaa mieltä oltiin suurimmaksi osaksi (2,6%) väittämän ”Olen innostunut työstäni” kanssa. Täysin samaa mieltä oli 37,7 prosenttia. 9,9 prosenttia ei osannut sanoa kantaansa ja molemmissa vaihtoehdoissa ”jokseenkin eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä”, oli 4,9 prosenttia vastanneista. Myös väittämässä ”Koen työn imua” eniten oli valittu kohta ”jokseenkin samaa mieltä” (44,3%) ja toiseksi eniten ”täysin samaa mieltä” (26,2 %). 13,1 prosenttia ei osannut arvioida työn imua ja jokseenkin eri mieltä oli 11,5 prosenttia. Täysin eri mieltä oli 4,9 prosenttia vastaajista. (TAULUKKO 2.)

TAULUKKO 3. Työhyvinvoinnin mittareiden keskiarvot kaikista vastauksista suuruusjärjestyksessä (n = 61).

TYÖHYVINVOINNIN MITTARI	KESKI-ARVO	TYÖHYVINVOINNIN MITTARI	KESKI-ARVO
Olen vastuuntuntoinen työntekijä	4,9	Olen motivoitunut työstäni	4,1
Tunnen työni tavoitteet	4,6	Tunnen työssäni yhteenkuuluvuutta	4,0
Saan hyödyntää vahvuuksiani ja osaamistani työssä	4,3	Olen innostunut työstäni	4,0
Koen itseni tarpeelliseksi työyhteisössäni	4,2	Koen työn imua	3,8
Tunnen työssäni itsenäisyyttä	4,1	Saan palautetta työstäni	3,5

Työntekijät arvioivat omaa työhyvinvointiaan jokaisessa kysymyksessä numeroitujen vastausvaihtoehtojen kautta (asteikolla 1–5) ja vastausten keskiarvot on esitetty taulukossa 3. ”Olen vastuuntuntoinen työntekijä”-mittarille muodostui korkein keskiarvo, 4,9. Tämä on todella korkea tulos, joten voidaan todeta vastaajien olevan vastuuntuntoisia. Toiseksi suurin keskiarvo oli väittämällä ”Tunnen työni tavoitteet”, joka oli 4,6. ”Tavoitteiden tunteminen lisää työhyvinvointia ja itse työhön pystyy keskittymään kunnolla. Tärkeä työhyvinvointia hyödyttävä asia on myös omien vahvuuksien ja osaamisen käyttäminen. ”Saun hyödyntää vahvuuksiani ja osaamistani työssä”-mittarille muodostui keskiarvoksi 4,3. Keskiarvo 4,2 oli väittämällä ”Koen itseni tarpeelliseksi työyhteisössäni”. 4,1:n keskiarvo muodostui ”Tunnen työssäni itsenäisyyttä”-mittarille.

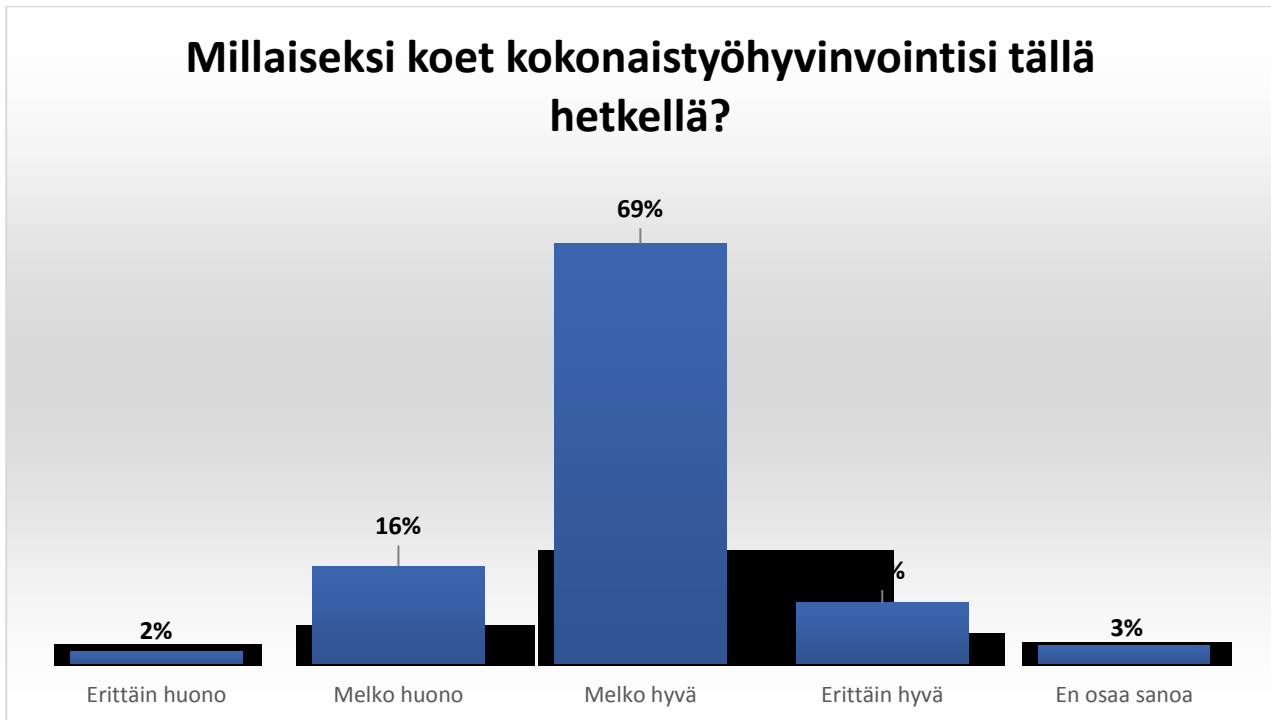
Neljä työhyvinvoinnin osa-aluetta ovat sellaisia, joissa on kehittämistarpeita, sillä keskiarvot jäävät mataliksi ja kyseisten väittämien kanssa oltiin enemmän eri mieltä kuin muissa väittämässä. Molemmat mittarit ”Tunnen työssäni yhteenkuuluvuutta” ja ”Olen innostunut työstäni” saivat keskiarvon 4. Varhaiskasvatuksen työntekijät, jotka nauttivat työstään, pystyvät paremmin ratkaisemaan työhön liittyviä haasteita ja muita negatiivisia ongelmia rakentavalla tavalla (Nislin 2016, 43). Myötätuntoinen ja ystävällinen toiminta työpaikalla kertautuu. Tutkijat ovat huomanneet, että kun näkee jonkun auttavan työkaveria, todennäköisyys sille, että myös itse toimii niin, lisääntyy.

Kun työkuultuuri on myötätuntoinen, työtoverin tuen tarve huomataan ja tukea saadaan ja annetaan. Tällöin voidaan jakaa vaikeuksia ja tuntea myötäiloa. (Lipponen, 2020, 287.) Yhteenkuuluvuuden tunne voi kasvaa tällaisessa työkuultuurissa.

”Koen työn imua”-mittarin keskiarvo oli 3,8 ja ”Saan palautetta työstäni” oli keskiarvolla 3,5. Erityisesti silloin kun varhaiskasvatuksen työssä kohdataan haasteita, on tärkeää, että työntekijä tuntee saavansa kunnioitusta ja arvostusta sekä johtajilta että kollegoilta (Nislin 2016, 44). Kun työntekijä vastaanottaa ja antaa palautetta, hän on osana palauteprosesseja. Näihin prosesseihin osallistuminen on hyvin tärkeää työhyvinvoinnin kannalta. Organisaation toiminta ohjautuu rakentavan palautteen avulla, mutta myös jokainen työntekijä ansaitsee positiivista palautetta onnistuneesta työstä. (Valli 2020,117.)

Kaikista eri osa-alueiden vastauksista numeroasteikolla mitattuna työntekijöiden oman työhyvinvoinnin kokonaiskeskiarvoksi saadaan 4,2.

Kyselylomakkeen lopussa vastaajilta tiedusteltiin, millaiseksi työntekijä kokee kokonaistyöhyvinvointinsa tällä hetkellä ja vastausten jakauma on esitetty kuviossa 24. Suurin osa (69 %) koki työhyvinvointinsa melko hyväksi. Toiseksi eniten (16 %) koki työhyvinvointinsa melko huonoksi. Erittäin hyväksi työhyvinvointinsa koki 10 prosenttia vastaajista. Kolme prosenttia ei osannut sanoa mielipidettä asiaan. Kaksi prosenttia vastaajista koki työhyvinvointinsa erittäin huonoksi. Työhyvinvointi on melko hyvällä tasolla suurimmaksi osaksi, mutta on tärkeää kiinnittää huomio siihen joukkoon, jotka eivät näin koe. Kuitenkin 16 prosenttia vastaajista vastasi työhyvinvointinsa olevan melko huono ja osa arvioi työhyvinvointinsa jopa erittäin huonoksi.



KUVIO 24. Työntekijän kokemus kokonaistyöhyvinvoinnista

Kyselylomakkeen avoimen kysymyksen kautta työhyvinvointia tukevia kehittämistarpeita nousi esille. Esimiesten olisi tärkeä antaa tukea työntekijöille oikeaan aikaan ja kuunnella työntekijöitä tasapuolisesti. Työhyvinvoinnin tärkeä tekijä on tiimi, jossa työskennellään. Alan koulutuksissa olisikin tarpeellista keskittyä vuorovaikutuksen taitoihin ja positiivisen sekä kannustavan työotteen luomiseen. Lisäksi koulutusten koettiin tulevan myöhässä tarpeeseen nähden. Vastauksista nousi selvästi esille koulutushalukkuus liittyen työyhteisössä toimimiseen ja tiimitaitoihin, jonka tarve tulee ilmi myös työyhteisön resilienssiin liittyvistä tuloksista. Lipponen (2020, 286–287) tuo esille, että työpäivän aikana tapahtuvat pienet kohtaamiset ovat todella tärkeitä työhyvinvoinnille. Positiiviset tunnetilat, työn ilo ja onnistumiset sekä myönteinen ja ystävällinen toiminta tulisi nostaa esille, sillä ne tarttuvat työpaikalla ja vahvistavat toinen toisiaan. Tällöin luodaan myönteistä kulttuuria.

6.5 Yhteenveto työntekijän ja työyhteisön resilienssistä sekä työhyvinvoinnista

Voimme tarkastella työntekijän resilienssiä, työyhteisön resilienssiä ja oman työhyvinvoinnin kokemusta keskiarvojen kautta, jotka määräävät muuttujalle eräänlaisen arvosanan. Näiden kolmen alueen keskiarvot on koottu taulukkoon 4. Tuloksista voidaan huomata, että työntekijän resilienssi arvioitiin

melko hyvälle tasolle, 4,3. Työhyvinvoinnin keskiarvo oli 4,2. Työyhteisön resilienssi taas on arvioitu heikommaksi kuin työntekijän resilienssi, sen keskiarvon ollessa 3,6. Työyhteisön resilienssin kehittämistarpeisiin on siis syytä kiinnittää erityisesti huomiota. Kuitenkin myös työhyvinvoinnin ja työntekijän resilienssissä on kehittämistarpeita parhaan arvosanan ollessa viisi. Resilienssin taitojen on todennettu parantavan työhyvinvointia, joten panostamalla resilienssiin voidaan saada tuloksia myös työhyvinvoinnin saralla. Työhyvinvointiin kuuluu kuitenkin myös paljon muita osa-alueita resilienssin lisäksi liittyen esimerkiksi fyysisiin tekijöihin ja työympäristöön, jonka vuoksi työhyvinvointia parannettaessa tulee kiinnittää huomio myös niihin. Työhyvinvoinnin keskiarvoa ei voi tässä tutkimuksessa verrata sellaisenaan resilienssin osa-alueiden keskiarvoihin, mutta se tuo lisätietoa tutkimustuloksiin liittyen resilienssiin työhyvinvoinnin vahvistajana.

