



Varhaiskasvattajien yhteisöllisyyden vahvistaminen varhaiskasvatusyksiköissä koronaviruksen vaikutuksien jälkeen

Ida Saarni

Jasmine Siik

OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2023

Sosionomin tutkinto-ohjelma
Varhaiskasvatus

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomin tutkinto-ohjelma
Varhaiskasvatus

SAARNI, IDA & SIIK, JASMINE:

Varhaiskasvattajien yhteisöllisyyden vahvistaminen varhaiskasvatustyöyksiköissä koronaviruksen vaikutusten jälkeen

Opinnäytetyö 53 sivua, joista liitteitä 6 sivua
Toukokuu 2023

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa yhteisöllisyyden tasoa ennen koronavirustautia sekä yhteisöllisyyden tämänhetkistä tilannetta ennalta valikoiduissa varhaiskasvatustyöyksiköissä pirkanmaalaisessa kunnassa. Tarkoituksena oli myös saadun tiedon pohjalta tarjota yhteisöllisyyttä vahvistavia keinoja varhaiskasvattajille. Opinnäytetyön tavoitteena oli lasten hyvinvoinnin edistäminen yhteisöllisyyden vaikutusten kautta.

Tutkimus toteutettiin mixed methods research -lähestymistavalla, jossa yhdistyi niin laadullinen kuin määrällinen tutkimusmenetelmä. Opinnäytetyössä selvitettiin varhaiskasvatustyöyksiköiden työntekijöiden kokemuksia yhteisöllisyydestä e-lomakekyselyn avulla. Tutkimuksen laajuuden hallitsemiseksi tutkimus rajattiin vain varhaiskasvattajien näkemyksiin. Kyselyn vastausten pohjalta mukana olleille varhaiskasvatustyöyksiköille tehtiin huoneentaulu, johon oli koottu keinoja yhteisöllisyyden vahvistamiseen.

Tulosten perusteella yhteisöllisyys on varhaiskasvatustyöyksiköissä ennen koronavirustautia ollut paremmalla tasolla kuin tällä hetkellä. Koronavirustauti eristi ryhmät toisistaan, mikä vaikutti heikentävästi muun muassa ryhmien väliseen vuorovaikutukseen ja yhteistyön tekemiseen. Tulosten perusteella myös oman ryhmän kesken esiintyy ongelmia. Koronavirustaudista huolimatta työyksiköissä on paljon positiivisia asioita ja arki varhaiskasvatuksessa on saatu toimimaan.

Koronaviruksen aiheuttamista haitoista ei ole vielä täysin palauduttu. Työyhteisön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että heikentyneen yhteisöllisyyden tunteen edistämiseen saadaan ratkaisuja. Keinoja sekä kehitysehdotuksia työyhteisön yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi ja vahvistamiseksi löytyy huoneentaulusta.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Bachelor of Social Services
Early Education and Day Care Services

SAARNI, IDA & SIIK, JASMINE:
Strengthening the Communality in Early Childhood Care Units after the Effects of
the Coronavirus for Early Childhood Educators

Bachelor's thesis 53 pages, appendices 6 pages
May 2023

The purpose of this thesis was to make a survey of the early childhood educator's communality for a few early childhood education units in Pirkanmaa. The goal of this thesis was to provide tools to strengthen the sense of community and promote children's well-being.

The research data were collected with mixed methods and the survey was only for early childhood educators, marking off kids and parents so the research wouldn't be too wide. Based on the answers, concrete tools were provided for strengthen communality. The concrete tools were presented on a room board and were sent for every early childhood unit that was included.

The results show that the communality and the sense of community were better before Covid-19 than it is these days. Covid-19 affected interaction and collaboration in a negative way. Despite the disease every early childhood unit has many positive things to be proud of and has mostly overcome the difficulties.

The restrictions that Covid-19 caused have not been fully restored and communality has its own flaws after the disease that need to be fixed. Besides all that every early childhood unit has found pedagogic solutions for the problems.

Key words: communality, early childhood education, covid-19

1	JOHDANTO	5
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	6
	2.1 Tausta ja yhteistyötaho	6
	2.2 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	7
3	YHTEISÖLLISYYTEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	8
	3.1 Varhaiskasvatus ja koronaviruksen vaikutukset	8
	3.2 Yhteisöllisyys varhaiskasvatuksessa	10
	3.3 Työyhteisön toimivuus	12
	3.4 Työyhteisön työhyvinvointi	15
	3.5 Työyhteisön turvallisuus	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
	4.1 Tutkimusmenetelmä	22
	4.2 Aineiston hankinta	23
	4.3 Aineiston analysointi	25
5	TULOKSET	27
	5.1 Vuorovaikutus	27
	5.2 Yhteistyö	29
	5.3 Koko yksikön yhteisöllisyys	30
	5.4 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	33
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	35
	6.1 Yhteisöllisyyden vahvistaminen varhaiskasvattajien välillä	35
	6.2 Koronaviruksen vaikutukset yhteisöllisyyteen	37
7	POHDINTA	40
	7.1 Eettisyys ja luotettavuus	40
	7.2 Opinnäytetyön prosessi	41
	LÄHTEET	44
	LIITTEET	48
	Liite 1. Kyselyn runko	48
	Liite 2. Huoneentaulu	51
	Liite 3. Saatekirje	52
	Liite 4. Muokattu saatekirje	53

1 JOHDANTO

Talentian tekemässä tutkimuksessa (2020) koronaviruksen vaikutukset herättävät huolta lasten hyvinvoinnista, joka kuormittaa varhaiskasvatuksen henkilöstöä. Yksi vastaajista kertoi tilanteesta näin: ”kaiken kaikkiaan tilanne on henkisesti hyvin kuormittava, juuri tämän epätietoisuuden ja vaihtuvien suunnitelmien takia. Koen, että työmme ei ole tällä hetkellä turvallista sekä henkisesti että fyysisesti.” (Ahonen & Pesonen 2020.) Kyseinen tutkimus osoitti koronaviruksen vaikutuksia yhteisöllisyyteen jo silloin vuonna 2020, rasittaen työntekijöitä sekä heidän hyvinvointiaan. Vaikutukset ovat nähtävissä vielä tänäkin päivänä, koska puutteellisen hyvinvoinnin ja turvallisen työympäristön takia yhteisöllisyyскään ei voi päästä toteutumaan tarvittavalla tavalla. Tämän edistämiseksi tarvitaan toimia.

Koronavirustaudin aiheuttamaa pandemia-aikaa jouduttiin elämään Suomessa vuodesta 2020 eteenpäin. Vaikka tällä hetkellä tilanne on osittain rauhoittunut ja tautia sairastetaan yleisesti ottaen lievemmillä oireilla niin pandemia-ajan tuomat haittavaikutukset näkyvät edelleen. Käytännössä koronavirus sulki koko yhteiskunnan ja siitä aiheutuva muutos sekä pelko vaikuttivat suuresti muun muassa ihmisten hyvinvointiin, vuorovaikutukseen ja heidän kokemaan yhteisöllisyyden tunteeseen, joiden vaikutukset ovat edelleen ajankohtaisia. (Koski 2021.)

Opinnäytetyö käsittelee sitä, miten koronavirustauti on vaikuttanut varhaiskasvattajien yhteisöllisyyteen työyhteisöissä. Työn tarkoituksena on kartoittaa yhteisöllisyyden tilanne varhaiskasvattajien välillä ja tarjota keinoja sen ylläpitämiseen sekä vahvistamiseen. Opinnäytetyö rajautuu pelkästään varhaiskasvattajien näkemyksiin. Opinnäytetyön tavoitteena on lasten hyvinvoinnin edistäminen varhaiskasvattajien yhteisöllisyyden kautta.

Opinnäytetyön lähtökohdat esitellään ensimmäisenä. Kolmas luku on teoriaa yhteisöllisyyteen vaikuttavista tekijöistä. Neljäs luku pitää sisällään toteutuksen ja viides luku tulokset. Johtopäätökset esitellään luvussa kuusi ja pohdinta luvussa seitsemän, jossa on ajatuksia eettisyydestä ja luotettavuudesta sekä opinnäytetyön prosessista. Opinnäytetyön tuotoksena on koottu huoneentaulu keinoista yhteisöllisyyden vahvistamiseen, joka löytyy liitteenä.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Koronavirus on johtanut toimintamallien muuttumiseen varhaiskasvatuksessa, ja sitä myötä sillä on ollut vaikutuksia henkilökunnan yhteisöllisyyteen. Opinnäytetyön prosessiin johtanut tausta sekä yhteistyötaho on kerrottu seuraavissa alaluvuissa. Työn tarkoitus ja tavoite sekä tutkimuskysymykset tulevat myös esille.

2.1 Tausta ja yhteistyötaho

Syksyllä 2022 Tampereen ammattikorkeakoulussa järjestettiin opinnäytetyömarkkinat, jossa saatiin idea aiheeseen, kun työelämätaho oli esittelemässä opinnäytetyöaiheita. Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja prosessi alkoi keskustelulla pirkanmaalaisen kunnan varhaiskasvatussuunnittelijan kanssa. Koronaviruksen vaikutuksien takia yhteistyötaholla oli tarve kartoittaa tilannetta yhteisöllisyyden tasosta tällä hetkellä, kun rajoituksia on alettu purkamaan ja arki on alkanut normalisoitumaan. Opinnäytetyöhön oli ennalta valittu pirkanmaalaisesta kunnasta kuusi varhaiskasvatustyöntekijää, joista kaikista ei valitettavasti saatu vastauksia. Otantaan valikoitui yksiköt erilaisuuksien perusteella.

Ylen julkaisemassa uutisessa Anni Torppi (2022) kertoo koronan vaikutuksista lapsiin päiväkodissa ja eskarissa. Yksi lapsi kommentoi asiaa näin: ”ei päässyt päiväkotiin eikä eskariin. Ei saanut olla kavereiden kanssa. Ei päässyt ulos. Piti olla aivan yksin.” (Torppi 2022.) Koronaviruksen vaikutukset kuten erilaisten kontaktien vähäisyys vaikuttaa muun muassa lasten yhteisöllisyyden tunteeseen merkittävästi. Varhaiskasvattajat ovat merkittävässä roolissa lasten hyvinvoinnin luomisen kannalta ja olennaisena asiana on henkilökunnan oma jaksaminen sekä yhteisön toimivuus. Kyseisestä uutisesta käy ilmi koronan aiheuttamien vaikutusten vakavuus, joka näyttäytyy lapsille vaikuttaen lasten hyvinvointiin. Talentian tekemässä tutkimuksessa (2023) huomataan, kun huoli herää lapsista niin vaikuttaa se myös varhaiskasvattajien hyvinvointiin. Koronaviruksen vaikutukset näkyvät osakseen yhteisöllisyyden vähentyneenä ilmentymänä ja vaikutukset varhaiskasvatuksessa on ollut paljon esillä uutisissa sekä mediassa ja sen ajankohtaisuuden takia kiinnostus työn tekemiseen heräsi.

2.2 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa työntekijöiden kokemaa yhteisöllisyyttä työyhteisössä ja selvittää, onko koronavirus aiheuttanut siihen muutosta. Kartoitus yhteisöllisyydestä tapahtuu sähköisen e-lomakekyselyn avulla (liite 1). Kyselyssä halutaan saada selville työntekijöiden kokemus yhteisöllisyydestä ennen koronavirustaudin alkamista sekä sen tämänhetkisestä tilanteesta. Kyselyn vastauksien pohjalta kootaan huoneentaulu (liite 2), joka tarjoaa konkreettisia keinoja yhteisöllisyyden ylläpitämiseen sekä vahvistamiseen koronaviruksen vaikutusten myötä. Huoneentaulu lähetetään jokaiseen mukana olleeseen varhaiskasvatusyksikköön. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on lasten hyvinvoinnin edistäminen varhaiskasvatusyksikön työntekijöiden yhteisöllisyyden kautta.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

1. Mitä on yhteisöllisyys ja millä keinoin sitä voi vahvistaa varhaiskasvatusyksiköiden henkilökunnan välillä?
2. Miten koronavirus on vaikuttanut varhaiskasvattajien yhteisöllisyyteen varhaiskasvatusyksiköissä?

3 YHTEISÖLLISYYTEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Seuraavissa kappaleissa käsitellään varhaiskasvatusta, koronaviruksen vaikutuksia sekä yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyys on laaja käsite ja siihen vaikuttaa monet tekijät. Toimiva, hyvinvoiva ja turvallinen työyhteisö ovat keskeisinä tekijöinä yhteisöllisyyden muodostumisessa ja ne on avattu seuraavissa kappaleissa.

3.1 Varhaiskasvatus ja koronaviruksen vaikutukset

Varhaiskasvatusta ohjaa varhaiskasvatuslaki, jossa pääosassa on huomioitu lasten oikeudet sekä tavoitteet. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet takaa yhdenvertaiset edellytykset jokaiselle varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 7–14.) Yksiköissä on huomioitava valtakunnalliset sekä kunnalliset linjaukset toiminnan toteuttamiselle, jotka raamittavat yksittäisen tiimin ja työntekijän työskentelyä (Mikkola 2011, 12).

Varhaiskasvatuksessa yhdistyy opetus, kasvatus ja hoito sekä niitä koskevat käytännön toimintatavat, ajatukset ja teoriat. Varhaiskasvattajien on näiden ulottuvuuksien pohjalta suunniteltava pedagogisesti perusteltua toimintaa, joka tapahtuu yhdessä lasten kanssa. (Koivula, Siippainen & Eerola-Pennanen 2017, 26–27.) Työryhmä koostuu kolmesta työntekijästä, joilla yhdestä on oltava varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin pätevyys ja muilla lastenhoitajan pätevyys (Varhaiskasvatuksen ABC, 2019). Talentia esittää tulevaisuuteen henkilöstöpuolan ratkaisuun kolmen hengen kokoonpanoa varhaiskasvatuksen opettajalla, varhaiskasvatuksen sosionomilla sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajalla (Varhaiskasvatuksen 1+1+1-malli n.d).

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin on listattuna yhteisöllisyys. Lapsella on oikeus yhteisöllisyyteen ja ryhmään kuulumiseen, joka alkaa muodostumaan leikin kautta. Tärkeää on saada myös huoltajat verkostoitumaan varhaiskasvatusyhteisöön, sillä se vahvistaa yhteisöllisyyttä puolin ja toisin antaen tukea myös henkilöstön työlle. Henkilöstön välinen hyvä yhteisöllisyys vaikuttaa positiivisesti

myös huoltajien luottamukseen, varhaiskasvatuksen laadukkaaseen toteutumiseen ja lasten hyvinvointiin. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 36.)

Koronavirus vaikutti varhaiskasvatuksessa monin tavoin. Pahimmillaan se aiheutti varhaiskasvatuksessa sulkutilan ryhmien välille ja se vaikutti yksiköissä kaikkien hyvinvointiin sekä yhteisöllisyyteen. Koronavirus ilmeni haasteina mutta myös toimivina käytänteitä sekä toimintatapoina. Kansallisia sekä paikallisia ohjeita noudattaen lapsiryhmät pidettiin erillään toisistaan, niitä ei sekoitettu ja ryhmien välistä yhteistä toimintaa vältettiin. Yhteistyön tekeminen muiden varhaiskasvatusyksiköiden sekä muiden ulkopuolisten tahojen kanssa vähentyi tai loppui kokonaan. Pienryhmätyöskentely lisääntyi sekä siirtymistilanteet esimerkiksi ulos tai syömään porrastettiin. Nämä toimintatavat olivat osakseen olleet jo käytössä ennen koronaviruspandemiaakin, mutta nyt osan käyttöä on jatkettu pedagogisin perustein rauhoittamaan arkea, vaikka rajoituksia onkin jo purettu. Omassa ryhmässä lapset tutustuvat paremmin toisiinsa sekä heidän välisensä yhteishenki on paljon tiiviimpää. (Korona varhaiskasvatuksen arjessa 2021.)

Pandemia-aika on kuormittanut varhaiskasvatuksessa henkilöstöä, lapsia sekä huoltajia suuressakin määrin, vaikka ratkaisujakin oli keksitty. Ohjeistuksiin perustuvat säädökset estivät toiminnan toteuttamisen halutulla ja aiemmalla tavalla. Turhautumista ja uupumusta näkyi pandemian pitkittyessä ja rajoitusten jatkuessa. Henkilöstö on joutunut miettimään uudelleen ennen itsestään selviä käytänteitä ja arvioimaan kriittisesti toimivia toimintatapoja. Koronaviruksen aiheuttama muutos oli hyvin suuri kokemus myös työelämässä. (Korona varhaiskasvatuksen arjessa 2021.) Koronavirus on aiheuttanut muutoksia ja ne näkyvät henkilöstön vuorovaikutussuhteissa sekä vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä. (Gillberg & Ruokonen 2022, 42–45).