TAULUKKO 4. Resilienssin ja työhyvinvoinnin keskiarvot

Muuttuja	Työntekijän resilienssi	Työyhteisön resilienssi	Työhyvinvointi
Keskiarvo	4,3	3,6	4,2

Tarkastellessani aineistoa, kiinnitin huomioni erityisesti sellaisiin osa-alueihin, jotka olivat saaneet keskiarvoksi 4,0 tai vähemmän. Resilienssin taidot ovat jokapäiväisiä arjessa tarvittavia taitoja, joten mielestäni tavoiteltavan keskiarvon olisi hyvä olla tällä asteikolla mitattuna vähintään neljä. Tällöin työntekijä saa hyödyn resilienssin taidoista ja ne voivat parantaa aidosti työhyvinvointia.

7 YHDESSÄ LÄPI HAASTEIDEN!- MATERIAALI

Tein kehittämistyönä ”Yhdessä läpi haasteiden!”-kuinka vahvistamme muutosjoustavuutta ja hyvinvointia työyhteisössämme – materiaalin varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Materiaaliin kuuluu huoneentaulu ja siihen liittyvä ”Tarkennuksia huoneentauluun varhaiskasvatuksen työympäristössä”-osio. Huoneentaulu (LIITE 3) oli tutkimustulosten perusteella hyvä suunnata työyhteisölle, jotta työyhteisön resilienssiä voidaan parantaa ja työhyvinvointia tiimeissä vahvistaa. Työntekijät kokivat resilienssin tärkeänä osana työtä, joka osaltaan lisää huoneentaulun tarpeellisuutta ja merkityksellisyyttä. Kun työntekijät kokevat aiheen tarpeelliseksi työssään, huoneentaulusta tulee todennäköisemmin myös arjen jaksamisen työkalu ja se on työhyvinvointia aidosti lisäävä. Toivon huoneentaulun myös lisäävän työntekijöiden mielenkiintoa resilienssiin. Huoneentaulu on ulkoasultaankin kaunis Sanna Jauhaisen maalauksen myötä ja tuo sen kautta hyvää mieltä työpaikalle.

Eri osioiden tueksi olen laatinut ”Tarkennuksia huoneentauluun varhaiskasvatuksen työympäristössä”-osion (LIITE 4), jossa on avattu tarkemmin kutakin huoneentaulun kohtaa. Tarkennukset tuovat syvyyttä ja ideoita huoneentaulun aiheisiin ja sen avulla työntekijät ja esihenkilöt voivat tutustua tarkemmin resilienssin kehittämiseen. Huoneentaulu koostuu neljästä eri osa-alueesta, jotka ovat ennakointi, kehittäminen, voimavarat ja vuorovaikutus. Pohjana materiaalin sisällölle on opinnäytetyöni aikana sisäistämani teorian tieto resilienssistä. Materiaalissa käytän resilienssistä sanaa muutosjoustavuus, sillä se sopii mielestäni paremmin arkikieleen ja se on jatkumoa kyselylle, jossa sama sana oli käytössä.

Ennakointi on yksi keino vahvistaa muutosjoustavuutta varhaiskasvatuksen työympäristössä, sillä sen avulla muutoksesta seuraa mahdollisimman vähän haittaa lapsille, perheille ja työntekijän työhyvinvoinnille. Varhaiskasvatus on viime vuosina ollut monien muutosten alla ja henkilöstön on hyvä seurata alan kehitystä, jotta muutoksiin voidaan varautua. Avoin tiedottaminen esihenkilöiltä työntekijöille on avainasemassa, jotta työyhteisöissä voidaan sopeutua ajoissa tulevaan. Kun työntekijät näkevät työnsä pitkäjänteisenä ja osana isompaa kokonaisuutta, voidaan uudistuksia paremmin ymmärtää ja toteuttaa. Varhaiskasvatuksessa arjen muutoksia luovat myös perheiden ja lasten muuttuvat tarpeet ja henkilökuntamuutokset. Näitä poikkeavia tilanteita varten on hyvä olla olemassa suunnitelma.

Toinen tärkeä keino muutosjoustavuuden vahvistamiseen on kehittäminen, jolle olisi hyvä löytää aikaa muun työn keskeltä. Esimiehen rooli myös kehittämisen mahdollistajana on suuri. Työntekijöiden tu-

lisi tarkastella säännöllisesti omaa ja tiimin työn tekemisen tapaa sekä miettiä vastaako se tämänhetkisiin tarpeisiin, joita lapsilla ja perheillä on. Joskus voidaan huomata, että tietty ongelma tai haaste toistuu usein. Tällöin on hyvä pysähtyä tutkimaan mitä ratkaisumahdollisuuksia ongelmaan voisi olla sekä jakaa niitä myös muille työyhteisön jäsenille. Jotta työtä voidaan kehittää, tulee sitä tarkastella avoimin mielin ja monista näkökulmista ja uusien ideoiden kokeilu tulee nähdä myönteisenä. Kun työyhteisö on avoin ja siellä vallitsee luottamus, myös keskeneräisiä muutostavoitteita voidaan tuoda esille ja niitä voidaan yhdessä jalostaa. Työyhteisön muutosjoustavuutta lisää asenne, jossa haasteet nähdään mahdollisuutena oppia itsestä, työstä ja työyhteisöstä jotain uutta. Kehittämiseen kuuluu myös arkilähtöisten koulutustarpeiden huomioiminen, jolloin koulutuksilla voidaan vaikuttaa arjen työssä pärjäämiseen.

Muutosjoustavuutta vahvistaa voimavaroihin keskittyvä työyhteisö. Varhaiskasvatuksessa työskentelee ihmisiä monilla eri koulutustaustoilla ja jokaisella heistä on omat vahvuutensa. Kun erilaiset näkökulmat otetaan huomioon ja niitä arvostetaan, pääsee jokaisen osaaminen esille. Elinikäisen oppimisen ajatus on myös osa muutosjoustavaa työyhteisöä ja siihen tulee antaa mahdollisuuksia. Hyvinvoivassa työyhteisössä sen jäsenet saavat tehdä työtään omana itsenään ja kaikkia arvostetaan. Myös virheet sallitaan ja niistä opitaan. Työyhteisön voimavaroihin voidaan kiinnittää huomiota esimerkiksi tuomalla näkyväksi aikaisempia onnistumisia ja tilanteita, joissa on yhdessä selvitty jostain haastavasta vaiheesta tai muutoksesta. Työkavereiden kehuminen ja heidän onnistumistensa huomaaminen ovat tärkeitä keinoja huomata voimavarat arjessa. Työn vaativuustekijöiden ja voimavarojen suhdetta on syytä välillä pysähtyä miettimään, jotta kuormittavuus säilyy tasapainossa.

Vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin ja muutosjoustavuuteen, sillä vuorovaikutuksella on varhaiskasvatuksessa iso rooli. Muutosjoustavuus kasvaa, kun työyhteisössä luodaan myönteistä ilmapiiriä ja vuorovaikutus on avointa ja luontevaa. Kun positiivinen ja vahva vuorovaikutus on pohjana, muutoksia ja haasteita on helpompi kestää. Tärkeää ovat arjen pienet sanat ja teot kuten tervehtiminen ja silmiin katsominen. On myös todettu, että huumoria ja leikillisyyttä vaalimalla voidaan lisätä myönteisiä tunteita ja sitä kautta muutosjoustavuutta ja hyvinvointia. Työyhteisössä, jossa vuorovaikutus on avointa, voidaan kertoa myös negatiivisista tunteista ja vaikeat aiheet otetaan puheeksi. Ristiriidoista voidaan keskustella ja asenne pyritään pitämään kuitenkin positiivisena. Muutosjoustavassa työyhteisössä jokainen sen jäsen tunnistaa oman asenteen ja esimerkin vaikutuksen. Tukeamalla ja auttamalla muita näytämme myös muille esimerkkiä, jolloin toiminta kertautuu ja luo lisää positiivista ja välittävää asennetta työpaikalle.

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Raahen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiä omista ja työyhteisön resilienssin eli muutosjoustavuuden taidoista. Tarkoituksena oli myös tutkia, mitä kehittämistarpeita resilienssin ja työntekijöiden kokeman työhyvinvoinnin osa-alueilla on. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää henkilöstön työhyvinvointia ja lisätä tietoa resilienssistä työntekijän ja työyhteisön voimavarana. Tutkimustulosten oli tarkoitus toimia myös pohjana kirjalliselle kehittämistyölle. Kehittämistyönä henkilökunnan käyttöön luotiin huoneentaulu, josta he saavat lisätietoa resilienssin vahvistamisesta työyhteisössä. Tavoitteena oli lisätä materiaalin kautta työhyvinvointia. Opinnäytetyöprosessin yksi tärkeä osa on syvälinen prosessin pohdinta, sillä se on suurelta osin vaikuttamassa ammatilliseen kasvuun.

8.1 Opinnäytetyöprosessin toteutus

Opinnäytetyöprosessi alkoi kiinnostavan aiheen valinnalla ja prosessin suunnittelulla. Näin tärkeänä aikatauluttaa työn tekemisen tarkasti. Pysyinkin hyvin aikataulussa ja työ eteni koko ajan, koska sen tekemisessä ei tullut pitkiä taukoja. Löydettyäni mielenkiintoisen aiheen aloin tutustumaan teorian tietoon ja tutkimuksiin aiheesta. Resilienssi kiinnosti minua paljon, joten halusin oppia siitä lisää sekä ymmärtää sen merkityksen myös työelämässä. Työelämäohjaajani ovat vaihtuneet prosessin edetessä, mikä on asettanut haasteita tiiviin yhteistyön tekemiselle. Olen saanut toteuttaa hyvin vapaasti opinnäytetyötäni ja viedä sitä minua kiinnostavaan suuntaan. Olen saanut kannustusta työelämän puolelta koko prosessin ajan ja aiheeni on nähty tärkeänä. Myös koulun opinnäytetyöohjaajani on ollut kannustava, ja hänen kanssaan olemme tehneet tiivistä yhteistyötä silloin kun olen sitä tarvinnut.

Huoneentaulu on työstynyt koko opinnäytetyöprosessin ajan ja sen sisältöä ja ulkoasua on ollut mielenkiintoista pohtia. Perustana taululle on yhteisöjen ja työntekijän resilienssiin ja työhyvinvointiin liittyvä teorian tieto, mutta olen keskittynyt siinä osa-alueisiin, jotka ovat nousseet esille juuri Raahen kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiltä. Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen, sillä varhaiskasvatus on viime aikoina kokenut monenlaisia muutoksia alana, mutta myös koronan myötä sekä paikallisesti Raahessa. Ajattelen huoneentaulun tuovan todellista hyötyä työntekijöiden asenteisiin ja arjen hyvinvointiin. Huoneentaulun ulkoasua laatiessani olen tehnyt yhteistyötä myös taiteilija Sanna Jauhaisen kanssa. Yhteistyön kautta olen saanut työhön mukaan myös luovaa ja taiteellista näkökulmaa.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksessa eettiset kysymykset ovat läsnä tutkimuksen eri vaiheissa sekä tulosten julkaisemisessa. Eettinen tarkastelu on hyvän ja kestävä tutkimuksen teon välttämätön ehto. Eettisen tarkastelun tulee olla osa koko tutkimusprosessia, lähtien siitä, että tutkija arvioi omia lähtökohtiaan ja suunniteltavan tutkimuksen perusteita. Tarkastelu laajenee myöhemmin tutkimusaineistoon ja aineistoa koskeviin perusratkaisuihin sekä raportointiin asti. (Tähtinen ym. 2020, 57.) Jos tieteellinen tutkimus suoritetaan hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla, tällöin tutkimus voi olla luotettavaa, eettisesti hyväksyttävää ja sen tulokset voivat olla uskottavia. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on laatinut kansallisen ohjeen hyvän tieteellisen käytännön (HTK) loukkausten tutkinnasta ja tunnistamisesta. Suomessa on käytössä siis itsesääntelyjärjestelmä tiedevilpin määrittelyyn, epäilyjen tutkintaan ja sanktioiden määräämiseen liittyen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2022b.)