Koronaviruksen vuoksi maskien käyttö oli varhaiskasvatuksessa pakollista ja sen takia varhaiskasvattajien ilmeet ja eleet eivät näyttäneet samalla tavalla. Maskin käyttö aiheutti lapsissa luottamuksen sekä läheisyyden puutetta varhaiskasvattajiin. Tämä vaikutti vuorovaikutuksen kokemukseen niin lasten ja kasvattajien välillä kuin koko henkilökunnankin välillä. Henkilökunta on kokenut yhteisöllisyyden tunteen heikentymistä, sillä koronaviruksen vuoksi on jouduttu välttämään tavanomaisia kontakteja ja yhdessäoloa. Henkilökunta on joutunut joustamaan

työssään paljon aikaisempaa enemmän ja omaksumaan uusia toimintatapoja nopeasti. (Kyllönen, Soukainen, Tahvanainen & Karlsson 2021.)

Kaikki juhlat sekä yhteiset tapahtumat olivat yhteen aikaan kielletty koronaviruksen vuoksi ja asioiden muuttuessa toimittiin paikallisten määräysten mukaan. Henkilökunnan kokoontumisiakin tuli välttää ja kokouksien sekä tapaamisien pitoon suosittiin etäyhteyttä. (Suositus opetuksen ja varhaiskasvatuksen...2021.) Osassa toimipaikoista varhaiskasvatuksen yhteistiloista saatettiin ottaa pois käytöstä kuten liikunta- ja ruokailusalit ja toimintaa suositeltiin enemmän tapahtuvan ulkotiloissa. Vaikeasti puhdistettavat lelut sekä materiaalit poistuivat käytöstä hygienian syistä eivätkä lapset myöskään saaneet tuoda lempilelujaan kotoaan päiväkotiin. (Korona varhaiskasvatuksen arjessa 2021.)

3.2 Yhteisöllisyys varhaiskasvatuksessa

Opetushallitus määrittelee yhteisöllisyyden ihmisten kokemana tunteena yhteisöön kuulumisesta ja yhteistyön tekemisestä. Se muodostuu avoimesta kommunikaatiosta, vuorovaikutuksesta, luottamuksesta sekä osallistumisesta. Yhteisössä toimitaan yhdessä sovitun päämäärän edistämisen hyväksi. Yhteisöllisyydessä tärkeintä on kokemuksen tunne yksilöillä itsellään. (Opetushallitus 2023.) Yhteisöllisyyden muodostumisen kannalta tärkeää on luoda merkityksellisiä suhteita toiseen ihmiseen sekä viettää aikaa yhdessä. Yhteisöllisyys on ikään kuin ilmaus ihmisten välisestä yhdessäolosta, vuorovaikutuksesta sekä yhteenkuuluvuuden tunteesta, jota voi kokea yhteisössä muiden ihmisten kanssa. (Haapamäki 2000, 14.)

Kaikki yhteisöt ovat ryhmiä, mutta kaikki ryhmät eivät ole yhteisöjä. Yhteisö muodostuu, kun kaikki ryhmän jäsenet aidosti toimivat yhdessä ja heillä on yhteisiä tavoitteita sekä he toimivat niiden edistämiseksi. (Mason 2000, 20–21.) Yhteisössä kaikilla on keskenään sosiaalinen rakenne ja he ovat riippuvaisia jokaisesta ryhmän jäsenestä (Opetushallitus 2023). Yhteisö itsessään voi toimia myös välineenä monella eri tasolla. Varhaiskasvatusyhteisössä yhteisön sekä yhteisöllisyyden vaikutuksia sekä niiden ominaisuuksia pystyy hyödyntämään lasten kanssa heidän kasvatustavoitteisiinsa nähden. Yhteisö on varhaiskasvattajien

kesken tärkeä työväline, jonka pystyy työyhteisössä rakentamaan. Yhteistyö muiden kasvattajien kesken voi muuttua merkityksellisemmäksi ja sitä kautta oma työnteko laadukkaammaksi, kun yhteisöllisyys lisääntyy työyhteisössä. Tämä tarkoittaa toiminnan edistämistä yhdensuuntaisesti samoja tavoitteita kohti, samalla edistäen ammatillista kasvua yksilöinä. (Haapamäki 2000, 26–28.)

Vaikuttaminen on tärkeää yksilön ryhmään kuuluvuuden kannalta ja samalla ryhmän merkitys voimistuu yksilöä kohtaan. Integraatio ja yksilön tarpeiden täyttäminen yhteisön jäsenyyden kautta edistää yhteisöllisyyden tuntua. Yhteisöllisyyttä syventää myös emotionaalinen yhteys eli jäsenten välinen jaettu historia ja saman kaltaiset kokemukset. Yhteisöllisyydessä on myös tärkeää myötätunnon tunteminen, toisten tunteiden havaitseminen sekä niiden ymmärtäminen. (Marjanen 2013, 20–21.) Yhteisöön hyväksyminen on yksi vaihe, jota yhteisön uusi jäsen lähtee hakemaan toisten asettamien odotusten mukaan. Tämän vaiheen jälkeen uusi yhteisön jäsen tunnistaa oman yksilöllisyytensä yhteisön sisällä. (Koivula 2010, 19.)

Motivoitunut ja ammattitaitoinen työntekijä saa omalla panoksellaan tuotua paljon hyvää lapsen ja muiden ihmisten elämiin. Ihanteellinen tilanne vaatisi kuitenkin resursseja toteuttaa pienryhmä työskentelyä varhaiskasvatuksessa enemmän. Pienryhmä työskentely mahdollistaisi yhteisöllisyyden paremmin, koska varhaiskasvattajilla olisi enemmän aikaa lasten yksilölliseen huomioimiseen. Riittävä määrä työntekijöitä mahdollistaisi kiireen tunteen poistamisen. Monesti työntekijät ovat tuskailleet kiireen vuoksi ja ajatuksissa on, että pitäisi olla jo tehtynä monia asioita. Ajatukset ovat tällöin muualla kuin sen hetkessä tilanteessa, jolloin lapset eivät saa tarvittavaa läsnäoloa ja huomiota. Arjen ei pitäisi olla varhaiskasvatuksessa tuskailua tai negatiivisia ajatuksia sillä lapset aistivat tunteita helposti ja se vaikuttaa yhteiseen ilmapiiriin. Pienryhmätyöskentelyn avulla kasvattajat pääsevät lähelle lapsia ja huomioiminen tapahtuu lapsilähtöisesti lasten tarpeiden mukaan. Yhteisöllisyyden tunne näkyisi voimakkaammin työyhteisössä sekä lapsiryhmissä, jolloin heidän muodostaman yhteisön kautta hyvinvointi lisääntyy. (Mikkola & Nivalainen 2011, 30–36, 59.)

Varhaiskasvatuksessa lapsiryhmät ovat aikuisten muodostamia kokonaisuuksia, mutta ne eivät ole automaattisesti toimivia eikä valmiita. Ryhmän tulee kehittyä

tiettyjen prosessien kautta yhteisöksi ja näin jokaisesta ryhmästä muotoutuu omanlaisensa. Yhteisöllisyydelle tulisi alkaa rakentaa pohjaa jo varhain, sillä harmillista kyllä kiusaaminen ja syrjäytyminen ovat ilmiöitä, jotka näkyvät jo pienten lasten piireissä. Vaikka yhteisöllisyyden keskiössä on ihmisen oman tunnekokemus, niin olennaista siinä on myös tiettyjen taitojen kuten yhteisön ja ryhmän rakentaminen sekä näiden edistämisen oppiminen. Varhaiskasvatustyössä työskentelevien aikuisten rooli on keskeinen yhteisöllisyyden muodostumisen kannalta, sillä he toimivat lapsille sen kehittymisen edistäjinä sekä roolimalleina. Positiivisten tunteiden sekä kokemusten ansiosta lapset mieltäisivät yhteisöllisyyden kantavaksi voimavaraksi, jonka eteen he olisivat valmiita tekemään töitä myös tulevaisuudessa. (Marjanen 2013, 22–23.)

Varhaiskasvatukseen siirryttäessä pienet lapset pääsevät kokemaan, millaista on olla erilaisen yhteisön jäsen, miltä siihen kuuluminen tuntuu, miten jäsenyys saavutetaan sekä millaisia haasteita se tuo mukanaan. Lapsille tärkeää on yhdessä toimiminen ja oppiminen sosiaalisen identiteetin vahvistumisessa. Päiväkodissa pienet lapset pääsevät opettelemaan vuorovaikutustaitoja esimerkiksi toisten kohtelua, roolien ottamista ja jakamista. Päiväkodissa lapset rakentavat omaa identiteettiään, suhdetta vertaisiin sekä myös siellä toimiviin aikuisiin ja näin ollen varhaiskasvatustyössä työskentelevillä aikuisilla on merkittävä rooli auttaa lasta kehittymään sosiaalisten taitojen saralla. (Marjanen 2013, 22–23.)

Hyvinvoiva työyhteisö ja lämminhenkiset aikuiset ovat pohja lasten kasvun, kehityksen ja hyvinvoinnin edistämiseksi. Yhteisöllisyys ja sen tuoma sujuva yhteistyö sekä vuorovaikutus on merkityksellisessä osassa työyhteisön toimivuutta. (Poi-kajärvi & Kilja 2021.) Pienet lapset tarvitsevat turvalliseen kehitykseen aikuisen läsnäoloa eivätkä aikuiset saisi vaihtua koko aikaa. Lapsen psyykkiset taidot eivät kehity eikä hänelle muodostu inhimillistä pääomaa ilman sosiaalista vuorovaikutusta. Lasten kasvaessa vuorovaikutus ja muiden ihmisten seura alkaa kiinnostaa yhä enemmän. Lapsi tarvitsee paljon aikuisen vuorovaikutusta sekä tukea tasaaamaan psyykkisiä taitoja. (Mikkola & Nivalainen 2011, 15.)

3.3 Työyhteisön toimivuus

Työyhteisön toimivuuden kannalta tärkeässä osassa on vuorovaikutustilanteiden sujuvuus. Päivittäiset tilanteet, joissa ollaan tekemisissä toisten ihmisten kanssa, on vuorovaikutusta. Vuorovaikutus voi olla sanallista tai sanatonta. Keskeistä vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa on vastavuoroisuus heidän välillänsä. Sanallista vuorovaikutusta on kaikki kommunikaatio, joka tapahtuu sanoin. Sanatonta vuorovaikutusta on muun muassa eleet, ilmeet ja kehon kieli. Ne kertovat suhtautumisesta tilanteeseen ja toisiin ihmisiin ilman sanoja. Aina ei tarvita sanoja, sillä teot, ilmeet ja eleet puhuvat hyvin puolestaan. (Vuorovaikutus 2022.) Sanatonta vuorovaikutusta on myös kaikki toisten kanssa tapahtuva toiminta kuten yhteinen musisoiminen tai lasten leikkiessä läsnä oleminen. Vuorovaikutus on taito, jonka jokainen voi oppia. (Vuorovaikutustaitoja voi oppia 2022.)

Työyhteisössä avoimuuden on tarkoitus liittyä työtä koskeviin asioihin. Avoin vuorovaikutus on kuitenkin laajakäsite ja voi tarkoittaa ihmisille eriasioita. Tiedonkulun toimivuus on välttämätöntä ja sen vuoksi raportointihetket ovat hyvinkin tärkeitä, jotta kaikki työyhteisössä tietää, miten toimia. On hyvä myös varmistaa, että viesti on ymmärretty oikein. Jokaisen työntekijän on hyvä miettiä, mitä haluaa kertoa omasta yksityiselämästä muille työntekijöille ja asiakkaille. On tärkeää osata vetää raja yksityisyyden puitteissa. Avoimeen vuorovaikutukseen kuuluu myös suoraan puhuminen henkilölle, jota asia koskee. Toisista ihmisistä juoruaaminen työpaikoilla on epäoikeudenmukaista ja se ei ole eettisesti oikein. Keskustelun tyylin ollessa rakentava ja asiallinen, tukee se työyhteisöä positiivisella tavalla. (Järvinen 2008, 94–99.)

Yhteistyön tekeminen on työyhteisössä yksi merkityksellisistä taidoista. Yhteistyö on vastavuoroista ja sen avulla työyhteisössä tiimi pelaa. Vuorovaikutus ja kommunikointi on yhteistyön ytimessä, mutta ihmisten luonteet sekä temperamentit vaikuttavat siihen, miten eri yhteistyötilanteet luonnistuvat. Ihmisten ollessa erilaisia myös yhteistyön tekeminen voi olla toiselle helppoa ja luontevaa kuin taas toiselle haastavaa sekä konflikteja syntyy helpommin. Omia yhteistyötaitoja on myös mahdollista kehittää. Siinä tärkeintä on ilmaista selkeästi sekä rakentavasti mielipiteitä, tarpeita ja toiveita, jotta yhteistyökumppanit ovat tietoisia toisten ajatuksista eri asioihin sekä olla kiinnostunut myös muiden ajatuksista. (Ilmakangas 2020.) On myös hyvä osata antaa rakentavaa palautetta, kun siihen on aihetta

sekä myös osata ottaa sitä vastaan toiselta. Avoin kommunikaatio parantaa yhteistyötaitoja ja tiimin toimivuutta. Hyvä ja onnistunut tiedonkulku ammatillisesti edesauttaa työturvallisuutta, kun mahdolliset epäkohdat pystytään hoitamaan nopeammin. (Yhteistyöstä saa voimaa n.d.)

Toimivan työyhteisön peruspilarien ollessa kunnossa, on mahdollista, ettei mitään ristiriitatilanteita syntyisi aiheitta. Toimiva työyhteisö koostuu työntekoa tukevista toimintamalleista ja –ohjeista, hyvästä johtamisesta, selkeistä struktoureista, yhteisistä pelisäännöistä, avoimesta vuorovaikutuksesta sekä toiminnan aktiivisesta kehittämisestä. Kun työpaikalla perustehtävät ovat hallinnassa, työyhteisökin voi hyvin ja turhilta konflikteilta välttyään. Valtakunnallisten määräysten lisäksi jokaisella työpaikalla on oltava laadittuna toimintamalleja, ohjeistuksia ja arvoja, jotka koskettavat jokaista työpaikalla työskentelevää henkilöä. Nämä asiat ovat kirjoitettuna omavalvontasuunnitelmaan, jonka pohjalta työn toteutusta ja sen laatua pystyy seuraamaan. (Järvinen 2008, 85–89.)

Työelämässä koetaan muutoksia jatkuvasti. Muutos vaatii jokaiselta yksilöltä psyykkistä työtä, sillä vanhasta toimintatavasta voi olla nopea vaihdos uuden tuntemattoman toimintatavan käyttöön. Muutos horjuttaa työyhteisöä ja vaatii tietyn ajan, jotta toiminta on taas vakiintunutta ja toimivaa. Työntekijä voi kokea muutostilanteissa turvattomuutta, joten siksi on tärkeä ennakoida muutokset ja tiedostaa siihen johtavat syyt sekä se, mitä muutoksella pyritään kehittämään ja miksi. Parhaimmillaan työelämän muutokset tarjoavat kehitysmahdollisuuden sekä stressin- ja elämänhallinnan taitoja ihmisille. (Järvinen 2008, 143–147.)

Empatiakyvyn omaaminen ei ole itsestäänselvyys ja vaatiikin taitoa, jonka voi myös opetella. Avainasemassa siinä on toisten ajatusten ja tunteiden tunnistaminen sekä ymmärtäminen, että ne voivat poiketa omista tuntemuksista. Kaikkien tunteet ja kokemukset ovat aina yksilöllisiä eikä toisten tunteita voi koskaan täysin ymmärtää, vaikka kuinka haluaisi. Tärkeää on siis osata kunnioittaa jokaisen yksilöllistä kokemusta sen sijaan, että alkaisi vertaamaan omia kokemuksia toisen kokemukseen. (MLL n.d.)

3.4 Työyhteisön työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä. Työhyvinvoinnissa tärkeässä osassa on työntekijälle mielekäs sekä sopivan haasteellinen työ ja siinä onnistumisen kokemukset, mahdollisuudet vaikuttaa, selkeät työnkuvat ja vastuualueet. Myös turvallinen ilmapiiri, hyvä vuorovaikutus ja arvostus työyhteisön kesken ovat tärkeitä asioita. Palaute ja kehityskeskustelut sekä työntekijöiden henkilökohtainen jaksaminen, joka edesauttaa oppimista ja luovuuden käyttöä ovat kaikki osa hyvää työhyvinvointia. (Tyhy-toiminta 2022.)

Työyhteisön hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta on jokaisen tärkeä pitää toimintakyvystä huolta kokonaisvaltaisesti. Tyky-päivä on työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon ja terveyden edistämiseen tarkoitettua toiminnan järjestämistä yhden päivän aikana. Tyky-päivien avulla on tarkoitus lisätä motivaatiota sekä aktivoida työkykyä työntekijöissä tempausmaisesti. Tällaisia päiviä järjestetään työyhteisön kesken useamman kerran vuodessa, riippuen työyhteisöstä ja työpaikasta. Tyhy tarkoittaa työhyvinvointia edistävää toimintaa ja sitä tulisi tapahtua päivittäin arkisissa toiminnoissa ja kohtaamisissa. Tyhy-toiminta on viime vuosina yleistynyt ja sitä pitäisi olla jokaisella työpaikalla osana työtä. Sen tulisi kuulua päätöksiin, toimintaan ja prosesseihin. Työhyvinvointiin osallistuminen kuuluu koko organisaatiolle ja se on hyvä keino lisätä yhteisöllisyyden tuntua koko työyhteisössä. Esihenkilön tehtävänä on työpaikalla mahdollistaa työhyvinvoinnin toteutuminen ja mahdollistaa osallistuminen kaikille. (Tyhy-toiminta 2022.) Työhyvinvointia kehittäessä tarvitaan myös virkistyspäiviä, mutta olennaisinta on työn jokapäiväinen sujuvuus ongelmitta (Manka & Manka 2016, 75).

Työyhteisön ilmapiiri on tärkeässä osassa toimivaa varhaiskasvatusyksikön arkea sekä se vaikuttaa työn mielekkyyteen hyvinvoinnin näkökulmasta. Hyvä pedagogiikka sisältää vastuun myös hyvästä kasvatusilmapiiristä ja sen toteutumiseen tarvitaan toimiva tiimi. Jos tiimin kasvattajien välissä on negatiivista jännitettä, se heijastuu myös kuormittavasti lapsiin. Jokaisella työntekijällä on vastuu yleisestä ilmapiiristä ja sitä kautta sujuvan arjen vahvistamisesta. Ristiriita tilanteen tullessa asiat on pyrittävä ensin selvittämään henkilöiden tai tiimin kesken, jos se ei riitä on asia vietävä esihenkilölle. Ristiriita tilanteiden selvittäminen takaa

sen, ettei kuormittavaa jännitettä synny. (Järvinen & Mikkola 2015, 60–62.) Vastavuoroinen toiminta edellyttää työyhteisöltä sitoutumista ja sen luominen on yhteisön kannalta hyödyllistä. Tähän sitoutuminen ei ole itsestään selvyys vaan edellyttää se jokaiselta ylläpitoa ja panostamista yhteiseen toimintaan. Kun yhteisö toimii vastavuoroisesti, edistää se positiivista ilmapiiriä. (Koivula 2010, 20.)

Varhaiskasvatuksen tiimityössä oleellista on se, että jokainen pääsee toteuttamaan työtä omalla persoonallaan. Jokaiselta löytyy omia vahvuuksia sekä erityisosaamista, joten koko tiimin kesken ne olisi hyvä jakaa tietoisuuteen, jotta jokainen pystyisi niitä hyödyntämään. On myös hyvä pohtia ja perustella oman työnsä sekä työkohtaisen toiminnan pedagogisuutta, ja jos sille ei löydy perustetta on syytä miettiä toiminnan muuttamista. (Järvinen & Mikkola 2015, 60–62.) Jokaisen työntekijän olisi hyvä tuntee löytäneensä oma identiteetti ja paikka suhteessa työyhteisöön ja ilmapiiriin (Koivula 2010, 20). Hyvän ilmapiirin edellytyksenä on yhteiset pelisäännöt työpaikalla. Näitä yhteisiä pelisääntöjä olisi hyvä päivittää ja käydä yhdessä läpi riittävän usein, jotta voidaan välttää monia ihmisten tai tiimin sisäisiä konfliktitilanteita. (Järvinen 2008, 91–94.) Yhteiset toimintatavat sekä -mallit vahvistavat yhteisön yhteenkuuluvuutta ja tukevat osallisuuden tunnetta vuorovaikutuksen keinoin (Koivula 2010, 21).

Laadukkaan ja pedagogisen varhaiskasvatuksen toteutumisen edellytyksenä on työn suunnittelu, arviointi ja kehittäminen. Näiden toteutumiseen on järjestettävä säännöllisesti ja riittävän usein tiimipalavereja. Niissä tavoitteena on arvioida tehtyä työtä suhteessa sovittujen työkäytäntöjen toteutumisen mukaan. Tiimipalaveriin kulunut aika olisi kannattavaa käyttää tehokkaasti. Hyvänä keinona on päättää ennen palaverin aloitusta rajojen vartija. Vartijan tehtävänä on keskeyttää puhe, jos se lähtee pursuilemaan liikaa ylitse sovittujen aiheiden esimerkiksi asioihin, jotka eivät ole työn kannalta olennaisia. Tärkeänä viikoittaisina teemoina voisi olla arviointi ja palautteen anto koko tiimin kesken, lapsiryhmien tilannekatsaus sekä kuulumiset. Tavoitteiden kannalta olisi hyvä miettiä, mitä kasvattajina voisi tehdä toisin tukiessa lapsiryhmää, perheitä tai tiimin toimivuutta. Tiimipalaverissa unohtamatta tulevan viikon suunnittelua sekä tavoitteiden luomista seuraavalla viikolle tai kuukaudelle. (Järvinen & Mikkola 2015, 66–67.)

Kehumisen, arvioinnin ja palautteen antamisen tarkoituksena on auttaa toista työntekijää huomaamaan oman toiminnan onnistumiset, korjaamaan omaa työsuoritustaan sekä kehittymään työssään. Palaute on myös tärkeää osata vastaanottaa toiselta, sillä ilman palautetta voi olla vaikea huomata epäkohtia ja sitä kautta oppia. (Järvinen & Mikkola 2015, 61–62.) Vain näkyväksi tekemisen ja hyväksynnän kautta voidaan saada muutoksia aikaan. Myös antamalla palautetta työkaverille toiminnasta, on se samalla mahdollisuus ammatilliseen kasvuun ja oppimiseen. (Mikkola & Nivalainen 2011, 71, 75.)

Jokaisen yksilön osaaminen työyhteisössä yhdistyy tiimin osaamiseksi ja sitä kautta organisaation osaamiseksi. Tämän kautta yhteinen osaaminen vahvistuu. Jokaisen tiiminjäsenen vastuulla on puuttua epäkohtiin työyhteisössä. Tärkeää olisi päästä tiimin kanssa keskustelemaan säännöllisesti ja tarpeeksi useasti työstä, sen onnistumisista, kehityskohteista sekä tavoitteista. Tämä vahvistaa yksilöiden työssä jaksamista, ammatti-identiteettiä sekä koko työyhteisön henkistä hyvinvointia. Kun kasvattajien kesken on syntynyt arvostava ja toimiva vuorovaikutussuhde se näkyy mallina myös yksikön lapsille. Työtapojen sekä tiimin kehittäminen on mahdollista vain ollessa vuorovaikutuksessa koko tiimin kanssa. (Järvinen & Mikkola 2015, 61–62.)

3.5 Työyhteisön turvallisuus

Psykologinen turvallisuus luo pohjan menestyvälle ja hyvinvoivalle työyhteisölle. Jokainen pystyy vaikuttamaan omalta osaltaan psykologiseen turvallisuuteen mutta esihenkilöiden rooli on siinä merkittävä tekijä. Menestyvässä työyhteisössä jokaisen on osattava jakaa niin huolia, mietityttäviä kysymyksiä kuin virheitäkin. Turvallisessa ympäristössä jokainen kykenee olla oma itsensä sekä ilmaisemaan itseään. Jos psykologisessa turvallisuudessa löytyy puutteita, on sillä merkittävä vaikutus työyhteisön hyvinvoinnissa. Vanhat tutut tavat ja ratkaisut eivät välttämättä toimi, jos ympäristö on jatkuvassa muutoksessa. Uusia ideoita ei myöskään synny, jos ajatuksia ei kyetä ilmaisemaan. Kaikenlainen turvallisuutta edistävä työ on keskiössä poikkeusolosuhteiden jälkeen. Palautuminen takaisin aikaisempaan pisteeseen ennen ympäristön muutoksia voi olla hidaskas prosessi mutta sitä

tärkeämpää on löytää psykologinen turvallisuus työyhteisön jäsenten välillä. (Valtonen 2022.)

Esihenkilön työnkuvaan kuuluu tietää sekä tuntea työntekijöidensä tekemä työ, ympäristö ja siihen liittyvät riskit. Esihenkilöille kuuluu riskienarviointi muuttuvassa toimintaympäristössä ja valvoa, että lakeja sekä yhteisesti sovittuja toimintatapoja noudatetaan. Voimavaratekijöiden tunnistaminen on myös tärkeää riskienarvioinnin ohella. Esihenkilö on tärkeässä asemassa avoimen, luotettavan sekä toisia arvostavan ympäristön luomisessa. Oleellisinta on, että jokainen työyhteisössä toimiva kokee tulleensa hyväksytyksi sekä arvostetuksi omana itsenään ja kokee todella kuuluvansa työyhteisöön. (Esihenkilö työkyvyn tukijana n.d.)

Luottamus on vuorovaikutuksen tapaan vastavuoroista. Luottamusta voi työpaikoilla horjuttaa epäreilu kohtelu, yhteisten pelisääntöjen sivuuttaminen, arvostuksen puute sekä tunne siitä, ettei ole tullut kuulluksi työyhteisössä. Jos luottamus murtuu, on sitä hankala palauttaa takaisin entiselleen. Luottamus rakentuu pikkuhiljaa ja se on ansaittava. Esihenkilön tulee näyttää, että haluaa toiminnallaan hyvää toisille, toimii työpaikalla tarvittavien arvojen mukaan, pitää pienetkin lupauksensa ja luottaa alaisiinsa. Luottamuksen kuvaillaankin olevan näkymätöntä liimaa, joka vahvistaa yhteisöllisyyttä. (Luottamus mahdollistaa yhteistyön... 2019.)

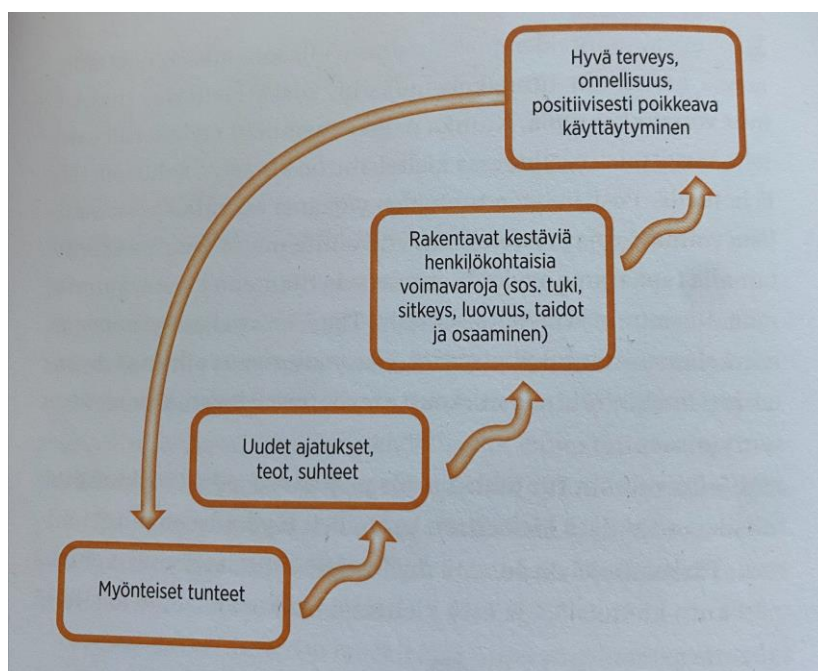
Epäonnistumistilanteet vaikuttavat turvallisuuden tunteeseen työpaikalla. Ilmapii-
rin tulisi olla sellaisen, jossa uskaltaa epäonnistua. Epäonnistumistilanteen sattuessa tilanne olisi käytävä läpi, ettei työntekijälle seuraa jälkikäteen tilanteesta haittoja. Työntekijä voi alkaa kompensoimaan epäonnistumistaan tekemällä entistä enemmän töitä saadakseen niin sanotusti korvattua tekemänsä virheen. Tästä voi seurata hyvinkin nopeasti uupumustila. Seurauksena voi olla myös kehoollisia oireita, kuten rauhoittumisen vaikeutta tai ihminen voi käydä työskennellessään ylikierroksilla. Vastoinkäymiset kuuluvat elämään niin töissä kuin vapaa-ajallakin. Negatiivisia tunteita ei kannata yrittää poistaa vaan nimetyn tunteen kanssa olemisen ja pahan olon toteaminen auttaa pääsemään asiasta eteenpäin. Jokainen työntekijä tulisi hyväksyä työyhteisöön sellaisena kuin on. (Mehiläinen 2022.)

Kaikissa työyhteisöissä kohdataan aika-ajoin ihmisten välisiä ristiriita- sekä konfliktitilanteita, mutta työpaikkakiusaamisen ja arkisten ristiriitatilanteiden eroa voi olla välillä vaikea erottaa. Kuitenkin, jos näitä arkisia ristiriitatilanteita ei selvitetä keskustelemalla, voivat ne johtaa kiusaamistilanteiksi. (Tehy n.d.) Pitkään jatkuvissa kiusaamistilanteissa on erityisen tärkeää päästä käsittelemään kiusaamisesta aiheutuvia tunteita. Pahimmassa tapauksissa se voi olla traumatisoitumista aiheuttava kriisi, joka näyttäytyy esim. unettomuutena, ahdistuksena tai erilaisina kiputiloina. (Mieli 2022.)

Työpaikkakiusaaminen on koko työyhteisön turvallisuuteen vaikuttava tekijä ja täysin sopimatonta käytöstä. Kiusaamista voi olla henkinen tai fyysinen väkivalta, häirintä sekä epäasiallinen käytös toista kohtaan. (Tehy n.d.) Kiusaaminen voi näyttäytyä teoin, sanoin tai asentein kuten juoruamisena, toisen tekemisen mitätöimisenä, työn vaikeuttamisena tai yleisenä huonona kohtelun (Mieli 2022). Kiusaaminen on toisen toistuvaa sortamista, toista alentavaa toimintaa. Tavoitteena työyhteisössä tulisi olla nollatoleranssi kiusaamista kohtaan eli organisaatiokulttuuri, jossa kiusaamista tai epäasiallista käytöstä ei suvaita lainkaan (Työterveyslaitos n.d.). Työturvallisuuslaki velvoittaa esihenkilön tarkkailemaan sekä tarvittaessa myös puuttumaan välittömästi kiusaamiseen oli se sitten henkistä, fyysistä, häirintää tai syrjintää (Manka & Manka 2016, 32).

Asioiden purkutilanteet ovat tärkeitä yksilöiden sekä yhteisön kannalta. Työyhteisössä ilmapiiri olisi hyvä luoda sellaiseksi, että konfliktitilanteet käsittelemällä, niistä päästään eteenpäin. Ratkaisukeskeisyys on hyvä keskustelukeino, jonka avulla pystyy keskustelemaan asiallisesti, toista ihmistä loukkaamatta. Ratkaisukeskeisellä keskustelulla pyritään pääsemään ongelman ratkaisun ytimeen ja sitä kautta saada selvyys sekä ymmärrys asialle. Ratkaisukeskeisellä keskustelulla pyritään avoimin kysymyksin saada puhuja kertomaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti mielenpäällä oleva asia. Ensin pitää selvittää ongelman kuvaus, jonka jälkeen arvioida sen vakavuus. Yhdessä toisen henkilön kanssa on hyvä suunnitella toimenpiteet, miten ongelma tai tilanne aiotaan ratkoa. Sen jälkeen seuraa toimenpiteiden ratkaisut eli interventioiden toteutus. Asian ratkettua on hyvä arvioida prosessia ja tätä kautta saada keskustelu ratkaisukeskeiseksi. (De Jong & Berg 2020, 18–31.)

Työpaikoilla myönteisten tunteiden määrän tulisi olla monta kertaa suurempi suhteessa kielteisiin tunnekokemuksiin. Kielteiset tunnekokemukset ovat voimakkaampia ja jäävät mieleen paremmin kuin myönteiset. Kielteiset tunteetkin ovat sallittuja mutta niitä tulisi osata käsitellä rakentavasti. Myönteiset tunteet synnyttävät uusia ideoita ja tekoja sekä niillä on vaikutusta niin työpaikan kuin yksilönkin hyvinvointiin. Positiiviset tunteet lisäävät ihmisten voimavaroja ja edistää psykologista turvallisuutta sekä vaikuttaa ihmisten tapaan arvioida stressaavia tilanteita joustavammin, rauhallisemmin ja myönteisemmin. Tällä tavalla myös kehon toimintakyky palautuu nopeammin ja myönteisten tunteiden kierre voi syntyä, jota havainnollistetaan kuvassa 1. Myönteisyys työssä vaikuttaa voimavarojen määrään ja työssäjaksamiseen. (Manka & Manka 2016, 71.)