Tutkimusta tehdessäni olen noudattanut hyvän tieteellisen käytännön ohjetta. HTK- ohjeen tarkoituksena on edistää hyvää tieteellistä käytäntöä ja varmistaa, että loukkausepäilyt voidaan käsitellä oikeudenmukaisesti, nopeasti ja asiantuntevasti. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu monia eri osa-alueita. Niiden mukaan tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten esittämisessä sekä tallentamisessa. Tämä koskee myös tutkimusten ja niiden tulosten arviointia. Tiedonhankinta- tutkimus- ja arviointimenetelmät tulee olla eettisesti kestäviä ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia. Avoimuus ja vastuullisuus ovat osa tiedeviestintää tulosten julkaisussa. HTK- ohjeita noudattava tutkija ottaa muiden tutkijoiden työt ja saavutukset huomioon kunniollavalla tavalla ja tuo esille niiden arvon ja merkityksen omassa tutkimuksessaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2022a.)

Tieteelliselle tiedolle asetetut vaatimukset määrittävät, kuinka tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan sekä kuinka syntyneet tietoaineistot tallennetaan. Eettinen ennakoarviointi tehdään tietyillä aloilla ja tarvittava tutkimuslupa hankitaan. (TENK 2022.) Tutkimuslupaa (LIITE 5) hain organisaatiostani, eli Raahen kaupungilta. Tutkimuslupa on lupa organisaatiolta siihen, että tutkija voi lähestyä sen henkilökuntaa tutkimukseen liittyvissä asioissa (Näreaho, Kettunen, Kärki & Päällysaho 2020).

Tutkijan tulee pidättäytyä kaikista tutkimukseen ja tieteeseen liitvistä päätöksenteko- ja arviointitilanteista, joissa on syytä epäillä, että hän on esteellinen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2022a). Poh-tiessani opinnäytetyön aihetta, ymmärsin, että olen itse osa samaa joukkoa, jolle tutkimus on osoitettu. Tämän vuoksi minun oli syytä pohtia esteellisyyttäni. Henkilö on esteellinen, jos hän on käsiteltävään

asiaan, sen asianosaisiin tai asiassa tehtävän ratkaisun vaikutuspiiriin muuten kuuluviin henkilöihin sellaisessa suhteessa, joka voi vaarantaa hänen puolueettomuutensa (Näreaho ym. 2020). Työskentelen muiden varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa, mutta aiheeni on sellainen, jossa yksittäisten työntekijöiden kokemuksiin tai vastausratkaisuihin en voi vaikuttaa. En myöskään voi tunnistaa vastauksista yksittäistä vastaajaa. En siis ollut esteellinen toteuttaakseni tutkimusta.

TENK on laatinut vuonna 2019 myös ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen periaatteet ja ne olivat tärkeässä osassa ohjaamassa tutkimustani. Suomessa kaikkia tieteenaloja koskevaa tutkimusta ohjaavat tietyt periaatteet, joihin kuuluvat ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioitus, kulttuuriperinnön ja luonnon monimuotoisuuden kunnioittaminen sekä tutkimuksen teko niin, ettei siitä aiheudu tutkimukseen osallistujille merkittäviä riskejä, haittoja tai vahinkoa. Kun tutkittava osallistuu tutkimukseen, hänellä on oikeus osallistua vapaaehtoisesti, mutta myös kieltäytyä osallistumasta sekä keskeyttää osallistumisensa tai peruuttaa suostumuksensa. Tutkittavalla on oikeus myös saada tietoa tutkimuksen sisällöstä ja kuinka henkilötietoja käsitellään sekä mitä tutkimukseen osallistuminen käytännössä tarkoittaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 4, 7-9.) Ilmoitin saatekirjeessä ”tiedote opinnäytetyöhön osallistuvalla (LIITE 6) tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja tutkimuksen sisällöstä sekä mitä se käytännössä tarkoittaa. Osallistumalla tutkimukseen osallistuja antoi luvan käyttää hänen vastauksiaan tutkimuksessa.

Yksityisyyden suojasta tutkimusjulkaisuissa on määritelty myös ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen periaatteissa. Yleisperiaate on, että julkaisuissa mainittujen henkilöiden sekä osallistujien yksityisyyttä suojellaan. Haastateltavien nimiä ja taustatietoja voidaan heidän suostumuksellaan sisällyttää tutkimusjulkaisuun. Täyttä tunnistamattomuutta ei luvata, jos se ei ole mahdollista toteuttaa. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden tietoja ei yleensä ole tarkoituksenmukaista julkaista niin, että heidät voitaisiin tunnistaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 12–13.) Tutkimukseni kyselyyn vastattiin täysin nimettömänä ja yksittäisen henkilön vastauksia ei voitu tunnistaa aineistosta missään tutkimuksen vaiheessa. Aineisto on myös käsitelty ja säilytetty tietoturvallisesti. Aineisto tuhotaan opinnäytetyön valmistuttua.

Tutkimuksessa on syytä tarkastella sen validiteettia sekä reliabiliteettia (Vilkkä 2015, 193). Määrällisen tutkimuksen validius eli pätevyys on tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata tehokkaasti ja kattavasti sitä mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. Tällöin on tärkeää, että vastaaja ymmärtää kysymykset niin kuin tutkija on ne tarkoittanut. (Tietoarkisto 2022c.) Tunnen varhaiskasvatuksen työkentän ja pystyin sen vuoksi tuomaan kysymyksiini esimerkkejä varhaiskasvatuksen maailmasta. Tällä

pystyin varmistamaan, että vastaajat ymmärtävät mihin asioihin haen vastauksia. Suunnittelin osan mittarista valmiiseen pohjaan ja osan koostin teorian tiedon pohjalta, jotta sain tietoa siitä, minkä koin tärkeänä tutkimuskysymyksiä ajatellen. Kun suunnitellaan kyselylomaketta, on hyvä tutustua laajemmin tutkimuksen aihepiiriä koskevaan teorian tietoon ja tutkimuksiin, sillä kaikkea ei tarvitse keksiä itse (Vilka 2015, 101–102). Testasin kyselylomakkeen testijoukolla, joka oli valittu varhaiskasvatuksen henkilöstöstä. Tällöin sain mielipiteen joukolta, joka vastasi tulevaa tutkimusryhmää. Lomakkeen esitestaaminen on hyvä tehdä mahdollisimman samanlaisessa tilanteessa kuin varsinainenkin tutkimus sekä huomioida tärkeät taustamuuttujat kuten ammattitaito tai ikä (Valli 2018a, 98).

Reliabiliteettia voidaan kutsua myös luotettavuudeksi ja käyttövarmuudeksi, jolloin määrällisessä tutkimuksessa se tarkoittaa mittarin johdonmukaisuutta. Tällöin mittari mittaa kokonaisuutena samaa asiaa ja siihen ei vaikuta satunnaisvirheet tai olosuhteet. Reliabiliteetti voidaan jakaa stabiliteettiin ja konsistenssiin. Stabiliteetti tarkoittaa mittarin pysyvyyttä ajassa, jolloin olosuhteet kuten vastaajan mieliala ei näy vastauksissa. Konsistenssi taas tarkoittaa yhtenäisyyttä, jolloin jaettaessa useista väittämistä koostuva mittari kahteen joukkoon, kumpikin väittämäjoukko mittaa samaa asiaa. (Tietoarkisto 2022c.) Pyrin välttämään tutkimuksessani satunnaisvirheet, joita voisi sattua esimerkiksi tutkijan kirja- tessa tutkimustuloksia, tekemällä sähköisen kyselylomakkeen. Tällöin vastaukset tallentuvat juuri niin kuin vastaaja on ne vastannut. Lisäksi tuomalla esimerkkejä kysymyksiin pystyin lisäämään vastaajien ymmärrystä kysymyksestä.

Tutkimusprosessin aikana kokonaisluotettavuutta voidaan parantaa määrittelemällä asiaongelma selkeästi ja täsmällisesti sekä valitsemalla perusjoukko perustellusti. Myös aineiston keräämisen tapa ja analyysimenetelmä tulee miettiä aiheeseen sopivaksi. Kun tutkimusprosessi toteutetaan huolellisesti ja rehellisesti, se lisää kokonaisluotettavuutta. (Vilka 2014, 152–153.) Määrittelin tutkimusongelmat täsmällisesti ja selkeästi omassa tutkimuksessani, vaikka jouduin niitä aluksi paljon miettimään ja muuttamaan. Mielestäni työntekijän kokeman työhyvinvoinnin osuus jäi kuitenkin vielä hieman irralliseksi tutkimuksen muista osioista. Halusin mitata työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia, sillä se liittyy niin olennaisesti resilienssin kokemukseen työyhteisössä sekä yksittäisellä työntekijällä. Työhyvinvointiin kuuluu kuitenkin paljon enemmän asioita, kuin mitä mittasin, joten vastauksista ei voida vetää työhyvinvoinnista kokonaisuutena johtopäätöksiä. Jälkeenpäin ajateltuna olisi voinut ollut selkeämpää pysyä ainoastaan resilienssin mittaamisessa.

Vastaajina toimivat kaikki varhaiskasvatuksen työntekijät ja mielestäni tämä lisää luotettavuutta, sillä halusin mitata kaikkien työntekijöiden kokemuksia. Vastausprosentti olisi voinut olla korkeampi, luotettavuuden kannalta, mutta 28 prosenttia oli mielestäni hyvä ajatellen, kuinka hektistä varhaiskasvatuksen työ on ja kuinka vähän siinä ehtii istua koneen ääreen vastaamaan vapaaehtoiseen kyselyyn. Voidaan myös miettiä sitä, kuinka totuudenmukaisen kuvan vastaukset antavat koko varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksista, sillä suurin vastaajajoukko olivat lastenhoitajat ja varhaiskasvatuksen opettajat. Heitä työskentelee eniten varhaiskasvatuksessa ja heillä on myös yleensä enemmän tehtäviä tietokoneella, jonka vuoksi he myös viettävät enemmän aikaa tietokoneella. Tämän vuoksi heillä on ollut paremmin aikaa ja mahdollisuuksia vastata kyselyyn verrattuna esimerkiksi avustajiin, jotka viettävät lähes koko työaikansa lasten parissa. Vastausprosenttia ja joukon kattavuutta ajatellen olisi voinut olla parempi vaihtoehto tehdä kysely paperisena. Halutessaan työntekijä olisi voinut valita sen vastaustavaksi.

8.3 Tulosten pohdinta

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä resilienssin taitojen tasoa työntekijällä yksilönä sekä työyhteisössä. Työntekijät arvioivat korkeimmin väittämät ”Haen tukea, jos tarvitsen neuvoja työhöni joltain erityisosa-alueelta” ja ”Opin virheistä ja pyrin tekemään työni paremmin”. Myös ”Selvitäkseni työni haasteista, teen tehokkaasti yhteistyötä muiden kanssa” sai korkean keskiarvon. Yhteistyön tekemisen taito on lähes välttämätöntä, jos on varhaiskasvatuksessa töissä. Kuten tuloksista voi päätellä, se nähdään hyvin yksiselitteisesti tärkeänä taitona työssä. Tuen hakeminen esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajalta koetaan myös luontevana, joka kertoo osaltaan yhteistyötaidoista. Varhaiskasvatuksen työntekijät ovat myös valmiita oppimaan virheistään ja parantamaan työn tekemistä, joka on tärkeää resilienssin kehittymisessä.

Nislin (2016) on tutkimuksessaan todennut työpaikalla saadun sosiaalisen tuen olevan tärkeä voimavara. Tutkittavat tulivat hyvin toimeen esihenkilöiden kanssa ja heillä oli tunne, että heitä arvostettiin. (Nislin 2016, 34.) Tutkimuksessani voidaan nähdä saman suuntaisia tuloksia, sillä esihenkilöltä saatu tuki sekä tuen hakeminen itse arvioitiin melko korkealle. Kuitenkin on huomattava, että avoimista vastauksista nousi esille, että tuen saaminen esihenkilöiltä koettiin riittämättömänä tai se tuli jälkijättöisesti.