KUVA 1. Myönteisyys avartaa havaintokykyä ja rakentaa henkilökohtaisia resursseja (Manka & Manka 2016, 72).

Psykologista turvallisuutta pystyy luomaan keskustelussa myös scarf-mallin avulla. Scarf-malli toimii sosiaalisten perustarpeiden kuvaajana. Mallin on koonnut vuonna 2008 australialainen neurotieteilijä, tohtori David Rock. Malli koostuu sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvistä tunteista ja se kuvaa ihmisen toimintaa ohjaavia sosiaalisia ulottuvuuksia, sillä ihmisen aivot tulkitsevat erilaiset sosiaaliset tilanteet joko uhkaaviksi tai palkitseviksi. SCARF-malli koostuu sanoista sta-

tus, certainty, autonomy, relatedness ja fairness. Näiden viiden sanan suomenkieliset merkitykset ja sosiaalisten aivojen osa-alueet ovat: asema ryhmässä eli, miten koemme muiden näkevän oman panoksemme sekä arvokkuutemme. Ennustettavuus eli ennakoida sekä tiedostaa mahdollisimman tarkasti tulevaa. Autonomia, joka on tunne siitä, että voimme vaikuttaa asioihin. Yhteenkuuluvuus, joka kuvaa turvallista yhteyttä ympärillä oleviin ihmisiin sekä viimeisenä oikeudenmukaisuus, joka koostuu moraalien käsityksestä sekä oikeasta ja väärästä. Nämä kaikki osa-alueet ovat tärkeitä turvallisten sosiaalisten tilanteiden kannalta. (Järvinen & Mikkola 2015, 25; Neuroleadership 2018.)

Mallia voi käyttää ymmärtääkseen paremmin sosiaalisia tilanteita, esimerkiksi ennen tärkeää tapaamista, jossa joutuisi kertomaan vaikeasta asiasta. Olisi hyvä kiinnittää huomiota enemmän SCARF-mallin arvostuksen osoittamiseen sekä mahdollisuuteen vaikuttaa tilanteeseen. Toisena esimerkkinä varhaiskasvattajan asiakastapaaminen lapsen vanhemman kanssa ei sujunutkaan toivotusti. Tähän mahdollisesti vaikutti se, että vanhempi koki puutteita jossain SCARF-mallin osa-alueessa esim. ennustettavuuden puutetta tai liian vähän autonomiaa. SCARF-mallia voi myös hyödyntää miettimällä keskustelun tai tilanteen jälkeen, missä olisi voinut parantaa ja mitä voisi tehdä seuraavalla kerralla toisin. SCARF-malli on suoraan sovellettavissa arkisiin tilanteisiin ja se toimii hyvänä työkaluna keskustelua tai tapaamista varten, kohtaamiseen ihmisten kanssa ja vahvistamaan omaa sekä toisen ihmisen psykologista turvallisuutta. (Järvinen & Mikkola 2015, 26–27; Neuroleadership 2018.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmäksi valikoitui mixed methods research -lähestymistapa, jossa yhdistyy laadullinen sekä määrällinen tutkimusmenetelmä. Tämän tarkempi määritelmä sekä aineiston hankinta ja analyysi avataan seuraavissa kappaleissa tarkemmin.

4.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyössä käytetään mixed methods research -lähestymistapaa, joka tarkoittaa sitä, että tutkimusmenetelmänä käytetään niin laadullista kuin määrällistä tutkimusta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78). Opinnäytetyössä päädyttiin käyttämään molempia menetelmiä, jotta kyselyn vastauksista saadaan kattavampi ja tarkempi kokonaiskuva. Opinnäytetyössä on hyödynnetty määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusotetta osoittamalla aineiston tietyt kysymykset numeerisella arvosanalla, jotta opinnäytetyön tuloksina esitettävät päätelmät eivät perustu pelkästään kvalitatiivisen tutkimuksen tavoin tulkitsijan omaan tuntumaan. Mixed methods research -lähestymistapa on oivallinen silloin, kun tilanteesta halutaan monipuolinen kokonaiskuva eri näkökulmista ja aineistonkeruun suuressa roolissa on vuorovaikutus. Näin ollen kumpikaan menetelmä, niin laadullinen kuin määrällinen eivät välttämättä ole yksinään riittäviä menetelmiä tuomaan kokonaiskuva esille. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus soveltuu parhaiten tilanteisiin, joissa pyritään ymmärtämään ilmiötä, josta ei ole entuudestaan paljoa tietoa ja siitä halutaan saada syvällisempi näkemys (Kananen 2015,70–71). Laadullisessa tutkimuksessa pyritään saamaan käsitys tietystä ilmiöstä eikä yleistämään, toisin kuin määrällinen tutkimus, jonka taustalta löytyy hyvät teoriat ja mallit. Joitain asioita, kuten esimerkiksi ihmisten suhtautumista ja asenteita on melkein mahdotonta kuvata muuten kuin laadullisin keinoin eli tekstinä. Laadullinen tutkimus tuo joustavuutta tutkittavaan asiaan ja se sopiikin usein hyvin sosiaalialan ilmiöiden käsittelyyn. (Kananen 2014, 16.)

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmenetelmä perustuu ilmiön kuvaamiseen numeerisen tiedon pohjalta. Tutkimusmenetelmällä pystyy selvittämään eri asioiden riippuvuuksia tai muutoksia. Kartoitus tämänhetkisestä tai menneestä tilanteesta onnistuu, mutta siihen johtaneita syitä on haastava selvittää ilman laadullista tutkimusta. Määrällinen tutkimus sopii hyvin toiminnan kehittämiseen. (Heikkilä 2014.) Kumpikaan tutkimusmenetelmä ei pois sulje toista vaan nämä molemmat voivat olla mukana samassa tutkimuksessa. Tärkeä on silti erottaa tutkimusotteiden eroavaisuudet. (Saranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimustoiminta voidaan jakaa kahteen tutkimustyyppiin empiiriseen tai teoreettiseen. Molemmat tutkimustyytit voivat tutkia samaa ilmiötä, mutta ero näissä liittyy ilmiön tarkastelun näkökulmaan. Tässä opinnäytetyössä tutkimustyyppi on empiirinen, jossa kerätty tutkimusaineisto on keskiössä sekä myös aineiston keräämis- ja analyysimetodit korostuvat ja niiden tarkka perustelu. Empiirisessä analyysissä tiedonantajien tunnistettavuus häivytetään ja tämä on etiikan näkökulmasta tärkeä asia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 23–28.)

4.2 Aineiston hankinta

Opinnäytetyön aineisto kerättiin sähköisellä e-lomake kyselyllä. Kysely oli suunnattu pirkanmaalaisen kunnan varhaiskasvatuksen piiriin. Saatekirje (liite 3) lähetettiin kunnan varhaiskasvatuksen suunnittelijalle, jossa löytyi linkki kyselyyn. Varhaiskasvatuksen suunnittelija lähetti viestin eteenpäin ennalta valikoituihin varhaiskasvatusyksiköihin henkilökunnan vastattavaksi. Kyselyllä tavoiteltiin varhaiskasvatuksen johtajia, erityisopettajia, opettajia, lastenhoitajia sekä avustajia.

Vastausaikaa oli kaksi viikkoa ja aikaa kyselyn täyttämiseen oli kehoitettu varamaan 15 minuuttia, joka varmasti karsi vastaajamäärää, sillä ylimääräistä työaikaa vapaaehtoiseen kyselyyn ei ollut mahdollista varata. Kyselyn sulkeuduttua ja muistutusviesteistä huolimatta vastaajamäärä jäi vähäiseksi, kun vastauksia kertyi vain kuusi. Sama kysely avattiin vielä uudelleen kahden kuukauden tauon jälkeen, ajatellen keväisen ajankohdan olevan suotuisampi vastaajille kiireisen alkuvuoden sijaan. Muokattu saatekirje (liite 4) lähetettiin suoraan varhaiskasvatusyksiköiden johtajille, jossa painotettiin viestin eteenpäin jakamisen tärkeyttä

henkilöstölle. Tämä toinen kyselyajankohta ei kuulunut suunnitelmaan, mutta sen toteutus oli opinnäytetyön luotettavuuden kannalta tärkeää. Toisen kyselyn ajankohta tuotti enemmän tulosta ja sen sulkeuduttua vastauksia oli yhteensä 21 kappaletta sekä tietoa kertyi avoimien kysymysten avulla kiitettävästi.

Kyselylomakkeen kysymykset käsittelivät varhaiskasvattajien kokemuksia yhteisöllisyyden tasosta, työyhteisön toimivuudesta, sen puutteista ja kehityskohteista. Kyselyn tarkoituksena oli saada kattava kuva yhteisöllisyydestä eri yksiköissä sekä ryhmien välisissä suhteissa, ennen koronavirustautia ja tällä hetkellä. Ennen koronavirustautia koskevat kysymykset olivat vapaaehtoisia, sillä oletuksena oli se, etteivät kaikki työntekijät olleet silloin vielä työskennelleet varhaiskasvatuksessa. Aiheista kysyttiin ensin numeerisella arvosanalla ja sen jälkeen tarkentavasti avoimilla kysymyksillä. Osassa kysymyksiä oli yksinkertaiset kyllä, ei ja en osaa sanoa vastausvaihtoehdot. Kyselyssä kysyttiin muun muassa häirinnästä, kiusaamisesta sekä luotettavuudesta. Kyselyssä keskeistä oli vastaajan omat mielipiteet, ajatukset sekä kokemukset aiheista ja mahdollisuus kertoa, miten voisi tehdä paremman työyhteisön. Lisäksi tieto yksilöiden omasta kokemuksesta työyhteisössä oli tärkeä saada selville.

Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselyllä verkossa, jossa oli kattavasti kysymyksiä edellä mainituista aiheista. Puolistrukturoidussa kyselyssä käytetään osaksi avoimia kysymyksiä sekä valmiita vastausvaihtoehtoja. Kyselyllä saatu tieto perustuu siihen, mitä toinen ihminen tietää, ajattelee, miten asian kokee ja millä tavalla toimii. Kysely on menettelytapa, jossa tiedonantajat täyttävät heille esitetyn kyselylomakkeen ja siinä ei ole mahdollista joustaa kysymyksissä tai korjata väärinkäsityksiä. Sähköiseen kyselyyn on helppo ja vaivaton vastata, eikä se kustanna mitään. Varjopuolena kyselyn vastaajamäärä voi jäädä niukaksi, jos tiedonantajalla ei ole kokemusta kysytystä aiheesta tai sen ilmaiseminen kirjallisesti on haaste. Nykypäivänä ihmisen kiireellisyys töissä voi aiheuttaa niukkaa vastaajamäärää, sillä vapaaehtoiseen sähköiseen kyselyyn ei välttämättä ole mahdollista varata aikaa. Sen takia onkin tärkeää saada tiedonantaja motivoitumaan aiheesta. Saatekirjeellä on tarkoitus tuoda esille aiheen merkityksellisyyttä sekä tietoa siitä, mihin tiedonantajalla on mahdollisuus vaikuttaa ja mistä asioista häneltä on löydyttävä tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 66, 84–86.)

Ajatuksena oli, että vastauksia tulisi enemmän, jos se olisi helposti netissä saatavilla sekä vastaajat pysyisivät anonymineina. Kyselyssä kuitenkin kysyttiin myös henkilökohtaisia kokemuksia yhteisöllisyyden tunteesta ja oman kokemuksen ollessa negatiivinen, sitä olisi voinut olla vaikea tuoda esille ilman nimettömyyden tuomaa suojaa. Kyselyn jakaminen sähköisesti isolle joukolle oli resursseja sekä aikaa säästävää. Näiden positiivisten puolien vuoksi kysely valikoitui oivalliseksi menetelmäksi aineiston keruuta varten ja sitä lähdettiin toteuttamaan.

4.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointi aloitettiin kyselyn vastausajan päätyttyä. Kyselyyn vastattiin anonymisti ja tiedot e-lomakkeella sekä SPSS-ohjelmistossa pysyi salassa kyselyn luojien tunnusten sekä salasanojen takana. Vastauksia analysoidaan opinäytetyössä yleisellä tasolla.

Kyselyn numeeriset vastaukset analysoitiin kvantitatiivisen tutkimuksen tapaan SPSS-ohjelmistolla. Kyselyn numeerinen arviointi oli asteikolla 1–10 vuorovaikutusta, yhteistyötä sekä yhteisöllisyyttä koskeviin kysymyksiin, joita seurasi avoimet kysymykset. Tässä opinäytetyössä tarkastellaan numeerisia arvosanoja selitteellä 1–5 huono, kuusi on kohtalainen, seitsemän on tyydyttävä, kahdeksan on hyvä, yhdeksän on kiitettävä ja kymmenen on erinomainen. Kyselystä löytyi pienen kysymysmerkin takaa suuntaa antava selite numeroille.

Tässä opinäytetyössä on aineistolähteinä sisällönanalyysi, jossa aineisto ohjaa analyysin tekoa. Aineistosta nostetaan keskeisimmät asiat tiivistetysti, riippumatta siitä mitä ne ovat ja miten ne suhteutuvat aiempiin tutkimuksiin. Aineistoa analysoidaan sen omista lähtökohdista. Aineistolähtöisessä sisältöanalyysissä on eri vaiheita, joita ovat aineiston pelkistäminen eli redusointi, jossa aineistosta tiivistetään tärkeimmät asiat. Seuraavassa vaiheessa on ryhmittely eli klusterointi. Klusteroinnissa, redusoidut asiat ryhmitellään alaluokkiin, jotka samat ilmaukset muodostavat. Alaluokat otsikoidaan sisältöä kuvaavaksi. Tämän luokittelun tarkoituksena on tiivistää aineistoa entisestään. Abstrahointi on yleiskäsitteiden muodostamista sisältöanalyysissä. Siinä ryhmittelyä jatketaan siten, että osa luoduista alaluokista jaetaan yläluokkiin, yläluokat luokitellaan pääluokkiin ja

pääluokista yksi on yhdistävä luokka. Nämä kaikki luokat nimetään otsikolla, joka vastaa sisältöä. (Leinonen 2018.) Klusterointi on osa abstrahointiprosessia. Abstrahoinnin tarkoituksena on erottaa tärkeä tieto tutkimuksen kannalta ja muodostaa siitä teoreettisia käsitteitä. Abstrahointia on tarkoitus jatkaa niin kauan, kuin se vain on mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125.)

Laadullisen tutkimuksen mukaan vastauksista poimittiin pelkistetyt ilmaukset aiheittain, jotka redusointiin alaluokkiin. Alaluokista muodostui yläluokka, joka oli pelkistetyille ilmauksille yläkäsite. Laadulliset vastaukset analysoitiin ja jaoteltiin edellä mainitulla tavalla ja sitä havainnollistetaan kuviossa 1.



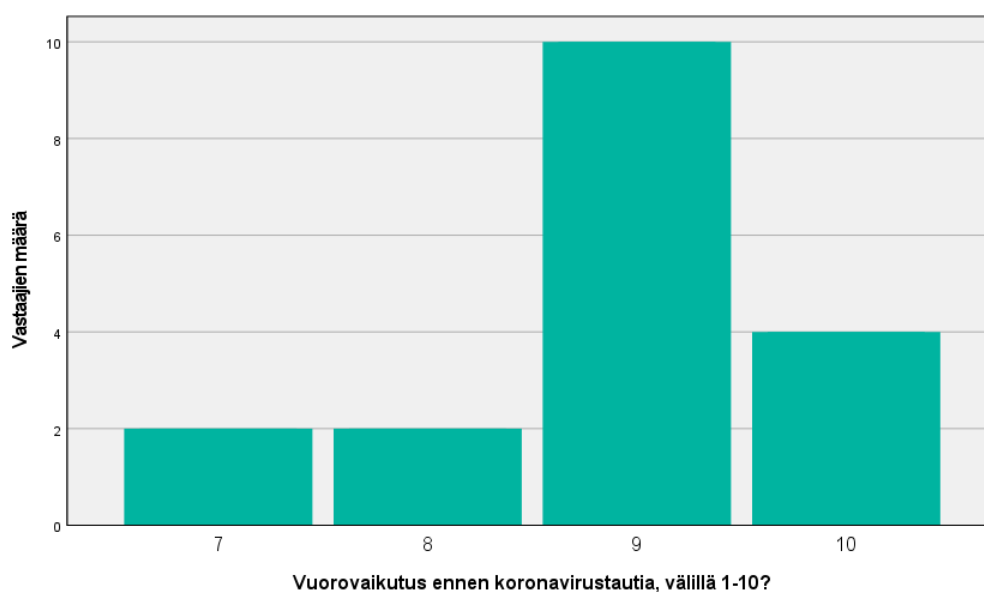
KUVIO 1. Aineiston analysoinnin havainnollistaminen.