Yksilön resilienssin taidoista pienin keskiarvo (3,2) oli väittämällä ”Pystyn hallitsemaan pitkään jatkuvaa suurta työkuormitusta”. Se poikkeaa muista resilienssin osa-alueiden keskiarvoista huomattavasti. Varhaiskasvatuksessa työkuormitus kasvaa välillä hyvin suureksi ja tilanne voi jatkua pitkäänkin esimerkiksi sijaisten puutteen tai lapsiryhmän haastavuuden vuoksi. Koska tiedetään, että väittämän kaltaiset tilanteet ovat varhaiskasvatuksen arkea, voi tuloksesta päätellä, että osa varhaiskasvatuksen henkilökunnasta työskentelee hyvinvointinsa äärirajoilla. Myös avoimen kysymyksen vastauksista voidaan päätellä osan jaksamisen heikentyneen. Yhtenä esimerkkinä on seuraava vastaus, jossa työntekijä kokee työtä olevan liian kuormittavaa: ”Työ tällä hetkellä todella haastavaa, voimia vievää. Vapaa-aika menee pitkälti työstä palautumiseen.” Pidemmän aikaa kestänyt työkuormitus vaikuttaa väistämättä työhyvinvointiin.

Avoimista vastauksista voidaan päätellä, että resilienssi koetaan ajankohtaisena ja tärkeänä aiheena varhaiskasvatusalan muutosten ja työn vaatimien monien roolien vuoksi. Varhaiskasvatusalan työ koetaan vaativana ja haastavana, jolloin muutosjoustavuutta tarvitaan. Suurin osa vastaajista ajatteli muutosjoustavuuteen liittyvälle lisätiedolle ja koulutukselle olevan tarvetta. Voisi olla hyödyllistä miettiä voisiko koko henkilökunnalle järjestää resilienssiin liittyvää koulutusta sen työhyvinvoinnille tuoman hyödyn vuoksi, koska myös työntekijät itse tunnistavat sen tarpeellisuuden.

Kokonaisuudessaan työntekijöiden resilienssin taidot ovat hyvät, sillä keskiarvoksi muodostui 4,3. Tonkin (2016) on tutkimuksessaan käyttänyt samaa mittaristoa tutkiessaan työntekijöiden resilienssiä. Hän toteaa tutkimustuloksissaan, että työntekijän resilienssin tasolla on suuri merkitys työntekijän pysymisessä työpaikassaan. Työntekijän resilienssi vaikutti työntekijän organisaatioon sitoutumiseen, omaan työyhteisöön sitoutumiseen, työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Tonkin (2016) tutki tutkimuksessaan myös organisaation ja henkilökohtaisten resilienssin taitojen merkitystä ja totesi työntekijän resilienssin taitojen olevan kaikkein merkityksellisimpiä. (Tonkin 2016, 44.) Omista tutkimustuloksistani voidaan siis päätellä Raahen kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden olevan sitoutuneita ja hyvinvoivia työssään. Vaikka kokonaiskuva on tämä, tulee toki muistaa, että vastausten joukossa oli keskiarvoa laskevia vastauksia. Työyhteisön toimintaa tulee kehittää niin, että jokainen voisi tarvitessaan hakea tukea työhönsä ja lisätä omia resilienssin taitojaan.

Tutkimustuloksistani saatu tulos työntekijöiden kokemuksesta työhyvinvoinnista vahvistaa Tonkinin löydöksiä siitä, että työntekijän resilienssi vaikuttaa työhyvinvointiin. Koetun työhyvinvoinnin osa-alueiden keskiarvoksi muodotui 4,2 ja kysyttäessä työntekijöiltä heidän kokonaistyöhyvinvointiaan, 69

prosenttia vastasi sen olevan melko hyvä ja erittäin hyväksi työhyvinvointinsa arvioi kymmenen prosenttia. Näin voidaan ajatella työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla, mutta jälleen tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että 16 prosenttia työntekijöistä koki työhyvinvointinsa melko huonoksi ja kaksi prosenttia erittäin huonoksi. Anne Hanhikorven (2021, 38) tutkimuksessa selviää samansuuntaisia tuloksia työhyvinvoinnista, joka koetaan positiiviseksi työpaikalla, vaikka myös kehittämisen kohteitakin löytyy.

Työyhteisön resilienssin vastatusten keskiarvoksi muodostui 3,6. Työyhteisön resilienssi koetaan siis matalammaksi kuin työntekijöiden oma resilienssi. Työyhteisön resilienssillä on suuri merkitys työn sujumiseen ja työhyvinvointiin sekä työssä pysymiseen. Korkeimman keskiarvon sai väittämä ”Työyhteisössänni muutetaan tarvittaessa vanhoja työtapoja sopivammaksi nykytilanteeseen ja otetaan opiksi, jos jokin tapa ei toimi”. Tämä oli kuitenkin ainoa väittämä, jonka keskiarvo nousi yli neljän, joten työyhteisön resilienssiin on syytä kiinnittää huomiota.

Matalimmaksi työntekijät arvioivat ideoiden jakamisen työssään. Varhaiskasvatuksen työssä muulle kuin lasten kanssa toimimiselle on hyvin vähän aikaa ja mahdollisuuksia. Myös palaveri ajat kuluvat helposti kokonaan yksittäisiin lasten tämän hetkisten asioiden käsittelyyn, jolloin vapaalle keskustelulle ei jää aikaa. Ideointi ja toimivammista työtavoista keskusteleminen olisi kuitenkin hyvin tärkeää työhyvinvoinnin sekä työn tekemisen näkökulmasta. Anne Hanhikorven (2021) tutkimus varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnista tuo esille ajankäytön haasteet varhaiskasvatuksessa. Hänen tutkimustuloksistaan selviää, että työhyvinvointia heikentävät kiire sekä ajoittainen alimiehitys (Hanhikorpi 2021, 38).

Kokonaisuudessaan vastauksista voidaan huomata, että vuorovaikutuksen taidot sekä tiimissä toimimisen taitoja pidetään hyvin tärkeinä, jotta työyhteisö voi selvitä muutoksista. Vuorovaikutukseen ja positiivisuuteen toivotaan koulutusta ja tiimin toimivuus nähdään oleellisena osana vaikuttamassa työhyvinvointiin. Vuorovaikutus ja positiivinen asenne työhön voisivat olla myös hyviä koulutuspäivän aiheita Raahen varhaiskasvatuksen työntekijöille. Suuret muutokset ja koronan tuomat haasteet vaikuttavat työntekijöiden asenteisiin ja sitä kautta helposti myös vuorovaikutukseen.

Tutkimukseen vastaajista suurin osa oli ollut töissä varhaiskasvatuksessa yli 15 vuotta. Työkokemuksen merkitystä tuloksiin voidaan pohtia. Koska työntekijät ovat olleet niin kauan töissä alalla, voisi ajatella, että resilienssin taidot ovat kehittyneet erilaisten vastoinkäymisten ja koettujen muutosten myötä.

Toisaalta resilienssi ei välttämättä kehity iän tai kokemuksen mukana ja toisilla voi olla muutosjoustavuutta enemmän jo uransa alkuvaiheessa.

8.4 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen on ollut yli vuoden kestävä prosessi, joka on ajatustyönä kuitenkin alkanut jo aiemmin. Aiheen valitseminen oli lopulta melko helppoa, kun mielenkiintoinen aihe tuli vastaan. Olin pohtinut erilaisia vaihtoehtoja jo aiemmin, mutta kun tutustuin resilienssin käsitteeseen, tiesin, että haluan liittää sen jollain tavalla opinnäytetyöhöni. Oli mukavaa, että työelämäohjaajani sekä ohjaava opettaja innostuivat myös aiheestani ja se sopikin hyvin Raahen varhaiskasvatuksen kentälle. Opinnäytetyön tekemiseen on sisältynyt kuitenkin monenlaisia haasteita, joista ehkä päällimmäisenä on ollut näkökulman ottaminen aiheeseen. Olin lukenut teoretietoa aiheesta, mutta silti tutustuessani uusiin tutkimuksiin, halusin muuttaa näkökulmaa. Lopulta päädyin resilienssin tutkimiseen työntekijän ja työyhteisön kannalta työhyvinvoinnin tukena. Aiheen rajaaminen oli haaste, jonka kanssa jouduin tekemään paljon työtä ja opettelemaan sitä. Prosessi on opettanut minulle sen, että on tärkeää luottaa omaan tekemiseensä ja harkita muutoksia tarkkaan, vaikka tutkimusten ja erilaisten näkökulmien havainnointi onkin mielenkiintoista.

Valitsin määrällisen tutkimuksen, vaikka tiesin, että tilastotieteisiin tutustuminen ja ohjelmien käyttö ei ollut minulle helppoa eivätkä ohjelmat olleet minulle tuttuja. Ajattelin kuitenkin tutkimustavan sopivan hyvin tutkimusaiheeseeni, joten päätin opetella käyttämään ohjelmia ja tutustua tilastotieteiden käsitteisiin. Olen tyytyväinen, että valitsin määrällisen tutkimuksen ja aineistonkeruutavaksi sähköisen kyselyn. Opettelin käyttämään Webropol-ohjelmaa sekä Excel-ohjelmaa ja vaikka olen joutunut niiden kanssa painimaan, olen tyytyväinen lopputulokseen ja siihen, että osaan nyt käyttää kyseisiä ohjelmia tutkimuksen teossa ja tulosten analysoinnissa. Uskon näistä taidoista olevan hyötyä työurallani.

Yksi tärkeä taito, minkä opin opinnäytetyötä tehdessäni, oli tutkitun tiedon ja asianmukaisten lähteiden hakeminen. Tietoa löytyy paljon, mutta sen laatuun ja tieteellisyyteen on syytä kiinnittää huomiota ja muistaa kriittisyys. Opettelin tarkistamaan tutkimusten laadun ja käyttämään esimerkiksi Julkaisuforumia, joka on suomalaisen tiedeyhteisön tekemän julkaisukanavien tasoluokitus. Välillä joutui näkemään enemmän vaivaa, jotta pääsi käsiksi johonkin haluamaansa lähteeseen ja tein paljon yhteistyötä Centrian sekä kaupungin kirjastojen kanssa.

Aikataulutuksella oli opinnäytetyötä tehdessä hyvin iso rooli. Aluksi tein suuret suuntaviivat, miten etenen työssäni kuukausittain. Tämän jälkeen aikataulutin kalenteriin tarkemmin, mitä teen milloinkin ja pysyin pääasiallisesti suunnitelmassani. Tämä on tarkoittanut joidenkin muiden asioiden sivuun laittamista välillä, mutta priorisointi on välttämätöntä, jotta työ etenee. Ajattelen, että aikataulutamisesta ja vaikeiden tehtävien tekemisen opettelusta, vaikka ei aina huvittaisikaan, on hyötyä ammatillisesti todella paljon. Esimiehen tehtävissä on välttämätöntä aikatauluttaa työtään niin, että myös muuhun jää aikaa ja työhyvinvointi pysyy yllä. Opinnäytetyön tekemisessä joutuu myös sietämään keskeneräisyyttä, sillä se on niin iso projekti. On ollut hyvä oppia jakamaan se pienempiin osiin.

Olen tehnyt reflektointia koko opinnäytetyöprosessin ajan ja koen, että olen kasvanut paljon ammatillisesti. Välillä on ollut haastavaa, mutta opettajan, työelämän ohjaajien ja opiskelukavereiden tuki on auttanut eteenpäin myös silloin. Luulen, että on mahdotonta selvitä tästä prosessista ilman toivotonmalta tuntuvia päiviä, jolloin mikään ei etene. Olen saanut oppia, että niistäkin päivistä on menty eteenpäin ja lopulta työ on saatu valmiiksi. Seminaarien seuraaminen on saanut myös omaa motivaatiota nousemaan, kun on nähnyt toisten tekemiä töitä. Tärkein tekijä on kuitenkin ollut oma motivaatio ja kiinnostus aiheeseen, jonka tutkimustulosten ajattelen oikeasti olevan käytännössä hyödyllisiä varhaiskasvatuksen työntekijöille. Olen saanut oppia tutkimuksen teossa monen asian kantapään kautta ja haasteita on ollut. Juuri näiden asioiden vuoksi ajattelen olevani nyt valmiimpi esihenkilön tehtäviin ja kehittämistyöhön.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Opinnäytetyöstä nousseet johtopäätökset:

- 1) Työntekijät ymmärtävät oman ja työyhteisön resilienssin osana työntekemisen tapaa sekä pystyvät arvioimaan resilienssin eri osa-alueita ja työhyvinvointiaan varhaiskasvatuksen työympäristössä. Resilienssiin, vuorovaikutukseen ja tiimin toimivuuteen vaikuttaviin koulutuksiin tulisi panostaa, sillä ne nähdään tärkeinä.
- 2) Oman resilienssin kokemus arvioidaan korkeammaksi kuin työyhteisön resilienssi. Erityisesti työyhteisön resilienssiä on tärkeä vahvistaa. Sen avulla voidaan parantaa myös työhyvinvoinnin kokemusta. Työyhteisön resilienssin vahvistamisen tukena voidaan käyttää laatimaani huoneentaulua ja siihen liittyvää materiaalia.
- 3) Suurin osa työntekijöistä kokee työhyvinvointinsa melko hyväksi. Osa työntekijöistä kuitenkin kokee työhyvinvointinsa heikoksi. Työhyvinvointia heikentävät jatkuvat muutokset ja kiire sekä tuen ja palautteen puute. Erityisesti tulisi kiinnittää huomiota palautteen antamiseen ja työn imun lisäämiseen.

Jatkotutkimusaiheet:

- 1) Organisaation resilienssi ja sen kehittämistarpeet.
- 2) Esihenkilöt mahdollistamassa resilientin kulttuurin syntymistä työyhteisössä.

LÄHTEET

- Aluehallintovirasto 2020. *Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen valvontaohjelma*. Turku: Lounais-Suomen aluehallintovirasto. Opetus- ja kulttuuritoimi. Aluehallintovirastojen julkaisuja 98/2020. Saatavissa: <https://avi.fi/documents/> Viitattu: 8.11.2021.
- Annarelli, A. & Nonino, F. 2016. Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions. *Omega (Oxford)*, 62, 1-18.
- Bakker, A. & Demerouti, E. Job demands-resources theory 2014. Teoksessa P.Y. Chen, C. L. Cooper (toim.). *Work and wellbeing: Wellbeing: A complete reference guide*. John Wiley & Sons. Saatavissa: https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_344.pdf. Viitattu 20.2.2022.
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R. & Klieger, D. M. 2016. How Much Do We Really Know About Employee Resilience? *Industrial and organizational psychology*, 9(2), 378-404. Saatavissa: <https://www-proquest-com.ezproxy.centria.fi/docview>. Viitattu: 6.10.2021.
- Cohen, H. 2016. What is Resilience?. *Psych Central*. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://psychcentral.com/lib/what-is-resilience#1>. Viitattu:21.10.2021.
- Galante, J., Durlfour, G., Vainre, M., Wagner, A.P., Stochl, J., Benton, A., Lathia, N., Howarth, E. & Jones, P.B. 2017. A mindfulness-based intervention to increase resilience to stress in university students (The Mindful Student Study): a pragmatic randomized controlled trial. *The Lancet Public Health*. 2018(3), 72-81. Saatavissa: [https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpub/PIIS2468-2667\(17\)30231-1.pdf](https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpub/PIIS2468-2667(17)30231-1.pdf). Viitattu: 21.10.2021.
- Goodman, F., Disabato, D., Kashdan, T., Machell, K. 2016. Personality Strengths as Resilience: A One-Year Multiwave Study. *Journal of Personality*. 85(3), 423-434. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/295259707_Personality_Strengths_as_Resilience_A_One-Year_Multi-wave_Study. Viitattu: 4.10.2021.
- Grann, M. K. (2020). Hoitotyöntekijöiden resilienssi vanhustyön muutoksessa. *Gerontologia*, 34(3), 277–287. Saatavissa: <https://journal.fi/gerontologia/article/view/82536>. Viitattu: 7.10.2021.
- Grant, A., Green, L., & Rynsaardt, J. (2010). Developmental coaching for high school teachers: Executive coaching goes to school. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(3), 151-168. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/232516238_Developmental_coaching_for_high_school_teachers_Executive_coaching_goes_to_school. Viitattu:21.10.2021.
- Hanhikorpi, A. 2021. *Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstön kokemana*. Centria-ammattikorkeakoulu. YAMK- opinnäytetyö. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/494751/Hanhikorpi_Anne.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Viitattu: 8.1.2022.
- Holopainen, H. & Putkonen, I. 2021. *Lapset jäävät päiväksi kotiin, perheille maksetaan takaisin luvasta hoitopaikasta- Oulussa varhaiskasvatus on kriisiytymispisteessä*. Yle-uutiset. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-12153563>. Viitattu: 8.11.2021.

- Ikonen, R. 2016. Kvantitatiivinen tutkimus aikuiskasvatustieteessä. *Aikuiskasvatus*. 36 (2), s.114-118.
- Janhonen, M. 2018. Resilienssi auttaa organisaatioita toimimaan kompleksisessa toimintaympäristössä. Teoksessa M. Tammelin & K. Otonkorpi-Lehtoranta (toim.) *Työelämän tutkimuspäivät 2018- Kestävä tuottavuus ja inhimillinen työelämä*. Työelämän tutkimuskeskus: Tampereen yliopisto, 24-30. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle>. Viitattu: 5.10.2021.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Karila, K. Kosonen, T., Järvenkallas, S. *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017-2030*. Helsinki. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>. Viitattu: 9.10.2021.
- Kivekäs, R. 2014. *Siilot organisaatiokulttuurisena ilmentymänä*. Lappeenranta: Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Pro Gradu- tutkielma. Saatavissa: <https://docplayer.fi/10857570-Siilot-organisaatiokulttuurisena-ilmentymana.html>. Viitattu: 5.10.2021.
- Klatt, M.; Steinberg, B. & Duchemin, A-M. 2015. Mindfulness in Motion (MIM): An onsite Mindfulness Based Intervention (MBI) for chronically high stress work environments to increase resilience and work engagement. *Journal of Visualized Experiments* 7/2015, 1-11. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4545050/pdf/jove-101-52359.pdf>. Viitattu: 21.10.2021.
- Koirikivi, P. & Benjamin, S. 2020. *Mitä resilienssi on?* Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavissa: <https://www2.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/mita-resilienssi-on>. Viitattu: 1.10.2021.
- Lahtinen, J. 2021. *Varhaiskasvatus muutoksen tuulissa*. Kuntaliitto. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/ajankohtaista/2021/varhaiskasvatus-muutoksen-tuulissa>. Viitattu: 10.10.2021.
- Lipponen, K. 2020. *Resilienssi arjessa*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Lukka, K. 2001. *Kari Lukka:Konstruktiiivinen tutkimusote*. Metodix-Metoditietämystä kaikille. Saatavissa: <https://metodix.fi/2014/05/19/lukka-konstruktiiivinen-tutkimusote/>. Viitattu: 9.11.2021.
- Luukkonen, P. 2020. *Työntekijän resilienssi*. Haaga- Helia Ammattikorkeakoulu Oy. Master-opinnäytetyö. Palveluliiketoiminnan johtamisen koulutusohjelma. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/344664/Luukkonen_Paula.pdf?se-. Viitattu: 22.11.2021.
- Manka, M., Larjovuori, R., Heikkilä-Tammi, K. 2014. *Voimavarat käyttöön- Miten kehittää psykologista pääomaa?* Helsinki: Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Kuntoutussäätiö, Sosiaali- ja terveysministeriö, Euroopan sosiaalirahasto. Jamit-hanke esite. Saatavissa: file:///C:/Users/MARKOI~1/AppData/Local/Temp/PsykologPO_esite_241014_VAL-MIS.pdf. Viitattu: 10.8.2021.
- Manka, M. & Manka, M. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Media.

- Nevalainen, R., Tukiainen, M. & Myllymäki, R. 2021. *Resilienssi. Palaudu paremmaksi järjestelmäksi, organisaatioksi tai yhteiskunnaksi*. Tuusula: Ketterät Kirjat Oy.
- Nieminen, M., Talja, H., Airola, M., Viitanen, K., Tuovinen, J. & Heikkilä, J. 2017. *Muutosjoustavuus: organisaation resilienssin tukeminen*. Espoo: Teknologian tutkimuskeskus VTT.
- 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*. Helsinki: Yliopistopaino Unigrafia. Research Report 386. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle>. Viitattu: 19.11.2021.
- Näreaho, S., Kettunen, J., Kärki, A. & Päällysaho, S. 2020. *Vastuullinen opinnäytetyö. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset Arene*. Luentomateriaali.
- Näswall, K., Malinen, S., Kuntz, J. & Hodliffe, M. 2019. *Employee resilience: development and validation of a measure*. Journal of Managerial Psychology. 34(5), 353-367. Saatavissa: <https://www-emerald-com.ezproxy.centria.fi>. Viitattu: 6.10.2021.
- Näswall, K., Kuntz, J. & Malinen, S. 2015. *Employee Resilience Scale (EmpRes) Measurement Properties*. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/281593901_Employee_Resilience_Scale_EmpRes_Measurement_Properties. Resilient Organisations Research Report. 2015/04. Viitattu: 20.10.2021.
- OAJ 2021. *Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alan vaihtoa*. Saatavissa: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>. Viitattu: 8.11.2021.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Opetushallitus 2018. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018*. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf. Viitattu: 8.11.2021.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. *Uusi varhaiskasvatuslaki*. Saatavissa: <https://okm.fi/uusivarhaiskasvatuslaki>. Viitattu: 9.10.2021.
- Ortega, M. & Saavedra, S. 2014. Resilience: Physiological Assembly and Psychosocial Factors. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 132, 447-453. Saatavissa: <https://reader.elsevier.com/>. Viitattu: 20.9.2021.
- Pietikäinen, A. 2017. *Joustava mieli tukena elämänkriiseissä*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim ja Arto Pietikäinen.
- Pojjula, S. 2018. *Resilienssi*. 4. korjattu painos. Helsinki: Soili Pojula ja Kirjapaja.
- Raahen kaupunki 2022. *Kehityksen ja oppimisen tuki*. Saatavissa: <https://www.raahe.fi/varhaiskasvatus/kehityksen-ja-oppimisen-tuki>. Viitattu: 19.2.2022.
- Raahen kaupunki 2021. *Varhaiskasvatus*. Saatavissa: <https://www.raahe.fi/kasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus>. Viitattu: 9.11.2021.

- Salumäki, T. 2021. *Varhaiskasvatuslaki vaatii jälleen remontin, sanovat asiantuntijat- päiväkotien henkilöstömitoitukseen jäi porsaanreikä*. YLE-uutiset. Saatavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-12127232>. Viitattu: 8.11.2021.
- Shin, J., Taylor, M. S. & Seo, M. 2012. Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change. *Academy of Management journal*, 55(3),727-748. Saatavissa: <http://www.tolab48.net/wp-content/uploads>. Viitattu: 21.9.2021.
- Stark, Irmeli 2021. Tietoa Raahesta. Yksityinen sähköposti. 21.12.2021. Viestin saaja Maiju Ikkala.
- Tarkkonen, J. 2016. *"Näin on tehty ennenkin": Tutkimus turvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaishallintaa estävistä ja vaikeuttavista uskomuksista*. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Saatavissa: https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62334/Tarkkonen_Juhani. Viitattu: 10.9.2021.
- Tietoarkisto 2021a. *Kyselylomakkeen laatiminen*. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>. Viitattu: 10.11.2021.
- Tietoarkisto 2021b. *Laadullinen sisällönanalyysi*. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>. Viitattu: 10.11.2021.
- Tietoarkisto 2022c. *Mittaaminen: Mittarin luotettavuus*. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/luotettavuus/>. Viitattu: 6.1.2022.
- Tilastokeskus, 2021. Käsitteet. *Kvantitatiivinen tutkimus*. Saatavissa: https://www.stat.fi/meta/kas/kvanti_tutkimus.html. Viitattu: 9.11.2021.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. *Ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Saatavissa: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarviointin_ohje_2019.pdf. Viitattu: 6.1.2022.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2022a. *Mitä on hyvä tieteellinen käytäntö (HTK)?* Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. Viitattu 6.1.2022.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) 2022b. *Tiedevilppi*. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi>. Viitattu: 6.1.2022.
- Tonkin, K. 2016. *Building Employee Resilience through Wellbeing in Organisations*. Canterbury: University of Canterbury. Väitöskirja. Science in Applied Psychology. Saatavissa: <https://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/handle>. Viitattu: 20.10.2021.
- Työterveyslaitos 2021a. *Mitä on resilienssi?* Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>. Viitattu: 6.10.2021.
- Työterveyslaitos 2021b. *Resilienssi ja jatkuvuudenhallinta*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/resilienssi/>. Viitattu: 5.10.2021.