5 TULOKSET

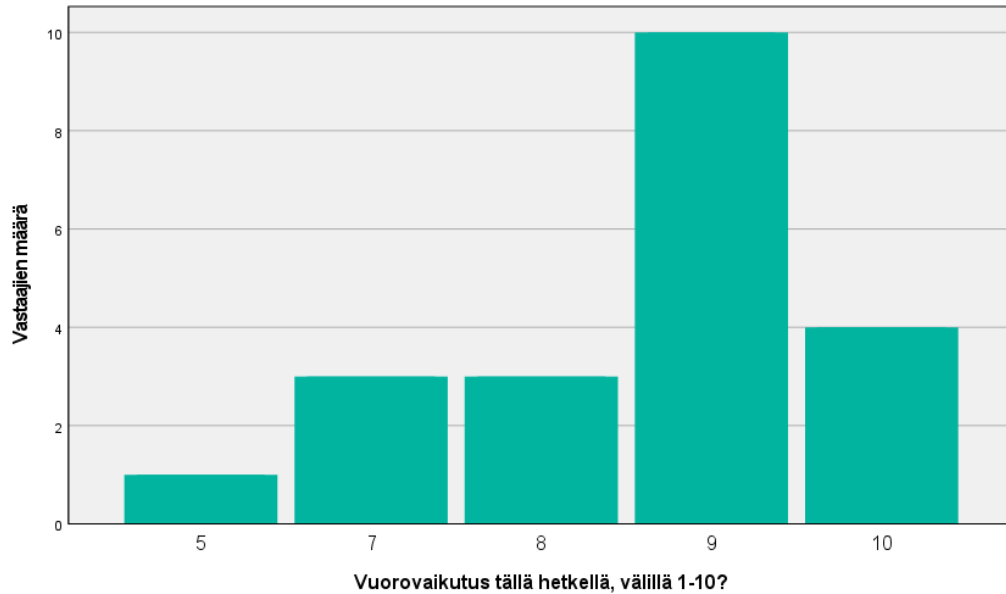
Tulosluku rakentuu vuorovaikutuksesta, yhteistyöstä, koko yksikön yhteisöllisyydestä sekä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Nämä teemat muodostuivat aineiston analyysin avulla. Tuloksissa esitellään aineistosta nousseita vastauksia yleisellä tasolla koskien sitä, kuinka varhaiskasvattajat kokevat yhteisöllisyyden varhaiskasvatusyksiköissään. Osa aineistosta on analysoitu määrällisen tutkimuksen tavoin ja tuloksia on havainnollistettu kuvioilla. Toinen osa aineistosta on analysoitu laadullisen tutkimuksen tavoin ja vastaajien kokemukset on avattu sanallisesti.

5.1 Vuorovaikutus

Suurin osa vastaajista oli luokitellut vuorovaikutuksen ennen koronavirustautia kiitettävälle tasolle niin oman ryhmän kanssa kuin toistenkin yksikössä toimivien ryhmien kanssa. Nykyhetkeä katsottuna arvosanat olivat enemmän laskusuunnassa, sekä yksi vastaaja kokee vuorovaikutuksen olevan jopa huonolla tasolla. Vuorovaikutuksen tasoa havainnollistetaan pylväsdiagrammilla ennen koronavirustautia kuviossa 2. sekä tämänhetkistä tasoa kuviossa 3.



KUVIO 2. Vuorovaikutus oman ryhmän kesken ennen koronavirustautia.



KUVIO 3. Vuorovaikutus oman ryhmän kesken tällä hetkellä.

Ennen koronavirustautia oman ryhmän kesken vuorovaikutuksen kerrottiin olevan tiiviimpää, sillä töitä omassa ryhmässä tehtiin oman ryhmän tavoitteiden saavuttamiseksi. Tiimit toimivat hyvin ja työntekijöiden vaihtuvuus oli vähäistä. Vuorovaikutus oli luontevaa ja henkilökemiat kohtasivat. Vuorovaikutus oman ryhmän sisällä oli luokiteltu hieman paremmaksi kuin toisten ryhmien kanssa, sillä oman ryhmän kanssa oltiin päivittäin tekemisissä.

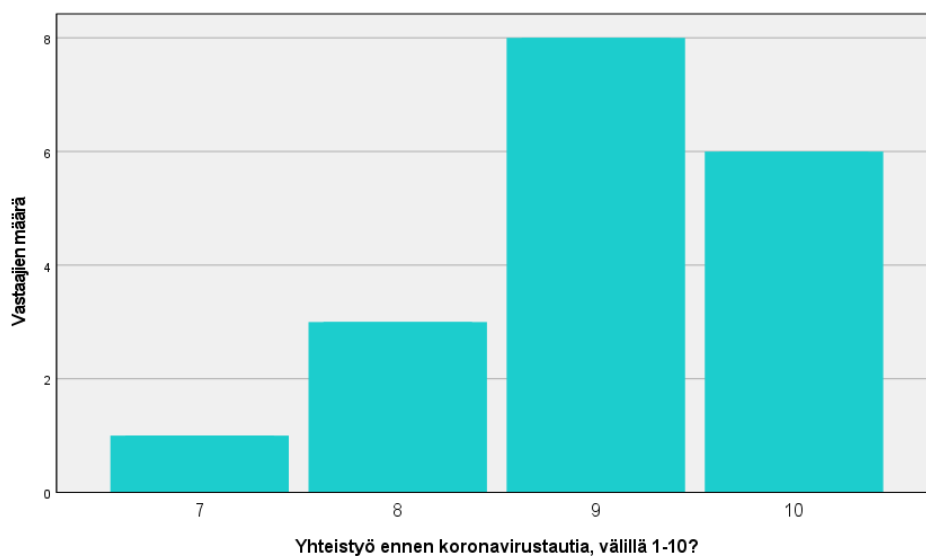
Tämänhetkinen vuorovaikutuksen taso oli laskussa verrattuna tasoon ennen koronavirustautia. Tämänhetkisessä vuorovaikutuksessa ilmeni suurimpia ongelmia asioiden kertomatta jättämisenä sekä puuttumisena toisten tapaan työskennellä negatiivisesti. Toisten ryhmien kanssa vuorovaikutustilanteita ei päässyt syntymään, kun eristysten jälkeen ei olla palaututtu täysin entisiin yhteisiin toimintatapoihin.

Koronaviruksen vaikuttaessa esimerkiksi lasten tuonti ja hakutilanteissa huoltajien pääsyn vain eteiseen rajoittaen vuorovaikutustilanteita merkittävästi. Työntekijät laittoivat ikkunoihin lasten taideteoksia huoltajien nähtäväksi, jotta perheet pääsisivät lähemmäs päiväkodin arkea ja yhteisöllisyys kukkisi myös heidän kanssaan. Kyselyssä kysyttiin myös konkreettisia keinoja, joilla vuorovaikutusta

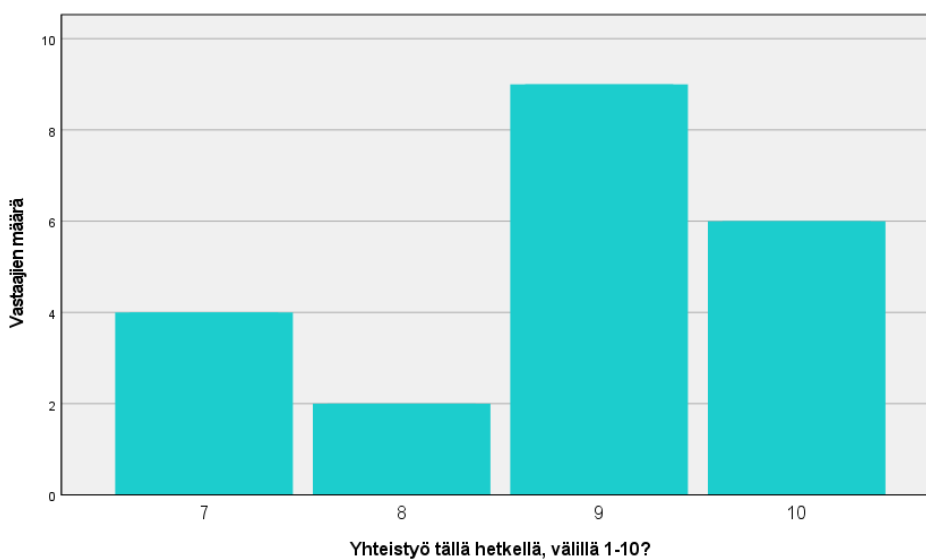
voisi parantaa sekä ylläpitää. Suurimmasta osasta vastauksia nousi, ratkaisukeskeinen vuorovaikutus, avoin kommunikaatio ja yhteisten kahvihetkien mahdollistaminen.

5.2 Yhteistyö

Oman ryhmän kesken yhteistyötä ennen koronavirustautia oli vastattu enemmän kiitettävän ja erinomaisen tasolla, kun taas tällä hetkellä vastauksia oli enemmän tyydyttävän tasolla. Yhteistyön laskevaa tasoa havainnollistetaan pylväsdiagrammilla ennen koronavirustautia kuviossa 4. sekä tämänhetkistä tasoa kuviossa 5.



KUVIO 4. Yhteistyö oman ryhmän kesken ennen koronavirustautia.



KUVIO 5. Yhteistyö oman ryhmän kesken tällä hetkellä.

Ennen koronavirustautia suurin osa vastaajista kertoi oman ryhmän olevan riippuvainen toimivasta työyhteisöstä, jossa jokaisen työntekijän vahvuudet otetaan huomioon ja jossa jokainen on yhtä tarpeellinen. Yhteistyötä tehdessä muiden ryhmien kanssa sujui se vastaajien mukaan moitteitta.

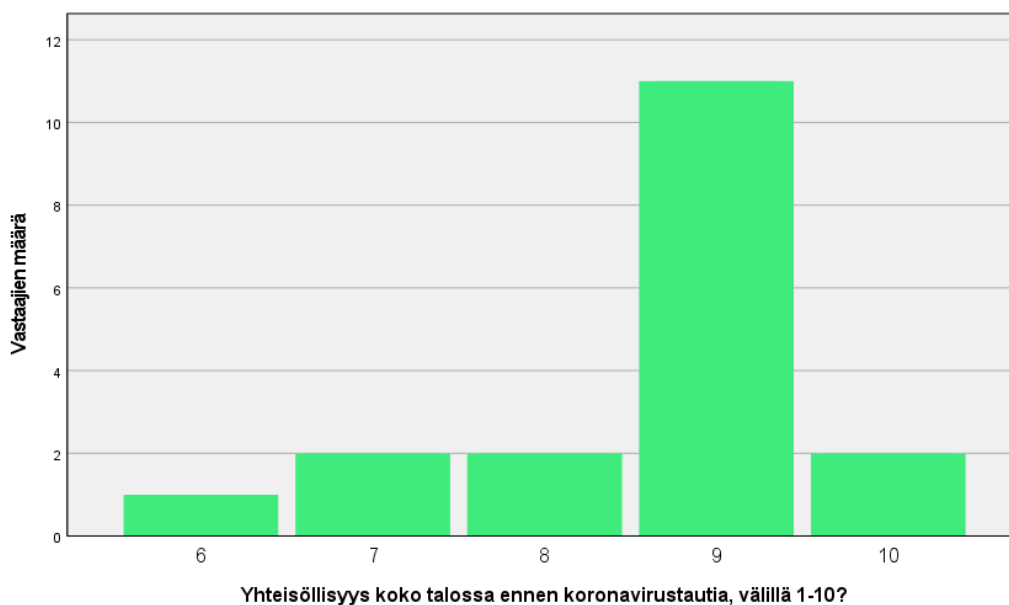
Tällä hetkellä oman ryhmän sisällä yhteistyön laadusta oltiin kyselyn vastausten perusteella keskenään eri mieltä. Ongelmia ilmeni yhteistyön osalta struktuurien puutteilla sekä epäselvillä vastuualueilla, joiden seurauksina konflikteja syntyi. Vastaajat kertoivat, että homma toimisi paremmin yhteisössä selkeillä toimenkuvilla sekä heti uuden työsuhteen alkaessa keskittyttäisiin hyvään perehdyttämiseen. Osa vastauksista kertoi, että yhteistyö toimi ammattitaitoisesti ja saumattomasti ongelmia ilmenemättä. Osa ryhmistä oli ollut toiminnassa vasta uudelta kaudelta lähtien tai kokoonpano ryhmän aikuisissa oli muuten muuttunut. Tämän takia oli tärkeää löytää yhteiset työtavat, jotta hedelmällinen yhteistyö pääsisi kehittymään. Vastauksien mukaan yhteistyö sujui muiden ryhmien kanssa hyvin siltä osin, kun yhteistä toimintaa oli järjestetty. Pedagogisia ratkaisuja oli löydetty ja niiden käyttöä oli jatkettu koronaviruksen aiheuttamien rajoitusten jäljiltä esimerkiksi, ruokailujen porrastamisella. Lasten kesken yhteishenki oli parempaa ja tiiviimpää, kun ryhmiä ei sekoiteltu mutta varjopuolena oli se, ettei lapset tutustu muihin ikätovereihin muista ryhmistä.

Ryhmällä ollessa selkeä yhteinen tavoite, on siinä hyvä edellytys toimivalle yhteistyölle. Keinoja yhteistyön parantamiseksi ja ylläpitämiseksi vastausten perusteella nousi selkeät struktuurit, tavoitteet sekä toisten huomioiminen.

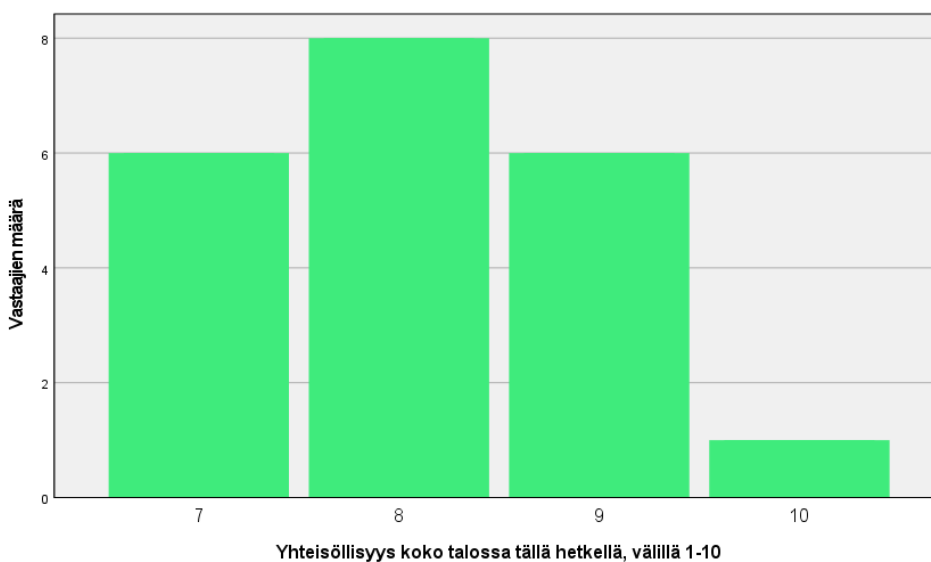
5.3 Koko yksikön yhteisöllisyys

Katsellen vastauksia koko taloa koskevasta yhteisöllisyydestä oli nähtävissä, että ennen koronavirustautia yhteisöllisyys on ollut parempaa kuin mitä se oli tällä hetkellä. Ennen koronavirustautia vastaajat pitivät koko talon yhteisöllisyyden tasoa suurimmaksi osaksi kiitettävän tasolla, vaikka muutama vastaaja on kokenutkin tason olevan kohtalaisen ja tyydyttävän tasoa. Tällä hetkellä suurempi osa

vastaajista kokee yhteisöllisyyden olevan vain tyydyttävän tai hyvän tasolla. Yhteisöllisyyden tasoa havainnollistetaan pylväsdiagrammilla ennen koronavirusta kuviossa 6. ja sen tasoa tällä hetkellä kuviossa 7.



KUVIO 6. Yhteisöllisyyden taso koko varhaiskasvatusyksikössä ennen koronavirustautia.



KUVIO 7. Yhteisöllisyyden taso koko varhaiskasvatusyksikössä tällä hetkellä.

Ennen koronavirustautia yksiköissä puhuttiin me-hengestä, jossa kaikki otettiin huomioon ja kaikki teki töitä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työyhteisössä vallitsi luottavainen ilmapiiri, jossa työskentely sujui hyvin. Yksiköiden koko

vaikutti yhteisöllisyyteen, sillä ryhmät voivat olla kaukana toisistaan tai vastavasti pienessä yksikössä tiiviisti yhdessä. Vastauksien mukaan oli koettu, että joissain yksiköissä oli niin vahvasti yhdessä tekemisen meininki, että lapset ja perheetkin kokevat olevansa hyvin osallisina ja siitä oli tullut positiivista palautetta. Ennen koronavirustautia yksiköissä oli koko talon yhteisiä juhlia sekä tapahtumia. Vastauksien mukaan ilmapiiri oli positiivinen sekä ammattimainen. Huumori työnlomassa vaikutti yhteisön ilmapiiriin mainiolla tavalla.