Työterveyslaitos 2021c. *Tuo uudet ideat yhteiskäyttöön*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio/tuo-uudet-ideat-yhteiskayttoon>. Viitattu: 10.10.2021.

Työterveyslaitos 2021d. *Resilienssi-pikatesti*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/resilienssi-pikatesti/>. Viitattu: 7.10.2021.

Työterveyslaitos 2021e. *Työhyvinvointi*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu: 18.9.2021.

Työterveyslaitos 2021f. *Tunnista työn pulmakohdat*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio/tunnista-tyon-pulmakohdat>. Viitattu: 10.12.2021.

Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020. *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Valli, L. 2020. *Kuolema kuittaa univelan? Tutkimus resilienssistä ja resilienssipotentiaalin johtamisesta kriisinhallintaorganisaatioissa*. Tampere: Tampereen yliopisto. Johtamisen ja talouden tiedekunta. Väitöskirja. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle>. Viitattu: 25.9.2021.

Valli, R. 2018a. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1- Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus. 92-116.

Valli, R. 2018b. Numerot ja niiden tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä. PS-Kustannus. 248- 260.

Valli, R. 2018c. Vastausten tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä. PS-Kustannus. 261- 273.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2018. Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä. PS-Kustannus. 117-128.

Vastamäki & Valli 2018. Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta kyselylomaketutkimuksessa. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1- Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus. 129- 141.

Vehkalahti, K. 2019. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavissa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmät>. Viitattu: 9.11.2021.

Vilka, H. 2015. *Tutki ja kehitä*. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2014. *Tutki ja mittaa*. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Saatavissa: <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Viitattu: 7.1.2022.

Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Soikkanen, A., Panganniemi, N. & Toppinen-Tanner, S. 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa L. Kokkinen (toim.), *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Helsinki: Työterveyslaitos. 11-32. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle>. Viitattu: 22.11.2021.

Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D. & Wu, Y. 2014. Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of organizational behavior*, 35(1), 5-21. Saatavissa: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1129&context=managementfacpub>. Viitattu: 9.9.2021.

Wiig, S. & Fahlbruch, B. Exploring Resilience- An introduction. 2019. Teoksessa S. Wiig & B. Fahlbruch (toim.) *Exploring Resilience, A scientific Journey from Practice to Theory*. Stavanger: University of Stavanger, 1-5. Saatavilla: <https://library.oapen.org/bitstream/handle>. Viitattu 25.9.2021.

Witmer, H. & Mellinger, M. S. 2016. Organizational resilience: Nonprofit organizations' response to change. *Work (Reading, Mass.)*, 54(2), 255-265. Saatavissa: <https://web-a-ebSCOhost-com.ezproxy.centria.fi/>. Viitattu_ 5.10.2021.

MUUTOSJOUSTAVUUS TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

Tässä kyselylomakkeessa tarkastellaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden käsityksiä itsestä työntekijänä sekä osana työyhteisöä. Varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä kohdataan muutoksia ja haasteita päivittäin ja tämä vaatii työntekijältä muutosjoustavuutta. Tarkastelussa on myös yksilön työhyvinvoinnin kokemus.

TYÖNTEKIJÄN MUUTOSJOUSTAVUUS

Esitän sinulle seuraavaksi väittämiä liittyen työntekijän muutosjoustavuuteen. Valitse jokaisen väittämän kohdalla miten hyvin se kuvaa sinua varhaiskasvatuksen työntekijänä (Täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä) tai valitsemalla ”en osaa sanoa” -vaihtoehto.

1. Selvitäkseni työni haasteista (esim. lapsen haastava käytös, sairastumiset, henkilökuntavaje, hoitolapsen loukkaantuminen tai karkaamistilanne), teen tehokkaasti yhteistyötä muiden kanssa.

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

2. Pystyn hallitsemaan pitkään jatkuvaa suurta työkuormitusta. (esim. suuri lapsiryhmä, pidempiaikainen henkilökuntavaje, suuri dokumentoinnin määrä kuten varhaiskasvatussuunnitelmat, erilaiset seulat, kiireellinen aikataulu)

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

3. Pystyn ratkaisemaan arjen kriisejä (esim. haastavat tilanteet huoltajien kanssa, työyhteisön ristiriidat, odottamattomat työntekijämuutokset, työntekijän sairastuminen) työssäni.

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

4. Arvioin suoriutumistani työssä ja parannan jatkuvasti työtapojani. (esim. kokeilen rohkeasti uusia työtapoja lasten kanssa, etsin uusia keinoja haastaviin kasvatustilanteisiin, kyseenalaistan vanhoja työtapojani aika-ajoin)

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

5. Pystyn ottamaan vastaan palautetta työssäni, myös kritiikkiä. (esim. olen vastaanottavainen työkaverin tai esihenkilön palautteelle, pyrin muuttamaan toimintaani tarvittaessa, perustelen omaa toimintaani ja näkökulmaani)

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

6. Haen tukea, jos tarvitsen neuvoja työhöni joltain erityisosa-alueelta. (esim. työkavereiden erityisosaamisen tai varhaiskasvatuksen erityisopettajan tuen hyödyntäminen)

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

7. Lähestyn esihenkilöitä, kun tarvitsen heidän tukeaan. (esim. työssäjaksaminen, työn ongelmatilanteet, työyhteisön ristiriidat)

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

8. Ajattelen työn muutokset (esim. työympäristön vaihtuminen, uuden varhaiskasvatussuunnitelman tuomat muutokset, henkilöstörakenteen ja organisaation muutokset) mahdollisuutena kasvaa ja kehittyä.

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

9. Opin virheistä ja pyrin tekemään työni paremmin. (esim. muutan toimintaani, jos huomaan tehneeni virheen)

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

TYÖYHTEISÖN MUUTOSJOUSTAVUUS

Esitän sinulle seuraavaksi väittämiä liittyen työyhteisön muutosjoustavuuteen. Valitse jokaisen väittämän kohdalla miten hyvin se kuvaa työyhteisöäsi. (Täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin samaa mieltä) tai valitsemalla "en osaa sanoa" -vaihtoehto.

1. Työyhteisössämme ennakoidaan ja valmistaudutaan erilaisiin muutoksiin (esim. henkilökuntamuutokset, lapsiryhmien muutokset, loma-ajat, sairastumiset).

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

2. Työyhteisössäni tunnistetaan työn ongelmatilanteita ja kehittämistarpeita (esim. haasteita aiheuttavat käytännöt työtehtävien jakamisessa tai ajankäytössä).

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

3. Työyhteisössäni jaetaan ideoita ja toimivia ratkaisuja koko työyhteisön käyttöön eivätkä ne jää esimerkiksi vain yhden työntekijän/tiimin tietoon.

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

4. Työyhteisössäni tarkastellaan nykyisten työtapojen sopivuutta kulloiseenkin tilanteeseen. (Tilanteeseen vaikuttaa esimerkiksi perheiden tarpeet ja toiveet, lasten ikärakenne ja henkilökuntamuutokset)

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

5. Työyhteisössäni muutetaan tarvittaessa vanhoja työtapoja sopivammaksi nykytilanteeseen ja otetaan opiksi jos jokin tapa ei toimi.

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

6. Työyhteisössäni ymmärretään oma työ osana isompaa kokonaisuutta, johon kuuluu esimerkiksi eri tiimit ja päiväkodit sekä kaupungin organisaatio.

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jokseenkin eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

7. Vuorovaikutus työyhteisössäni on hyvää ja avointa.

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jotseenkin eri mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

8. Työpaikalla on aikaa ja mahdollisuuksia jakaa ideoita toisilleen ja löytää uusia toimivampia työtapoja. (esim. palavereissa ja työpäivän aikana on aikaa myös ideoinnille)

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jotseenkin eri mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

9. Työyhteisön koulutuksissa käsitellään myös työmme tavallisimpia pulmia ja ongelmatilanteita.

- Täysin eri mieltä En osaa sanoa
- Jotseenkin eri mieltä
- Jotseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Äsken mainitut väittämät ovat osa työyhteisön muutosjoustavuutta. Olisiko muutosjoustavuuteen liittyvälle lisätiedolle/koulutukselle mielestäsi tarvetta työyhteisössäni?

- Kyllä En osaa sanoa
- Ei

TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkäiksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos 2021.)

Arvioi asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en osaa sanoa, 4=jokseenkin samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä) työhyvinvointisi eri osa-alueita.

	1	2	3	4	5
Olen motivoitunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen vastuuntuntoinen työntekijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan hyödyntää vahvuuksiani ja osaamistani työssä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen työni tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen itseni tarpeelliseksi työyhteisössäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen työssäni yhteenkuuluvuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen työssäni itsenäisyyttä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen innostunut työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työn imua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Millaiseksi koet kokonaistyöhyvinvointisi tällä hetkellä?

- Erittäin huono En osaa sanoa
 Melko huono
 Melko hyvä

TAUSTATIEDOT

Tehtävänimikkeeni varhaiskasvatuksessa on

- avustaja
- perhepäivähoitaja
- varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen erityisopettaja
- lastenhoitaja
- esihenkilö
- jokin muu

Olen työskennellyt varhaiskasvatuksen alalla

- alle 1 vuosi
- 1-5 v.
- 6-10 v.
- 11-15 v.
- yli 15 v.

Herääkö sinulla muita ajatuksia aiheesta? Voit myös antaa palautetta kyselystä.