Tällä hetkellä vastauksista ilmeni työntekijöiden suuri vaihtuvuus, jolla oli vaikutusta koko talon yhteisöllisyyteen. Kuppikuntia oli syntynyt työntekijöiden keskuudessa ja henkilökuntamuutoksia oli paljon. Osassa vastauksista kerrottiin myös, että yhteisöllisyys kukoisti ja työyhteisön hyvinvointiin oli viime vuosina panostettu. Vastaajat kertoivat, että huomasivat eron entiseen ja tällaisia mielteitä nousi vastaajilta:

”Ei ole enää niin hyvää yhteisen tekemisen meininkiä kuin ennen.”

”Yhteisöllisyys ei ole enää ihan yhtä hyvä kuin ennen.”

”Onhan ajat muuttuneet siitä, mitä ne olivat ennen koronaa.”

Ilmapiiri eri yksiköissä oli ihan hyvällä tasolla mutta huonontunut aiemmasta. Ilmapiiriä kuvailtiin pääpiirteittäin humoristiseksi sekä luotettavaksi, vaikka muutoksia oli ollut paljon. Parhaimmissa tapauksissa henkilöstön hyvä ilmapiiri heijastui vahvasti lapsiin, jolloin lapsillekin tuli turvallinen sekä vakaa olo varhaiskasvatuksessa. Muutoksien jälkeen työkavereista oltiin huolissaan, sillä kasvattajat tuntuivat olevan kovin väsyneitä ja kuormittuneita. Ilmapiiriä voi ylläpitää vastaajien mukaan positiivisten palautteiden antamisella, kehumisella ja huumorilla.

Koko yksikön keskeistä tekemistä oli vastattu olevan yksiköissä vaihtelevasti. Suuret koko yksikköä koskevat juhlat ja tapahtumat oli joissain yksiköissä päästy tuomaan takaisin arkeen. Yhteiset ulkoleikit ja -tapahtumat ovat olleet kasvussa.

Vastaajien mielestä koko talon yhteisöllisyyttä voisi vahvistaa tasa-arvoisella henkilöjohtamisella, selkeillä yhteisillä tavoitteilla sekä yhteisellä tekemisellä.

Varhaiskasvatussyksiköstä voisi tehdä vastauksien perusteella paremman työyhteisön kaikille poistamalla kuilun opettajien ja hoitajien väliltä, riittävillä resursseilla, työn oikealla arvostuksella sekä hyvällä yhteisellä meiningillä.

5.4 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Kyselyn vastauksissa käy ilmi, että jokaisella työpaikalla ei järjestetty tyky-päiviä tai työnhyvinvointia ylläpitävää toimintaa. Tyhy-toimintaa yksiköissä oli viikoittaiset yhteiskahvit, erilaiset tapahtumat ja kuulumisten vaihto. Tyky-päiviin osallistumisesta koko yksikön kesken koskevaan kysymykseen oli vastattu vaihtelevasti kyllä, ei ja en osaa sanoa vastauksilla.

Mieluista tekemistä tyky-päivinä olisi vastaajien mielestä kaikki yhteinen tekeminen, jonka parissa pystyy keskustelemaan ja tutustumaan. Tekemisasiideoita tyky-päiviin oli muun muassa keilaus, vapaamuotoinen keskustelu ilman työn tuomaa painetta sekä liikunnallinen tekeminen. Toiveena oli, ettei kokonaista päivää järjestettäisi tyhy-toiminnalle vaan sen sijaan useampia muutaman tunnin yhteisiä tapaamisia ja aktiviteetteja. Lyhyemmille tapaamiskerroille olisi parempi mahdollisuus osallistua.

Vastauksissa käy ilmi, että pedagogisia tiimipalavereja pidettiin, mutta niitä toivottiin olevan useammin. Aineiston perusteella tiimipalavereja pidetään hyvänä keinona lisätä henkilökunnan yhteistyökykyä sekä vuorovaikutusta, sillä niissä pystyy jakamaan työhön liittyviä oivalluksia sekä sopimaan yhteisistä linjauksista. Myös tutustuminen ja yhteistyön tekeminen toisten ryhmien kanssa oli helpottunut, kun tiimipalavereja oli pidetty useamman ryhmän tai koko talon henkilökunnan kesken.

Aineistosta käy myös ilmi, että työpaikkakiusaamista oli yksiköissä ollut. Vastauksissa pääasiassa oli, että kiusaamista oli nähty mutta oli myös itse jouduttu kiusan kohteeksi. Työpaikkakiusaaminen oli ajautunut siihen pisteeseen, että töistäkin oli jouduttu olemaan pois. Aineiston perusteella tapahtuneita työpaikkakiusaamistilanteita ei ikinä käsitelty. Työpaikkakiusaamisen ehkäisemiseen vastaajat luottelivat konkreettisiksi keinoiksi muun muassa, esihenkilön puuttumisen asiaan,

vahvan johtamisen, työilmapiirin parantamisen, tasa-arvoisen kohtelun ja paremman yhteisöllisyyden.

Aineistossa suurin osa vastasi, että tunsivat kuuluvansa työyhteisön jäseneksi ja koki tulevansa kuulluksi. Kyselyn kaikki 21 vastaajaa vastasi, että arvostaa työyhteisössä muita jäseniä sekä antaa tilaa myös muiden ajatuksille. Kyselyn vastauksista huomattiin myös luottamuksen esihenkilöön jakavan mielipiteitä. Aineistosta ilmeni, ettei johtoon ole erityistä luottamusta tai se oli vaihtelevaa. Luottamussuhde johtoon oli kokenut kolauksia ja muutoksia kokoonpanossa oli ollut. Osa koki luottamuksen hyvänä ja osa koki, että työkavereihin voi luottaa.

Kyselyssä kysyttiin, kuinka usein työkavereita tuli kehuttua tai kuinka tuli toimitua, jos työkaveri epäonnistui. Aineistosta nousi ilmi, että toisen kehumista tapahtui vaihtelevasti mutta pääosin vain tarvittaessa. Epäonnistumistilanteissa kaverialohdutettiin ja kannustettiin jatkamaan eteenpäin murehtimatta sekä myös empatian keinoin.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätöksissä käsitellään vastauksia tutkimuskysymyksiin, aineiston pohjalta tulleita tuloksia sekä kohtaavuutta teorian kanssa. Tarkoituksena oli kartoittaa yhteisöllisyyden tasoa pirkanmaalaisen kunnan varhaiskasvatusyksiköissä. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli selvittää, mitä on yhteisöllisyys ja millä keinoin sitä voi vahvistaa varhaiskasvatusyksiköissä varhaiskasvattajien välillä. Toisena kysymyksenä oli selvittää, miten koronavirus on vaikuttanut varhaiskasvattajien yhteisöllisyyteen varhaiskasvatusyksiköissä.

6.1 Yhteisöllisyyden vahvistaminen varhaiskasvattajien välillä

Tulosten mukaan yhteisöllisyyden tunne työyhteisöissä on merkittävässä osassa työn mielekkyyttä ja sen sujumista oikealla tavalla. Opetushallituksen (2023) mukaan yhteisöllisyyden kokemus on jokaisen oma tuntemus asiasta ja se koostuu muun muassa vuorovaikutuksesta, yhteistyöstä, ilmapiiristä sekä luottamuksesta. Marjasen (2013) mukaan vaikuttamisen mahdollisuus, emotionaalinen yhteys sekä myötätunnon tunteminen yhteisön jäsenien kanssa lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja edistää ryhmän yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyden vahvistamiseen tulosten perusteella tarvitaan toimia ja sen edellytykseksi erilaisia keinoja olisi hyvä ottaa käytäntöön.

Yhteisöllisyyden vahvistamiseksi on olemassa monia erilaisia keinoja, joita vastaajat kertoivat kyselyssä itse ja niitä on lueteltu tuloksissa. Ensin on tärkeää löytää työyhteisössä yhteisöllisyyttä rajoittavat tekijät, jotta löydetään mahdolliset syyt yhteisöllisyyden toteutumisen haasteille. Kyselyllä kartoitus yhteisöllisyyden tasosta sekä haasteista selvisi ja niitä näyttäytyi yhteisöllisyyden eri osa-alueissa.

Vuorovaikutuksen ollessa joissain tilanteissa haasteellista, voi käyttää vuorovaikutustilanteisiin luotuja keinoja. Opinnäytetyössä on mainittu keino vuorovaikutustilanteiden suunnitelmalliseen ja turvalliseen rakentamiseen, joka on scarf-malli. Järvisen ja Mikkolan (2015) mukaan scarf-malli on keino sujuvampaan vuorovaikutukseen työyhteisön jäsenten välillä. Mielestämme on tärkeää huomioida

toisten aito kohtaaminen vuorovaikutustilanteissa, koska sen avulla välittyy kuuntelijan kiinnostus ja kertoja huomaa tullessa kuulluksi. Vuorovaikutustilanteissa toisen kohtaamisen ollessa aito, viesti välittyy ja todennäköisempää on, että väärintymmärryksiä ei pääse syntymään. Näin ollen vuorovaikutustilanteet sujuvat halutulla tavalla ja yhteisöllisyyden tunne ei pääse järkkymään. Scarf-malli voisi toimia yhtenä keinona sujuvampiin vuorovaikutustilanteisiin.

Psykologinen turvallisuus on Valtosen (2022) mukaan hyvinvoivalle työyhteisölle lähtökohta. Tulosten mukaan psykologinen turvallisuus ilmeni työyhteisössä niin, että jokainen on arvokas ja saa olla oma itsensä työpaikalla. Esihenkilön rooli ja luottamus on kuitenkin merkittävässä osassa ja puutteita ilmeni osassa vastauksia tämän osalta. Esihenkilön ja työntekijöiden välinen luotettavuus on edellytys toimivaan yhteisöllisyyteen. Huoneentauluun myös yksiköiden esihenkilöiden olisi hyvä tutustua saadakseen keinoja luotettavuuden vahvistamiseen työyhteisössä.

Ratkaisukeskeisestä vuorovaikutusta suosittiin tulostenkin mukaan ja sitä pidettiin hyvänä keinona edistää vuorovaikutustilanteita. De Jong ja Berg (2020) kertovat ratkaisukeskeisyyden olevan hyvä keskustelukeino, jonka tarkoituksena on päästä ongelman ratkaisun ytimeen ja avoimien kysymysten avulla saada siihen ratkaisu. Ratkaisukeskeinen keskustelu on hyvä tapa kehittää työyhteisössä ammatillista vuorovaikutusta.

Lasten hyvinvoinnin kannalta riittävä määrä työntekijöitä ja ryhmäkoot ovat resursseista johtuvia asioita eikä niihin vaikuttaminen ole helppoa. Tämä vaikuttaa myös työssäjaksamiseen. Sen sijaan olisi ensisijaisesti tärkeää panostaa asioihin, joihin työyhteisössä pystyy arjessa vaikuttamaan. Mikkola ja Nivalainen (2011) kertovat, että on hyvä löytää keinot kiireen esiin tuomisen välttämiseksi, vaikka työyhteisössä olisi mitoituksen vuoksi kiirettä havaittavissa, sillä lapset aistivat herkästi kaiken. Rauhoittamalla tilanne auttaa asiassa jo paljon sekä aloittaa hoitamalla kriittiset asiat ensin. Tällaisissa tilanteissa helpottaa, että jokaisella on selkeät struktuurit ja toimintatavat tiedossa, jotta työpaikalla osataan toimia myös paineen alla. Vastauksissa ilmennyt struktuurien puute voi näyttäytyä ajoittain kiireenä ja sen hallitsemiseksi jokaisella tulisi olla työtehtävät selvillä.

Vastauksista välittyi myös kuilu opettajien ja hoitajien välillä. Vaikka moniammatillinen työryhmä on työyhteisöissä rikkaus, eri ammattiryhmien välille ei saisi muodostua yhteistyöntekemisen estettä. Hierarkiaa ei saisi ammattinimikkeiden välille muodostua ja arvostusta niin varhaiskasvatuksen opettajille kuin hoitajillekin tulee antaa tehdystä työstä. Työtehtävät tulee jakaa ammattipätevyyden mukaan ja arjessa tulee muistaa, että kaikki varhaiskasvatustyöntekijät työskentelevät yhteisen päämäärän hyväksi ja lasten hyvinvoinnin edistämiseksi. (Markkula & Nuotio 2022.) Kuilu opettajien ja hoitajien välillä tulisi saada pois sekä hoitajien arvostusta lisätä, sillä epätasa-arvoinen työyhteisö kuormittaa työntekijöitä tehden työstä kuluttavaa.

Työterveyslaitos (n.d.) kertoo, että työyhteisössä tulisi olla tavoitteena nollatoleranssi kiusaamista kohtaan. Tuloksista käy ilmi, että tämä ei valitettavasti ole toteutunut ja kiusaamista on päässyt tapahtumaan. Aikuisten ihmisten keskuudessa ja pieniä lapsia kasvattaessa, ei tällaista saisi tapahtua. Näissä tapauksissa yhteisöllisyyскään ei pääse toteutumaan, kun työyhteisössä ei ole tasa-arvoista kohtelua. Jos tällaisia kiusaamis- tai konfliktitilanteita tapahtuu, tulisi ne käsitellä pikimmiten ja tarvittaessa esihenkilön tuella. Mankan (2016) mukaan työyhteisössä tarvittaisiinkin enemmän myönteisiä tuntemuksia kuin kielteisiä, sillä ne vaikuttavat kaikkien hyvinvointiin.

Vastauksien pohjalta tuli paljon konkreettisia keinoja yhteisöllisyyden vahvistamiseen sekä ylläpitoon. Keinoja tuli kiitettävästi mutta ilmeisesti niitä ei ole osattu ottaa käyttöön yksiköissä, koska muutosta ei ole tapahtunut niiden mukaisesti. Muutos ei ole yhden ihmisen varassa vaan koko yhteisön, jotta ideat saadaan osaksi käytäntöä ja rakenteita. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen yhteisöllisyydestä on vastattu yllä ja keinoja varhaiskasvattajien yhteisöllisyyden vahvistamiseksi löytyy huoneentaulusta, jossa on yhdistettynä vastaajien sekä opinnäytetyön tekijöiden ideoita.

6.2 Koronaviruksen vaikutukset yhteisöllisyyteen

Tulosten mukaan yhteisöllisyyden taso yksioissa on laskenut. Tästä voidaan huomata koronavirustaudin aiheuttamat vaikutukset ja tilanteen parantamiseksi tarvitaan tekoja. Ennen koronavirustautia tuloksissa ei juurikaan ollut negatiivisia vastauksia nähtävissä eikä vaihtuvuutta työntekijöiden keskuudessa ollut. Tämänhetkissä tuloksissa lopputulema oli suurimmaksi osaksi päinvastainen. Vastauksista huomasi heti, ettei oman ryhmän ulkopuolella ole tällä hetkellä yhteistä toimintaa muiden ryhmien kanssa. Tämä on jo heti suurena esteenä koko varhaiskasvatusyksikön yhteisöllisyyden toteutumiselle.

Järvisen (2008) mukaan tiedonkulun toimivuus on välttämätöntä, jotta jokainen työyhteisössä tietää, miten toimia. Tulosten pohjalta ennen koronavirustautia yhteistyöntekeminen oli luontevaa mutta tämänhetkisistä vastauksista huomataan se, ettei jokaiselle ole selvää työtehtävät ja struktuurit. Järvisen (2008) mukaan työyhteisön peruspilareiden on oltava kunnossa, jotta konfliktitilanteilta vältytään ja yhteistyön saumaton tekeminen kuuluu vahvasti siihen. Yhteistyön parantamiseksi koko tiimin on puhallettava yhteen hiileen. Yhteistyön tekemisen kannalta työyhteisöissä olisi hyvä käydä yhdessä läpi yhteiset toimintatavat ja jokaisen toimenkuva, jotta uusille ja vanhoille työntekijöille nämä selviävät. Uusien työntekijöiden hyvä perehdyttäminen työyhteisön jäseneksi edesauttaa varmasti yhteistyön sujuvaa tekemistä jatkossa.

Työhyvinvointia edistävää toimintaa tulisi olla jokaisella työpaikalla osana työtä (Tyhy-toiminta 2022). Tuloksissa ilmeni, että työhyvinvointia edistävää toimintaa ei löytynyt kaikista yksiköistä mutta toiveita sen järjestämiseen olisi. Työhyvinvointia edistävä toiminta edesauttaa yhteisöllisyyden muodostumista ja on avain asemassa ryhmäytymisenkin kannalta. Kun ihmiset voivat hyvin, tulee työstäkin mielekkäämpää.

Kehumisen kautta yhteinen osaaminen vahvistuu Järvisen ja Mikkolan (2015) mukaan ja se vahvistaa toisen osapuolen tietoisuutta toiminnastaan. Tulosten mukaan kehumista tapahtui vaihtelevasti, jonka takia sen positiivinen vaikutus ei ole välttämättä työpaikoilla niin selkeää. Kehumisen tärkeyttä voisi nostaa esille ja kertoa sen hyödyistä työpaikoilla enemmän, jotta koronaviruksen vaikutuksien jälkeen yhteisöllisyyden tunnetta saisi tiivistettyä.

Kyselystä nousi myös esille, että työkavereista ollaan huolissaan, sillä kasvattajat tuntevat olevan kovin väsyneitä ja kuormittuneita. Talentian (2023) tiedotteessa kerrotaankin, miten soteuudistus on vaikuttanut negatiivisesti moniin työpaikkoihin sekä miten työhyvinvointi on alentunut mutta samalla työkuorma kasvanut. Koronavirus aiheutti suuria muutoksia varhaiskasvatuksessa ja soteuudistuksen tuodessa niitä lisää, työntekijät ovat joutuneet sopeutumaan muutoksiin ja ottamaan käyttöön uusia toimintatapoja jatkuvasti. Näiden kaikkien muutosten takia, ei ole yllättävää, ettei yhteisöllisyys kuki yksiköissä, kun työntekijät ovat uupumuksen partaalla.

Mannerheimin Lastensuojeluliiton (n.d.) mukaan jokaisen tunne sekä kokemus on yksilöllinen ja onkin tärkeää kunnioittaa jokaisen kokemusta. Tuloksista huomaa, että erilaisia kokemuksia ja ääripäitä yhteisöllisyyden kokemuksesta löytyy. Yhteisöllisyydessä tärkeintä on jokaisen kokema tunne yhteisöllisyydestä ja yhteistyön tekemisestä.

Yhteisöllisyyden taso varhaiskasvatusyksiköissä on tulosten mukaan laskenut. Kuvioissa lasku ei näy niin hyvin, kuin mitä sanalliset vastaukset antavat ymmärtää. Lasku yhteisöllisyyden tasossa ei ole suuri, mutta sitä on silti tapahtunut. Tulosten pohjalta voidaan todeta, että yhteisöllisyyttä olisi tarpeellista vahvistaa varhaiskasvatusyksiköiden henkilökuntien välillä. Täysin ymmärrettävää on se, että tietenkin nykyhetken tapahtumat ovat kirkkaampana mielessä kuin muutama vuosi sitten tapahtuneet asiat. Tämä huomiottiin aineistoa analysoidessa, että täysin täsmällisiä vertauksia vastauksista olikin mahdoton saada, mutta tunnekokemukset olivat sitäkin tärkeämpiä. Tarkoituksena ei ollut sen enempää vertailla tuloksia vaan nähdä koronaviruksen aiheuttaman poikkeusajan vaikutuksien suunta yhteisöllisyyden kokemuksessa. Toiseen tutkimuskysymykseen voidaan todeta, että koronavirustauti vaikutti yhteisöllisyyteen negatiivisesti.

7 POHDINTA

Pohdinnassa kuvataan eettisyyttä sekä luotettavuutta opinnäytetyön tekemiseen liittyen. Opinnäytetyön prosessin kulkua, sen onnistumista ja kehittämismahdollisuuksia käydään seuraavissa kappaleissa läpi. Pohdinnassa tarkastellaan myös aiheen merkityksellisyyttä yhteiskunnassa sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisyydestä ja luotettavuudesta on pidetty kiinni koko opinnäytetyön prosessin ajan. Kysely toteutettiin anonymisti, joten aineisto pysyi nimettömänä eikä varhaiskasvatusyksiköitä tai vastaajien ammattinimikkeitä mainittu. Tietosuoja varmistettiin asianmukaisesti koko prosessin ajan. Opinnäytetyö prosessin aikana on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Näitä toimintatapoja on rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus niin tulosten tallentamisessa kuin arvioinnissakin. Opinnäytetyön toteuttamiseksi on haettava siihen vaadittavat luvat. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.) Täytimme opinnäytetyön tietosuojailmoituksen sekä tarvittava tutkimuslupa kyselyn toteuttamiseen hankittiin ja se hyväksyttiin tammi-kuussa 2023. Opinnäytetyön aineiston luotettavuus oli vajavaista ensimmäisen kyselyn jälkeen heikon vastaajamäärä takia, joten kysyimme lupaa yhteistyötoholta avata sama kysely uudelleen. Saman kyselyn avaamiseen saimme suostumuksen ilman tarvetta hakea uutta tutkimuslupaa vain ajankohdan muuttumisen takia.

Ajattelimme aiheen tärkeyden kannalta, että vastauksia saisimme enemmän, sillä kuudessa varhaiskasvatusyksikössä kuitenkin on paljon varhaiskasvatushenkilökuntaa. Vastoin odotuksiamme vastaajia oli kyselyn ensimmäisen avaamisen päätyttyä vain kuusi, joka oli hyvin niukka määrä aineistoa. Näiden tuloksien perusteella yhteisöllisyyden tunteen lasku oli jo nähtävissä mutta lisäaineiston haku toi lisää luotettavuutta opinnäytetyöllemme. Kohdejoukkomme oli kuitenkin laaja ja toisen kyselyn avauskerran jälkeen vastaajamäärä nousi 21 kappaleeseen. Kuitenkin monen henkilön vastaamatta jättämisen takia, tuloksia ei voi yleistää. Näissäkin vastauksissa jokaisen kokemus on kuitenkin huomioitava yksilöllisesti.

Tutkimuskirjallisuuden uskottavuus ja luotettavuus oli asianmukaista ja pätevää siitä huolimatta, että osa käytetyistä lähteistä oli 2000-luvulta. Sisältö oli silti vielä hyvin paikkaansa pitävää, sillä vanhempi lähde tuki tuoreemman lähteen tietoa, eikä esimerkiksi yhteisöllisyyden käsite ole näinä vuosina merkittävästi muuttunut. Tiedonlähteissä on hyvä arvioida ensin niiden luottamusta ja paikkaansa pitävyyttä, ennen sen käyttämistä. On hyvä käydä tiedonlähteen aineistoa, sen käsittelytapaa sekä teorian kerronnan näkökulmaa läpi tiedon luotettavuuden kannalta. (Tiedon haun opas... 2023.) Opinnäytetyössä suosittiin laadukasta painettua sekä digitaalista kirjallisuutta huomioimalla tiedonlähteiden luotettavuus.

7.2 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyö alkoi ideapaperin suunnittelulla syyskuussa vuonna 2022. Loka-kuussa otettiin yhteys työelämätahoon ja marraskuussa oli tutkimussuunnitelman laatiminen sekä esittäminen. Tammikuussa haettiin tutkimuslupa sekä luotiin ja toteutettiin kysely. Huhtikuussa toteutettiin suunnitelmasta poikkeava lisäaineiston keruu. Koko prosessi kesti toukokuulle 2023, jolloin opinnäytetyö päästiin esittämään aikataulun mukaisesti. Opinnäytetyöprosessi vei tekijät mukanaan ja työskenteleminen yhdessä oli tiivistä.

Tarve aiheelle tuli työelämästä ja heillä tarkoitus tämän työn pyytämiseen lähti tarpeesta kartoittaa yhteisöllisyyden tasoa ja sitä kautta saada keinoja sen vahvistamiseksi. Yhteisöllisyys työpaikalla vaikuttaa työssä viihtymiseen ja hyvinvointiin. Yhteisöllisyyttä vahvistamalla näistä varhaiskasvatusyksiköistä saadaan varhaiskasvattajille mukavampia paikkoja työskennellä, pidempikestoisempia työsuhteita luotua ja lapsien kasvu sekä kehitys turvattua turvallisessa ympäristössä.

Tilanteen kartoittamiseksi luotiin kysely, jonka tarkoituksena oli saada tietoa siitä, miten koronaviruksen vaikutukset yhteisöllisyydessä näkyy vai näkyykö mitenkään. Monipuolisemman ja tarkemman vastauksen saamiseksi osa kyselyn kysymyksistä oli numeerisia, avoimia sekä vastausvaihtoehdoilla olevia. Kyselyn luonti vaiheessa olisi ollut hyvä ottaa huomioon paremmin numeroarvosanojen

asteikko. Analysoidessa ja kirjoittaessa määrällisen osuuden tuloksia oli haastava kirjoittaa auki numeroa vastaava tarkoitus, sillä asteikko ei ollut täysin kouluarvosanoja vastaava. Lopulta päädyttiin käyttämään sovellettua versiota arvosanojen ilmaisemisesta, joka on tekstissä selitetty.

Opinnäytetyö onnistui odotettua paremmin, sillä toisen kerran, kun kysely avattiin, saatiin vastauksia kolmannes enemmän kuin ensimmäisessä kyselyaallossa. Tämä oli huikea nousu ja opinnäytetyön luotettavuuden kannalta erittäin merkittävää. Ensimmäisen kyselyn vastausajan umpeuduttua ajattelimme niukkaan vastaaja määrään vaikuttavan se, ettei kyselyä jaettu eteenpäin kaikkiin yksiköihin johtajien toimesta. Sähköpostiviesti oli saattanut hukkuu tai sen jakaminen oli saattanut unohtua. Kyselyyn vastaamisen tärkeyttä yritimme saatekirjeessä tuoda esille mutta siitä huolimatta kaikista yksiköistä emme vastauksia saaneet. Toisella saman kyselyn avauskerralla, saatekirjeessä oli esitetty toive siitä, että kysely varmasti jaettaisiin henkilökunnalle. Yhden yksikön johtajalta tuli vastaus, jossa hän kertoi jakaneensa kyselyn eteenpäin ja tästä seurasi monta vastausta samasta yksiköstä, josta olimme erittäin tyytyväisiä. Emme kuitenkaan voineet saada itse muun henkilökunnan sähköpostiosoitteita käsiimme, joten pystyimme vain luottamaan kyselyn eteenpäin jakamiseen ja markkinoida sitä viestien välityksellä.

Opinnäytetyön tarkoitus toteutui ja tutkimuskysymyksiin saatiin vastattua tutkimustulosten pohjalta. Opinnäytetyön tavoite ei toteutunut lasten hyvinvoinnin edistämisestä yhteisöllisyyden vaikutusten kautta ainakaan täysin aineiston pohjalta. Tavoitteeseen päästiin kuitenkin teorian pohjalta vastaamaan, miten hyvinvoinnot kasvattajat edistävät lasten hyvinvointia. Tältä osin voidaan siis todeta, että opinnäytetyö on onnistunut ja työhön ollaan tyytyväisiä.

Pohdimme opinnäytetyömme laajuutta ja yhteisöllisyyden sisältäessä monia osalueita olisimme voineet rajata työtä pelkästään varhaiskasvattajien kokemuksiin sekä yhteisöllisyyden vahvistamiseen, jättäen pois sen vaikutukset lasten hyvinvointiin. Tavoitteen ollessa lasten hyvinvoinnin tukeminen kasvattajien hyvän yhteisöllisyyden kautta tuntui merkitykselliseltä ja sen vuoksi alun perin otimme sen mukaan opinnäytetyöhömmme.

Yhteisöllisyyttä käsittelevä kysely oli pituudeltaan laaja ja vastaaja joutui siihen käyttämään paljon aikaa. Kyselyä olisi voinut tiivistää entisestään saadaksemme enemmän vastaajia, mutta se olisi karsinut saamiamme tuloksia. Yhteisöllisyys olisi jäänyt suppeammaksi kokonaisuudeksi, jos olisimme jättäneet pois jonkun osa-alueista. Kyselyn lisäksi esimerkiksi haastattelu olisi voinut tuoda opinnäytetyölle enemmän syvyyttä, mutta sitä ei lähdetty toteuttamaan, sillä se olisi vaatinut enemmän resursseja ajankäytöllisistä syistä.

Opinnäytetyön tekeminen oli pitkä ja opettavainen prosessi. Kiinnostus aiheeseen oli suuri, sillä työ varhaiskasvatuksessa on lähellä sydäntä. Tulevina varhaiskasvatuksen sosionomeina myös työyhteisön toimivuus on tärkeässä osassa, sillä sen avulla työstäkin tulee mielekkäämpää. Tämä prosessi lisäsi työpaikan hyvinvoinnin merkityksellisyyttä ja arvostusta tulevia työyhteisöjä kohtaan. Opinnäytetyö opetti yhteisöllisyyden merkityksen, sillä aikaisemmin emme pitäneet sitä niin merkittävänä tekijänä työhyvinvointiin nähden. Yhteisöllisyyden vaikutukset ovat laajoja ja yhteisöllisyys kattaa paljon asioita ympärilleen. Yhteisöllisyys on merkittävä käsite sosiaalialalla ja haluamme olla luomassa parempaa työyhteisöä tulevaisuudessa. Tämän opinnäytetyön myötä on myös paljon keinoja tarjottavaksi yhteisöllisyyden luomiseksi tulevaisuudessa.

Yhteisöllisyyden merkitys on suuri joka työpaikalla ja joka yhteisössä. Myös yhteiskunnassa tulisi olla enemmän yhteisöllisyyttä, sillä se lisäisi muun muassa eri vähemmistöjen ja eri etnisten ryhmien suvaitsevuuutta sekä kohtaavuutta (Opetushallitus 2023). Aiheena yhteisöllisyyden vahvistaminen työyhteisössä on laaja mutta erittäin tärkeä. Opinnäytetyötä tehdessä huomattiin yhteisöllisyyden tunteen puutteita, joten yksityiskohtaisemmalle tutkimukselle voisi hyvinkin olla tarvetta. Tässä opinnäytetyössä kohdejoukko oli laaja, joten yksityiskohtaisemman yhteisöllisyyden vahvistamisen vuoksi tutkimuksen voisi toteuttaa vain tiettyyn yksikköön, perehtyen yhden työyhteisön toimivuuteen. Jatkotutkimusaiheita voisi olla tulevaisuudessa myös yhteisöllisyyden tasosta varhaiskasvattajien ja perheiden kesken. Lasten välistä yhteisöllisyyttä on tutkittu paikoitellen tietyissä varhaiskasvatusyksiköissä mutta kokonaisvaltaisempaa tutkimusta lasten yhteisöllisyyden vaikutuksista heidän hyvinvointiinsa voisi olla tarpeellista toteuttaa. Lasten yhteisöllisyyttä tutkiessa voisi hyödyntää lasten omia mielipiteitä, jotta lasten äänet tulevat kuuluviin ja tutkimus olisi lapsilähtöistä.

LÄHTEET

Ahonen, A. & Pesonen, T. 2020. Talentia. Pdf-tiedosto. Viitattu 7.5.2023. <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2020/04/Koronakriisin-vaikutukset-varhaiskasvatukseen.pdf>

De Jong, P. & Berg, I. 2020. Ratkaisukeskeisen terapian oppikirja. 5. painos. Helsinki: Lyhytterapiainstituutti

Esihenkilö työkyvyn tukijana. N.d. TLL. Viitattu 11.4.2023. <https://www.ttl.fi/oppi-materiaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilo-tyokyvyn-tukijana>

Gillberg, S. & Ruokonen, I. 2022. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia koronapandemian aiheuttamista muutoksista työssä keväällä 2020. <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/111295/68187?acceptCookies=1>

Haapamäki, J. 2000. Yhteisö kasvattaa. Helsinki: Tammi

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Pdf-tiedosto. Viitattu 8.5. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Ilmakangas, V. 2020. Yhteistyötaito on työyhteisössä taidoista tärkeimpiä. Viitattu 24.4.2023. <https://valmennustrio.fi/blogit/yhteistyotaito-on-tyoyhteisossa-taidoista-tarkeimpia/>

Järvinen, K. & Mikkola, P. 2015. Oletko sä meidän kaa?: näkökulmia osallisuuden ja yhteisöllisyyden varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Pedatieto Oy

Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Koivula, M. 2010. Lasten yhteisöllisyys ja yhteisöllinen oppiminen päiväkodissa. Väitöskirja. Jyväskylä: Printing House.