Tutkimuskysymys	Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Yhdistävä luokka
<p>Miten työntekijät arvioivat omaa ja työyhteisön resilienssiä?</p>	<p>”Varhaiskasvatuksen työtehtävissä tarvitaan joustavuutta, kun kaikissa työtehtävissä ollaan monessa roolissa työpäivän aikana.”</p> <p>”Työntekijöiltä vaaditaan koko ajan lisää ja tuodaan uusia muutoksia, jotka työllistävät aina vain enemmän.”</p> <p>”Moniin kysymyksiin piti todella miettiä mitä laitan vastaukseksi.”</p> <p>”Se (tutkimusaihe) on ajankohtainen ja viimein joku kiinnittää muutostajoustavuuteen huomiota.”</p> <p>”Aihe on tätä päivää ja tärkeä.”</p> <p>”Hyvä aihe, joka ei ole ollut kovin paljon esillä ainakaan ruohojuuri tasolla.”</p> <p>”Työ vaatii todella paljon.”</p> <p>”Työ tällä hetkellä todella haastavaa, voimia vievää. Vapaa-aika menee pitkälti työstä palautumiseen.”</p>	<p>Monenlaiset roolit ja muutokset varhaiskasvatuksessa vaativat muutostajoustavuutta työssä.</p> <p>Alan jatkuvat muutokset työllistävät yhä enemmän.</p> <p>Resilienssi on aiheena ajankohtainen ja tärkeä.</p> <p>Työ varhaiskasvatuksessa on vaativaa ja palautumiseen menee aikaa.</p>	<p>Resilienssi koetaan ajankohtaisena ja tärkeänä aiheena varhaiskasvatusalan muutosten ja työn vaatimien roolien vuoksi. Varhaiskasvatusalan työ koetaan vaativana ja haastavana, jolloin muutostajoustavuutta tarvitaan.</p>

Tutkimuskysymys	Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Yhdistävä luokka
<p>Mitä kehittämistarpeita resilienssin ja työhyvinvoinnin osa-alueilla on?</p>	<p>”Työn tukeminen esimiesten taholta tulee, jos tulee jälkijättöisesti.”</p> <p>”Tasapuolisuutta esimiehiltä ja kuunnella jokaisen työntekijän ajatukset ja kokemukset, jos heillä on asiaa.”</p> <p>”koko kaupungin henkilöstön koulutusta liittyen työpaikalla olemiseen, positiiviseen ja kannustavaan otteeseen ei negatiiviseen ja huonon ilmapiirin luomisen otteeseen.”</p> <p>”Koulutustarpeen pyynnöt huomataan vasta vuosia myöhässä.”</p> <p>”Vuorovaikutus asioita ja koulutuksia pitäisi olla paljo enemmän alalla!”</p> <p>”Jos tiimi ei ole toimiva, ihmiskemiat ei täsmää niin vuosi on tosi väsyttävä&raskas! Jos toimiva tiimi, niin töihin on mukava mennä vaikka vähän kiirettä olisikin.”</p>	<p>Esihenkilöiltä kaivataan oikea-aikaista tukea, tasapuolisuutta ja kykyä kuunnella työntekijöitä.</p> <p>Henkilöstölle toivotaan oikea-aikaista koulutusta, jossa käsiteltäisiin positiivisen ja kannustavan työotteen luomista ja vuorovaikutukseen liittyviä asioita.</p> <p>Tiimin toimivuus vaikuttaa paljon työssäjaksamiseen.</p>	<p>Esihenkilöiden olisi tärkeä antaa tukea työntekijöille oikeaan aikaan ja kuunnella työntekijöitä tasapuolisesti. Työhyvinvoinnin tärkeä tekijä on tiimi, jossa työskennellään. Alan koulutuksissa olisikin tarpeellista keskittyä vuorovaikutuksen taitoihin ja positiivisen sekä kannustavan työotteen luomiseen. Koulutusta tulisi antaa myös oikeaan aikaan.</p>

YHDESSÄ LÄPI HAASTEIDEN!

Kuinka vahvistamme muutosjoustavuutta ja hyvinvointia työyhteisössämme

ENNAKONTI

Seuraamme organisaation, asiakkaiden tarpeiden ja alamme kehitystä,
jotta voimme ennakoida muutoksia.
Keskustelemme tulevista muutoksista ja miten ne tulevat näkymään meillä.

KEHITTÄMINEN

Näemme toiminnan kehittämisen ja ideoinnin tärkeänä ja varaamme sille aikaa.
Ongelmatilanteita tai haasteita kohdatessamme pysähdymme miettimään
mistä ne johtuvat ja mitä ratkaisumahdollisuuksia voisi kokeilla.
Tarkastelemme oman tiimimme työn tekemisen tapoja säännöllisesti
ja muutamme toimintaa tarvittaessa tähän hetkeen sopivaksi.
Tuomme hyviä käytänteitä ja ratkaisuja muiden työntekijöiden ja tiimien tietoon.

VOIMAVARAT

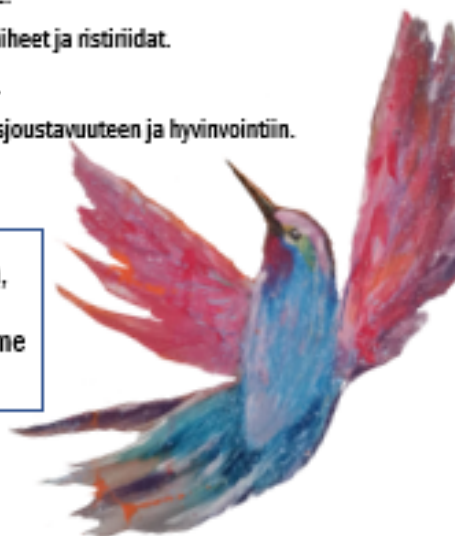
Arvostamme jokaisen osaamista ja annamme kaikille mahdollisuuksia
käyttää omia vahvuuksiaan.
Kiinnitämme erityisesti huomiota työyhteisömme voimavaroihin.
Keskustelemme aiemmista onnistumisista ja muistelemme
kuinka olemme selvinneet haastavista tilanteista.

VUOROVAIKUTUS

Vuorovaikutuksemme on avointa ja luomme käytöksellämme myönteistä ilmapiiriä.
Tuemme ja kannustamme toisiamme.
Otamme muita kunnioittaen puheeksi myös vaikeat aiheet ja ristiriidat.
Vaalimme huumoria ja leikillisyyttä.
Ymmärrämme oman asenteemme vaikutuksen työyhteisön muutosjoustavuuteen ja hyvinvointiin.

Emme aina voi vaikuttaa siihen,
mitä ympärillämme tapahtuu,
mutta oman suhtautumistapamme
voimme valita

Teksti: Maiju Ikkala
Kuva: Sanna Jauhainen Art



YHDESSÄ LÄPI HAASTIDEN!

Muutosjoustavuuden ja hyvinvoinnin vahvistaminen työyhteisössä

TARKENNUKSIJA HUONEENTAUULUUN VARHAISKASVATUKSEN TYÖYMPÄRISTÖSSÄ

**ENNAKOINTI**

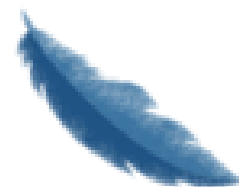
Ennakointi on tärkeää varhaiskasvatuksen työympäristössä muutoksia kohdatessamme.

Ennakkoinnin avulla muutoksesta seuraa mahdollisimman vähän haittaa lapsille, perheille ja työntekijän työhyvinvoinnille. Varhaiskasvatus on viime vuosina ollut monien muutosten alla ja henkilöstön on hyvä seurata alan kehitystä, jotta muutoksiin voidaan varautua. Työssämme on tärkeää keskustella tulevaisuudesta ja miettiä kuinka uudet tuulet tulevat näkymään juuri meidän organisaatiossamme sekä työyhteisössämme. Avoin tiedottaminen esihenkilöiltä työntekijöille on avainasemassa, jotta työyhteisöissä voidaan sopeutua ajoissa tulevaan. Kun työntekijät näkevät työnsä pitkäjänteisenä ja osana isompaa kokonaisuutta, voidaan uudistuksia paremmin ymmärtää ja toteuttaa.

Varhaiskasvatuksen työssä tulee huomioida myös perheiden ja lasten muuttuvat tarpeet, henkilökuntamuutokset sekä tavallisesta poikkeavat ajat, kuten koulujen loma-ajat. Työn sujuminen ja henkilökunnan oikea mitoitus voidaan varmistaa tekemällä etukäteen suunnitelma ajalle, jolloin talon omaa henkilökuntaa on vähän töissä ja lapsia paljon lomalla.

IDEOITA ENNAKOINTIIN:

- Esihenkilö tiedottaa muutoksista avoimesti keskustellen
- Palaverissa pohditaan kuinka muutokset vaikuttavat meillä ja mitä ne tarkoittavat kullekin työntekijälle ja tiimille
- Työyhteisölle tehdään suunnitelma loma-aikoja varten, jossa on kirjattuna mitä kaikkea tulee ottaa huomioon (esim. lasten tiedot, allergiat, henkilökunta, työajat, talon käytännöt sijaiselle jne.)

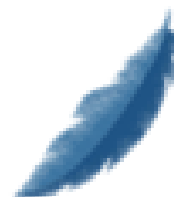


KEHITTÄMINEN

Varhaiskasvatuksen työpäivään mahtuu monenlaisia työtehtäviä. Kehittämistyölle ja ideoinnille voi olla vaikea löytää aikaa, vaikka työn sujumisen ja hyvinvoinnin kannalta olisi erittäin tärkeää pysähtyä välillä miettimään työn tekemisen tapoja. Esihenkilöiden kehittämiseen kannustava asenne ja rooli kehittämisen mahdollistajana on merkittävä.

Omaa ja tiimin työn tekemisen tapoja on hyvä tarkastella säännöllisesti. Tällöin tulee ottaa huomioon senhetkinen tilanne, millaiset ovat lasten ja perheiden tarpeet sekä tiimin työntekijöiden tilanne. Tapa, joka on toiminut aina ennen hyvin, ei välttämättä enää palvelekaan nykyisessä tilanteessa. Omaa työtään on hyvä opetella katsomaan avoimin mielin. Työtehtävien ja työnjaon ajantasaisuus on avainasemassa, jotta työ sujuu ja sille asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa. Työyhteisön kehitysmyönteisyyttä tukee ilmapiiri, jossa kaikenlaiset ideat voidaan tuoda esille. Ne saavat olla keskeneräisiä, sillä niistä voidaan yhdessä kehittää jotain toimivaa. Usein uudet ideat eivät toimi suoraan sellaisenaan vaan niiden toimivuus ja kehittämistarpeet nähdään käytännössä. Aina voimme kuitenkin palata entiseen, jos jokin asia ei toimi, joten "hulluimpienkaan" ideoiden esilletuomista ei tarvitse kehitysmyönteisessä työyhteisössä arastella.

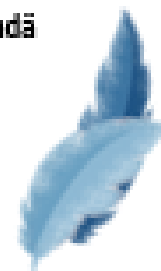
Jos jokin ongelmatilanne tai haaste toistuu työssä päivästä tai viikosta toiseen, on hyvä pysähtyä miettimään mistä se johtuu ja mitä ratkaisumahdollisuuksia siihen voisi kokeilla. Haasteita voidaan myös kirjata ylös arjessa, jotta niihin voidaan paneutua rauhassa myöhemmin. Tilannetta on tärkeä tarkastella eri näkökulmista ja pyrkiä huomaamaan myös erilaiset näkökulmat lapsen, perheen ja eri työntekijöiden kannalta. Muutosjoustavuutta lisää asenne, jossa ajatellaan haasteet mahdollisuutena oppia jotain itsestä, työstä ja työyhteisöstä. Myös työn arkilähtöiset koulutustarpeet on hyvä huomioida. Koulutuksen aiheita pohdittaessa voidaan miettiä, mikä auttaisi meitä selviämään työmme haasteista paremmin ja mikä olisi juuri nyt tarpeellista koulutusta työyhteisössämme.



Varhaiskasvatuksen työyhteisöissä ja tiimeissä törmätään samanlaisiin haasteisiin arjessa esimerkiksi lasten käytöksen haasteiden kanssa tai liittyen ajankäyttöön. Jokainen työntekijä tai tiimi kokeilee näihin tilanteisiin omanlaisiaan ratkaisumalleja, joskus ne toimivat ja joskus eivät. Kun työntekijä tai tiimi onnistuu löytämään toimivan keinon johonkin arjen tilanteeseen, olisi hyödyllistä tuoda se myös muiden tietoon. Näin myös muissa tiimeissä saataisiin uusia näkökulmia omaan työhön ja voitaisiin kokeilla, toimiiiko malli myös meillä.

IDEOITA KEHITTÄMISEEN:

- "Istutetaan" kalvihuoneen tai muun sopivan kaikille yhteisen tilan seinälle "Hyvien käytänteiden puu", jossa voi olla aiheittain oksia esim. "pukemistilanne", "aggressiivinen käytös" tai "ajanhallinta", johon työntekijät ja tiimit voivat käydä lisäämässä lehtiä sekä uusia oksia. Lehtiin kirjoitetaan onnistumisen kokemuksia tai toimivia ideoita aiheeseen. Ideoita voi myös jatkojalostaa kasvattamalla lisää oksia ja lehtiä.
- Työyhteisössä voidaan sopia, että tiimipalaverista varataan aikaa vapaalle ideoinnille esimerkiksi 15 minuuttia tai siihen voidaan varata ihan oma aikansa, jolloin ei käsitellä muita aiheita.
- Arjen työhön liittyviä koulutustarpeita kirjoitetaan sille varattuun yhteiseen tiedostoon tai vihkoon, jota esihenkilö seuraa säännöllisesti
- Otetaan uusi toimintamalli käyttöön esimerkiksi muutamaksi viikoksi. Kokeilun aikana kirjataan ylös sen hyviä ja huonoja puolia. Lopuksi tarkastellaan toimintamallia ja päätetään, jatketaanko sitä tai olisiko siihen hyvä tehdä muutoksia.