Koivula, M., Siippainen, A. & Eerola-Pennanen, P. 2017. Valloittava varhaiskasvatus. Tampere: Vastapaino Oy

Korona varhaiskasvatuksen arjessa. 2021. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Pdf-tiedosto. Viitattu 9.4.2023. https://karvi.fi/wp-content/uploads/2021/08/KARVI_T0421.pdf

Koski, S. 2021. Iltalehti. Viitattu 26.11.2022. <https://www.iltalehti.fi/koronavirus/a/40ba79fe-f4c7-4b77-960e-5c6bae864f39>

Kyllönen, M., Soukainen, U., Tahvanainen, R. & Karlsson, O. 2021. Varhaiskasvatus toimintakaudella 2020-2021. Aluehallintovirasto. Viitattu 10.5.2023. <https://avi.fi/documents/25266232/52069681/Raportti-varhaiskasvatus-vk22-23-FI.pdf/62716b21-6a9b-73b1-de60-2bb1d406b064/Raportti-varhaiskasvatus-vk22-23-FI.pdf?t=1625817151398>

Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Viitattu 12.4.2023. <https://spoken.fi/sisallonanalyysi/>

Luottamus mahdollistaa yhteistyön. 2019. TLL. Viitattu 11.4.2023. <https://www.ttl.fi/tyopiste/luottamus-mahdollistaa-yhteistyon-uuden-esimiehen-kannattaa-olla-tarkkana>

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Markkula, E. & Nuotio, J. 2022. Eriarvoisuuden kokemukset hiertävät varhaiskasvatuksessa – luottamushenkilön mielestä julkisuudessa unohtuu, että kaikkia ammattilaisia tarvitaan. Viitattu 10.5.2023. <https://yle.fi/a/74-20006528>

Mason A. 2000. Community, solidarity, and belonging: levels of community and their normative significance. Viitattu 4.5.2023. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/tampere/reader.action?docID=153376&ppg=25>

Mehiläinen. 2022. Suorittaminen työpaikalla voi olla pakonomaista – harjoittele itsemyötätuntoa psykoterapeutin vinkeillä. Viitattu 10.3.2023. <https://www.mehilainen.fi/lehdistotiedotteet/suorittaminen-tyopaikalla-voi-olla-pakonomaista-harjoittele-itsemyotatuntoa>

Mieli. 2022. Työpaikkakiusaaminen on henkistä väkivaltaa. Viitattu 23.2.2023. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset2/tyopaikkakiusaaminen-on-henkista-vakivaltaa/>

Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2011. Lapselle hyvä päivä tänään: Näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. 5.painos. Vantaa: Pedatieto.

MLL. N.d. Toisen kunnioittaminen. Viitattu 11.4.2023. <https://www.mll.fi/tehtavat/toisen-kunnioittaminen-empatiataidot/>

Neuroleadership. 2018. Understand your social brain the SCARF model. Viitattu 23.2.2023. <https://neuroleadership.fi/blog/understand-your-social-brain-the-scarf-model/>

Opetushallitus. 2023. Yhteisöllisyys. Viitattu 17.2.2023. <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys>

Poikajärvi, H. & Kilja, P. 2021. Yhteisöllisyyden merkitys on muotoutumassa uudella tavalla. Viitattu 8.5.2023. <https://oamk.fi/oamkjournal/2021/yhteisollisyyden-merkitys-on-muotoutumassa-uudella-tavalla/>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 30.3.2023. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_3.html

Suositus opetuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjille koronavirusepidemian aikana. 2021. THL. OKM. Viitattu 10.5.2023. Pdf-tiedosto. <https://okm.fi/documents/1410845/22330894/OKM+THL+suositus+-+opetus+ja+varhaiskasvatus+12.10.2021.pdf/0d87ccaa-86ca-eefb-0b72-0fea807fe9ef?t=1634025800244>

Talentia. 2023. Hyvinvointialueuudistus toi vaikeuksia sosiaalialalle: "Touhu tuntuu suurelta sirkukselta". Tiedote. Viitattu 27.4.2023. <https://www.talentia.fi/uutiset/hyvinvointialueuudistus-toi-vaikeuksia-sosiaalialalle-touhu-tuntuu-suurelta-sirkukselta/>

Tehy. N.d. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 23.2.2023. <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuojelu/tyopaikkakiusaaminen>

Tiedon haun opas: tiedon luotettavuus. 2023. Tampereen yliopiston kirjasto. Viitattu 8.5.2023. <https://libguides.tuni.fi/tiedonhaun-opas/tiedon-luotettavuus>

Työterveyslaitos. N.d. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 23.2.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 3.5.2023. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Tyhy-toiminta. 2022. Tykypäivä.net. Viitattu 12.3.2023 <https://www.tyky-paiva.net/tyhy-toiminta/>

Valtonen, P. 2022. Psykologinen turvallisuus on työyhteisön voimavara. Artikkel. Viitattu 27.4.2023. <https://www.hus.fi/ajankohtaista/psykologinen-turvallisuus-tyoyhteison-voimavara>

Varhaiskasvatuksen 1+1+1-malli ratkaisu henkilöstöpulaan. N.d. Talentia. Viitattu 9.5.2023. <https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-111-malli-ratkaisu-henkilostopulaan/>

Varhaiskasvatuksen ABC. 2019. Tehy. Viitattu 9.5.2023. Pdf-tiedosto. https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/2019_varhaiskasvatuksen_abc_id_14351.pdf

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2022. Opetushallitus. Viitattu 7.4.2023. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf

Vuorovaikutus. 2022. Opetushallitus. Viitattu 18.11.2022. <https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/mun-elama/sosiaaliset-taidot/vuorovaikutus>

Vuorovaikutustaitoja voi oppia. 2022. Mieli. Viitattu 18.11.2022.

<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/ihmissuhteet-ja-vuorovaikutus/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia/>

Yhteistyöstä saa voimaa. N.d. Ammattiosaajan työkykypassi. Viitattu 24.4.2023.

<https://www.tyokykypassi.fi/yhteistyosta-voimaa/>

LIITTEET

1 (3)

Liite 1. Kyselyn runko

- **Taustatiedot**

- Mikä on ammattinimikkeesi?

Varhaiskasvatustyöyksikön johtaja

Varhaiskasvatuksen erityisopettaja

Varhaiskasvatuksen opettaja

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Varhaiskasvatuksen avustaja

Muu, (lisätietokenttä alla)

Jos jokin muu ammattinimike, niin mikä?

Varhaiskasvatustyöyksikkö, jossa työskentelet?

Kuinka kauan olet työskennellyt kyseisessä yksikössä?

Minkä ikäisten lasten ryhmässä työskentelet?

Oletko työskennellyt kyseisessä yksikössä ennen koronavirustaudin alkamista (ennen vuotta 2020)?

Kyllä Ei

Oletko työskennellyt jossain toisessa varhaiskasvatustyöyksikössä ennen koronavirustaudin alkamista (ennen vuotta 2020)?

Yhteisöllisyys ENNEN koronavirustautia. OHITA tämä osio, jos et ole työskennellyt ennen koronavirustaudin alkamista (ennen vuotta 2020).

- Muistele varhaiskasvatustyöyksikön arkea ennen koronavirustaudin alkua

Minkä tasoiseksi luokittelisit vuorovaikutuksen OMAN ryhmän työntekijöiden välillä 1-10? [?](#)

Entäs MUIDEN ryhmien työntekijöiden välillä 1-10?

Kerro, miksi luokittelit vuorovaikutuksen kyseisillä arvosanoilla?

Millaisia konkreettisia keinoja käytitte vuorovaikutuksen ylläpitämiseen/luomiseen silloin? [?](#)

Minkä tasoiseksi luokittelisit yhteistyön OMAN ryhmän työntekijöiden välillä 1-10?

Entäs MUIDEN ryhmien työntekijöiden välillä 1-10?

Kerro, miksi luokittelit yhteistyön kyseisillä arvosanoilla?

- Millaisia konkreettisia keinoja käytitte yhteistyön ylläpitämiseen/luomiseen silloin?

Kuvaile yleisesti ilmapiiriä silloin. [?](#)
 Millaisia konkreettisia keinoja käytitte ilmapiirin ylläpitämiseen/luomiseen silloin?
 Minkä tasoiseksi luokittelisit yhteisöllisyyden silloin KOKO varhaiskasvatyüksikössä välillä 1-10? [?](#)
 Kerro, miksi luokittelit yhteisöllisyyden kyseisellä arvosanalla? [?](#)
 Oliko teillä silloin koko yksikön kesken yhteistä toimintaa, jos oli niin mitä?
 Kuvaile osallistumisen tunnettasi koko varhaiskasvatyüksikössä silloin.

- ***Yhteisöllisyys TÄLLÄ HETKELLÄ yksikössäsi***

- Minkä tasoiseksi luokittelet vuorovaikutuksen OMAN ryhmän työntekijöiden välillä 1-10? [?](#)

Entäs MUIDEN ryhmien työntekijöiden välillä 1-10?
 Kerro, miksi luokittelet vuorovaikutuksen kyseisillä arvosanoilla? [?](#)
 Millaisia konkreettisia keinoja käytätte vuorovaikutuksen ylläpitämiseen/luomiseen?
 Minkä tasoiseksi luokittelet yhteistyön OMAN ryhmän työntekijöiden välillä 1-10?
 Entäs MUIDEN ryhmien työntekijöiden välillä 1-10?
 Kerro, miksi luokittelet yhteistyön kyseisillä arvosanoilla?
 Millaisia konkreettisia keinoja käytätte yhteistyön ylläpitämiseen/luomiseen?
 Kuvaile yleisesti ilmapiiriä. [?](#)
 Millaisia konkreettisia keinoja käytätte ilmapiirin ylläpitämiseen/luomiseen?
 Minkä tasoiseksi luokittelet yhteisöllisyyden KOKO varhaiskasvatyüksikössä välillä 1-10? [?](#)
 Kerro, miksi luokittelet yhteisöllisyyden kyseisellä arvosanalla? [?](#)
 Onko teillä koko yksikön kesken yhteistä toimintaa, jos on niin mitä?
 Kuvaile osallistumisen tunnettasi koko varhaiskasvatyüksikössä.

- ***Työyhteisö***

- Tunnetko kuuluvasi työyhteisön jäseneksi?

Kyllä Ei
 Koetko tulevasi kuulluksi työyhteisössä?

Kyllä Ei
 Arvostatko muita työyhteisön jäseniä?

Kyllä Ei
 Annatko tilaa myös muiden ajatuksille työyhteisössä?

Kyllä Ei
 Kuinka usein kehuu toista työntekijää työyhteisössäsi?

Päivittäin, Viikoittain, Joskus, Harvoin, En ikinä
 Oletko nähnyt kiusaamista tai häirintää työpaikallasi?

Kyllä Ei

Koetko tällä hetkellä/oletko kokenut työpaikka kiusaamista tai häirintää?

Kyllä Ei

En osaa sanoa

Oletko ollut pois töistä kiusaamisen tai häirinnän takia?

Kyllä Ei

Jos vastasit kiusaamista tai häirintää koskeviin kysymyksiin kyllä, tarkenna halutessasi. Millä tavoin työpaikkakiusaamista tai häirintää voisi mielestäsi ehkäistä?

Miten toimit, jos työkaveri epäonnistuu?

Miten koet luotettavuuden työntekijöiden tai esihenkilöiden välillä?

Millä tavoin yhteisöllisyyttä voisi mielestäsi vahvistaa yksikössäsi? ?

Tyky-päivä eli työntekijöiden työkyvyn ylläpitoon ja terveyden edistämiseen tarkoitettua toiminnan järjestämistä yhden päivän aikana

Järjestättekö yksikön henkilökunnan kesken tyky-päiviä?

Kyllä Ei

Mikä olisi mielestäsi mieluista tekemistä tyky-päivänä?

Onko tyky-päiviin osallistuminen suunnattu kaikille yksikössä työskenteleville?

Kyllä Ei En osaa sanoa

Vielä lopuksi, millä tavoin tekisit varhaiskasvatusyksiköstäsi paremman työyhteisön kaikille?

Vapaa sana. Heräsikö muita ajatuksia aiheista, mitä haluaisit vielä sanoa?

KEINOJA YHTEISÖLLISYYDEN VAHVISTAMISEEN VARHAISKASVATTAJILLE

**RATKAISUKESKEINEN
VUOROVAIKUTUS**

**SELKEÄT
STRUKTUURIT**

**YHTEISÖLLISYYDEN
PUHEEKSI OTTAMINEN**

**PIENIÄ
TSEMPPIVIESTEJÄ
ILAHDUTTAMAAN
TOISIA**

**LÄSNÄOLON
TÄRKEYS**

**POSITIIVINEN
TYÖOTE**

**HUUMORIA
ARKEA
PIRISTÄMÄÄN**

**KEHU,
KANNUSTA JA
ANNA
PALAUTETTA**

**EDISTÄ
TYÖHYVINVOINTIA
SÄÄNNÖLLISESTI**

**HYVÄKSYNTÄ JA
ARVOSTUS TOISIA
KOHTAAN**

KYSY KUULUMISIA <3



Liite 3. Saatekirje

Moikka!

Olemme Tampereen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoita ja suoritamme varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyyttä. Opinnäytetyömme aiheena on yhteisöllisyyden vahvistaminen varhaiskasvatustyöyksikössä korona-ajan rajoitettua vuorovaikutusta. Tutkimuksemme kohderyhmänä toimii --- varhaiskasvatustyöyksikössä työskentelevät henkilöt. Tutkimukseemme kuuluu kysely, jonka avulla kartoitamme henkilökunnan yhteisöllisyyden tasoa ennalta valikoiduissa varhaiskasvatustyöyksiköissä. Kyselyssä tutkimme yhteisöllisyyden tasoa ennen koronavirus-taudin alkamista (ennen vuotta 2020) sekä sen tämänhetkistä tilannetta.

Tutkimuksen kautta tarkoituksenamme on tarjota konkreettisia keinoja yhteisöllisyyden vahvistamiseen yksikön henkilökunnalle. Vastauksien analysoinnin pohjalta luomme huoneen taulun jokaiseen mukana olleeseen varhaiskasvatustyöyksiköön. Tavoitteenamme on lasten hyvinvoinnin edistäminen varhaiskasvatustyöyksikön työntekijöiden yhteisöllisyyden kautta.

Kyselyn luomme Tampereen ammattikorkeakoulun E-lomakkeella ja analysoimme vastauksia SPSS-ohjelmistolla. Kysely on anonyymi ja vastaukset pysyvät salassa pidettyinä koko prosessin ajan. Opinnäytetyössä käsittelemme vastauksia yleisellä tasolla joidenkin ammattinimikkeiden näkökulmasta ja vastaukset tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 15–20 minuuttia. Vastausaikaa on tiistaihin 28.2.2023 asti!

Tässä linkki kyselyyn: <http://lomake.tamk.fi/lomakkeet/34240/lomake.html>

Mikäli sinulla on kysyttävää opinnäytetyöhön tai kyselyyn liittyen, niin ota reippaasti yhteyttä:

Ida Saarni, ida.saarni@tuni.fi

Jasmine Siik, jasmine.siik@tuni.fi

Kiitos jo etukäteen, kun vastaat meidän kyselyymme!

Aurinkoisin yhteistyöterveisin,
Ida Saarni ja Jasmine Siik

Liite 4. Muokattu saatekirje

Moikka!

Olemme Tampereen ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoita ja suuntaudumme varhaiskasvatukseen. Opinnäytetyömme aiheena on yhteisöllisyyden vahvistaminen varhaiskasvatusyksikössä korona-ajan rajoitettua vuorovaikutusta. Tutkimuksemme kohderyhmänä toimii ---- varhaiskasvatusyksikössä työskentelevät henkilöt. Tutkimukseemme kuuluu kysely, jonka avulla kartoitamme henkilökunnan yhteisöllisyyden tasoa ennalta valikoiduissa varhaiskasvatusyksiköissä. Kyselyssä tutkimme yhteisöllisyyden tasoa ennen koronavirustaudin alkamista (ennen vuotta 2020) sekä sen tämänhetkistä tilannetta.

Tutkimuksen kautta tarkoituksenamme on tarjota konkreettisia keinoja yhteisöllisyyden vahvistamiseen yksikön henkilökunnalle. Vastauksien analysoinnin pohjalta luomme huoneen taulun jokaiseen mukana olleeseen varhaiskasvatusyksiköön. Tavoitteenamme on lasten hyvinvoinnin edistäminen varhaiskasvatusyksikön työntekijöiden yhteisöllisyyden kautta.

Kyselyn luomme Tampereen ammattikorkeakoulun E-lomakkeella ja analysoimme vastauksia SPSS-ohjelmistolla. Kysely on anonyymi ja vastaukset pysyvät salassa pidettyinä koko prosessin ajan. Opinnäytetyössä käsittelemme vastauksia yleisellä tasolla joidenkin ammattinimikkeiden näkökulmasta ja vastaukset tuhoetaan opinnäytetyön valmistuttua.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 15–20 minuuttia. Kysely on avattu nyt uudemman kerran ja vastausaikaa on nyt perjantaihin 21.4.2023 asti!

Tässä linkki kyselyyn: <http://lomake.tamk.fi/lomakkeet/34240/lomake.html>

Mikäli sinulla on kysyttävää opinnäytetyöhön tai kyselyyn liittyen, niin ota reippaasti yhteyttä:

Ida Saarni, ida.saarni@tuni.fi

Jasmine Siik, jasmine.siik@tuni.fi

Kiitos jo etukäteen, kun vastaat meidän kyselyymme!

Aurinkoisin yhteistyöterveisin,
Ida Saarni ja Jasmine Siik