VOIMAVARAT

Työskentelemme varhaiskasvatuksessa monilla eri koulutustaustoilla ja kaikilla on omat vahvuutensa. Enilaiset näkökulmat työhön tulee nähdä rikkautena, jotta voimme arvostaa jokaisen osaamista. Myös elinikäisen oppimisen ajatus nähdään tärkeänä osana omaa ammatillista kehittymistä ja siihen tulee antaa mahdollisuuksia. Työyhteisöstä löytyy paljon potentiaalia, kun jokainen pääsee käyttämään omia vahvuuksiaan sekä kehittymään työssään. Hyvinvoivassa työyhteisössä sen jäsenet saavat tehdä työtään omiana itsenään ja kaikkia arvostetaan. On ymmärrettävää, että virheitäkin sattuu ja ne sallitaan.

Muutosjoustavuutta voidaan lisätä kiinnittämällä enemmän huomiota työyhteisön voimavaroihin. Työyhteisössä on tärkeä tuoda näkyväksi aikaisempia onnistumisia ja tilanteita, joissa on yhdessä selvitty jostain haastavasta vaiheesta tai muutoksesta. Näitä tilanteita voidaan muistella ja keskustella siitä, mitkä keinot auttoivat selviämään tuolloin. On tärkeää myös huomata yksilöiden onnistumiset ja tuoda niitä esille arjessa. Muistathan kehua työkaveriasi hänen onnistumisestaan!

Työyhteisön on hyvä välillä pysähtyä miettimään työn vaativuustekijät ja työn voimavarat-mallin (Bakker & Demerouti) avulla, millaisia vaativuustekijöitä kohtaamme arjessa ja mitä voimavaroja meiltä löytyy niiden kohtaamiseen. Vaativuustekijöitä voi usein olla helpompi keksiä, mutta erityisen tärkeää olisi keskittyä löytämään työyhteisön voimavarat. Voimavarat ja vaativuustekijät voidaan nähdä vaakana, jonka tulisi pysyä tasapainossa niin, ettei haasteita kasaannu liikaa voimavaroihin nähden. Työn vaativuustekijät ja työn voimavarat-mallin käyttöön muutosjoustavuuden vahvistamisessa voi tarkemmin tutustua esimerkiksi Krisse Lipposen kirjasta "Resilienssi arjessa".



IDEOITA VOIMAVAROJEN HUOMAAMISEEN:

- Annetaan herkästi positiivista palautetta työkavereille
- Muistellaan ja ollaan ylpeitä tilanteista, joissa tiimi on onnistunut
- Työyhteisön yhteisessä palaverissa jaetaan asioita, jotka ovat kuluneella viikolla menneet hyvin
- Keskitytään esimerkiksi kuukauden ajan huomaamaan, millaisia voimavaroja meidän työyhteisöstämme löytyy
- Tarkastellaan työtämme ja kirjataan asioita näkyville Työn Vaativuustekijät- Työn Voimavarat-mallin avulla

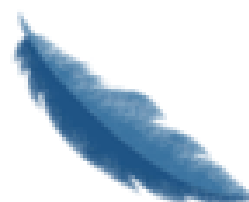
VUOROVAIKUTUS

Oletko koskaan laskenut, moneenko ihmisen kanssa olet vuorovaikutuksessa päivän aikana? Vuorovaikutustaidot ovat työssämme ensiarvoisen tärkeitä, sillä työskentelemme joka päivä useiden perheiden, lasten ja muiden työntekijöiden sekä yhteistyökumppaneiden kanssa. Muutokset ja haasteet ovat osa työtämme, sillä lasten kanssa toimiessa päivät eivät mene useinkaan niin kuin on alun perin suunnitellut. Kun vuorovaikutus työyhteisössä on avointa ja luontevaa, luomme myönteistä ilmapiiriä ja näin myös muutosjoustavuus kasvaa. Työyhteisön on helpompi sietää muutoksia ja haasteita, kun vahva ja positiivinen vuorovaikutus on toiminnan perustana.

Vuorovaikutuksessa tärkeää ovat arjen pienet sanat ja teot. Tervehtimisellä, hymyllä ja silmiin katsomisella luomme jo myönteistä vuorovaikutusta. Myös huumoria ja leikillisyyttä kannattaa vaalia ja itselleenkin on hyvä osata nauraa välillä. Hyvinvoivassa työyhteisössä hassutellaan ja nauretaan yhdessä ja myönteisillä tunteilla on iso rooli muutosjoustavuuden ja työhyvinvoinnin vahvistamisessa.

Kaikilla on kuitenkin välillä myös huonoja päiviä ja sen saa ja pystyy avoimessa työyhteisössä kertomaan. Kun tunteitaan voi jakaa omassa tiimissä, toisten on helpompi ymmärtää työkaveria ja luottamus lisääntyy. Työyhteisön erimielisyydet ja muut vaikeat aiheet voidaan ottaa puheeksi ja niistä keskustellaan jokaisen mielipidettä kunnioittaen. Kun lähdemme keskustelemaan ja ajattelemaan positiivisella asenteella, lopputulos on todennäköisimmin hyvä.

Jokaisen työntekijän asenteella on vaikutusta työyhteisön hyvinvointiin ja siihen, kuinka selviämme isoista ja pienistä työn haasteista. Kun tuemme ja autamme toisia, toimimme samalla esimerkkinä muille. Näin myönteinen toiminta kertaantuu ja luo lisää positiivista ja muista välittävää asennetta työpaikalle.



IDEOITA VUOROVAIKUTUKSEN TOIMIVUUTEEN:


- Muistetaan vuorovaikutuksessa positiivisen asenteen merkitys ja ajatus "Se kasvaa mitä ruokimme"
- Tervehditään toisiamme, jolloin osoitamme kunnioitusta työkaveria kohtaan
- Otetaan vaikeat asiat puheeksi mahdollisimman varhain
- Kysytään rohkeasti, jos ei ymmärretä mitä toinen on tarkoittanut tai jos ollaan eri mieltä jostain asiasta
- Huolehditaan tiedonkulusta niin, että jokainen, jota asia koskee, saa tiedon. Tiimissä voi olla esimerkiksi vihko tai tiedosto, johon kirjataan kaikkia koskevat tärkeät asiat ja tiedotteet. Myös palavereiden muistioiden tekemisestä ja saavutettavuudesta huolehditaan.
- Pidetään työyhteisön ilmapiiriä ja yhteishenkeä vahvistavia tilaisuuksia työajan ulkopuolella (Tyhy- toiminta) ja järjestetään vuorovaikutukseen liittyvää ulkopuolista koulutusta



RAAHEN KAUPUNKI
Varhaiskasvatuspäällikkö

PÄÄTÖS
Päivämäärä 31.5.2021
Pykälä 8 §

388/13.1300.130000/2021

1. Asia, jota päätös koskee	Tutkimuslupa/ Maiju Ikkala
2. Asianosaiset	Maiju Ikkala
3. Selostus asiasta	<p>Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Raahen kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden käsityksiä siitä, miten he kokevat omaavansa resilienssin eri taitoja.</p> <p>Tavoitteena on tuoda varhaiskasvatuksen työntekijöille ja johtajille tietoa siitä, mitä resilienssi on, millainen merkitys sillä on henkilökohtaisessa ja työelämässä sekä kuinka sitä voi vahvistaa. Tutkimus on kvantitatiivinen. Aineiston keruu toteutetaan kyselylomakkeella ja vastausten perusteella kootaan tulokset siitä, mitkä taidot henkilökunta kokee vahvaksi ja missä taidoissa kaivataan vielä kehitystä.</p> <p>Tutkimuksen kohderyhmänä on Raahen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstö ja aineisto kerätään marraskuussa 2021.</p>
4. Sovelletut oikeusohjeet	Hallintosäntö 27.3.2017 § 39 Tulevaisuusltk 14.11.2017 § 55
5. Päätös	Myönnetään Maiju Ikkalalle tutkimuslupa.
6. Allekirjoitus	 Kati Haarala Varhaiskasvatuspäällikkö
7. Tiedoksianto	Ao, Tulevaisuusltk Kaupunginjohtaja, Kaupunginhallituksen puheenjohtaja
8. Muutoksenhaku	<p>Tähän päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla. Päätökseen tyytymätön voi tehdä asiassa kirjallisen oikaisuvaatimuksen.</p> <p>Oikaisuvaatimusviranomainen: TULEVAISUUSLAUTAKUNTA, PL 62, 92101 Raahe.</p> <p>Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksi saamisesta. Oikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimus perusteluineen ja se on tekijän allekirjoitettava.</p> <p>Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, seitsemän päivän kuluttua sen postittamisesta.</p> <p>Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun päätös on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.</p> <p>Oikaisuvaatimuksen johdosta annettuun päätökseen saa hakea muutosta kunnallisvalituksella vain se, joka on tehnyt oikaisuvaatimuksen.</p>

1.11.21

TIEDOTE OPINNÄYTETYÖHÖN OSALLISTUVALLE

Opinnäytetyön nimi: Resilienssi työhyvinvoinnin tukena- Raahen kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden resilienssi ja sen vahvistaminen

Opinnäytetyön tarkoitus

Opiskelen Centria-ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen YAMK-tutkintoa, johon sisältyy opinnäytetyön tekeminen. Pyydän Sinua osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää Raahen kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön käsityksiä omista resilienssin eli muutosjoustavuuden taidoistaan sekä tutkia miten yksilön kokemus resilienssi vaikuttaa työhyvinvointiin. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan vahvistaa henkilöstön työhyvinvointia ja lisätä tietoa resilienssistä työyhteisön voimavarana. Tutkimukseen pyydetään mukaan henkilöitä, jotka ovat töissä Raahen kaupungin varhaiskasvatuksessa (noin 226 henkilöä). Opinnäytetyön ohjaajana toimii Leena Raudaskoski (KT, yliopettaja, sosiaaliala) Centria-ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyöhön on saatu tutkimuslupa Raahen kaupungilta. Opinnäytetyön ohjausryhmään kuuluvat varhaiskasvatusjohtaja Irmeli Stark ja palveluohjaaja/esihenkilö Anne Viinikangas.

Tutkimuksen kulku

Opinnäytetyö toteutetaan siten, että kerään kyselyn vastaukset henkilökunnalta, jonka jälkeen laadin niiden pohjalta resilienssiin liittyvää materiaalia henkilökunnan käyttöön eri varhaiskasvatuksen yksiköihin. Tutkimukseen osallistutaan vastaamalla Webropol-kyselyyn, johon on tässä sähköpostiviestissä linkki. Kysely on avoinna 1.11. alkaen ja vastausaikaa on kaksi viikkoa. Toivon kyselyn vastaukset 14.11. mennessä.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen, keskeyttää osallistumisen tai peruuttaa suostumuksesi syytä ilmoittamatta, milloin tahansa tutkimuksen aikana.

Luottamuksellisuus, tietojen käsittely ja säilyttäminen

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömästi ja osallistuminen on täysin luottamuksellista. Aineisto käsitellään ja tulokset esitetään hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen siten, ettei yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa missään tutkimuksen vaiheessa. Aineisto käsitellään ja säilytetään tietoturvallisesti salasanalla suojattuna. Aineistoa ei luovuteta kenellekään ulkopuoliselle tutkimusprosessin aikana ja se tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua.

Opinnäytetyön tuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyö valmistuu keväällä 2022 ja on luettavissa sähköisesti Theseus-tietokannasta (www.theseus.fi). Tutkimuksen tulokset esitellään keväällä Centria-ammattikorkeakoulun seminaarissa.

Ystävällisesti,

Maiju Ikkala

maiju.ikkala@centria.fi

040 741 81 46

Centria-ammattikorkeakoulu