

OPINNÄYTETYÖ

Yhteisöllisyyden sekä työhyvinvoinnin kehittäminen Yli- Maarian päiväkodissa

Annabella Peltonen

Yhteisöpedagogi

210 op

Arvioitavaksi jättämisaika

4/2024

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogin koulutus (AMK)

Tekijät: Annabella Peltonen
Opinnäytetyön nimi: Yhteisöllisyyden sekä työhyvinvoinnin kehittäminen Yli-Maarian päiväkodissa
Sivumäärä: 35 ja 3 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Lehtori Jenny Honka
Työn tilaaja(t): Yli-Maarian päiväkoti

Tämä opinnäytetyö käsittelee yhteisöllisyyttä työhyvinvoinnin näkökulmasta ja sen tarkoituksena oli kehittää yhteisöllisyyttä sekä luoda sitä tukeva työkalu tilaajalle. Tilaajana toimi Yli-Maarian päiväkoti, jossa työskentelee kuusi eri varhaiskasvatuksen ryhmää. Tarve työlle on lähtöisin työntekijöiltä. Työssä käsitellään yhteisöllisyyttä, työhyvinvointia sekä varhaiskasvatuksen kenttää omana osanaan työhyvinvointiin liittyen sekä johtajuuden merkitystä yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin kannalta.

Työhön kerättiin alkuvuodesta 2024 osallistavan ideapajan sekä sähköisen kyselyn avulla materiaalia ja aineistoa. Kehittämistyön menetelmät valikoituivat työpaikalle yhteisenä kokonaisuutena, joten jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus tulla mukaan ja heille annettiin aikaa osallistumiseen niin ideapajaan kuin myös kyselyynkin.

Aineistoa käsiteltiin teemoittelun avulla. Tulokset osoittivat halukkuuden yhteisöllisyyden kehittämiseksi ja yhteisen toiminnan tukemiselle. Tulokset kertoivat lisäksi yhteisöllisyyden merkityksestä työyhteisölle, varsinkin oman ammattialan näkökulmasta, eli siitä kuinka tärkeää on toimiva työyhteisö, kun työskennellään lasten ja perheiden parissa.

Työstä syntyi yhteisöllisyyttä tukeva työkalu Yli-Maarian päiväkodin henkilökunnalle. Työkalu koostuu neljästä eri osiosta: Yhteisöllisyyden vuosisuunnitelman pohjasta, ehdotuslistasta suunnitelmaan, yhteisöllisyyspuusta sekä yhteisöllisyyden checklististä. Kokonaisuuden tarkoituksena on vahvistaa yhteisöllisyyttä, yhteistä toimintaa ja sen suunnittelua sekä parantaa työntekijöiden työhyvinvointia. Työkalua voidaan käyttää aina uuden kauden alkaessa työpaikalla. Työkalu nopeuttaa uusien työntekijöiden pääsemistä osaksi työryhmää.

Asiasanat: Yhteisöllisyys, työhyvinvointi, varhaiskasvatus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in NGO and Youth Work, Bachelor's Degree

Author: Annabella Peltonen
Title: Community Educator
Number of Pages: 35 and 3 attachment pages
Supervisor(s): Senior Lecturer Jenny Honka
Commissioned by: Yli-Maaria ECEC Centre

This bachelor's thesis explores the concept of community in the context of workplace well-being, aiming to develop community and create a supportive tool for the employees of Yli-Maaria ECEC Centre. The need for this work arose from the employees themselves. The study explores the themes of community and the field of early childhood education and care from the perspective of workplace well-being, along with the significance of leadership in fostering community and well-being.

The data for the study were gathered through participatory workshops and an electronic survey conducted in the beginning of 2024. The methods for development were chosen as a collective effort within the workplace, allowing every employee an opportunity to participate. The collected data were thematically analysed.

The results indicate a strong desire for community development and support for collective activities. Furthermore, the results highlight the importance of community for the work team, particularly within the context of early childhood education and care, emphasizing the significance of a cohesive work community when working with children and families.

The outcome of the study is a tool to support community-building for the staff at Yli-Maaria ECEC Centre. The tool consists of four sections: an annual plan framework for community-building, a proposal list for planning, a community tree, and a community checklist. The aim of this tool is to strengthen the community ties, promote collaborative activities and planning, and enhance employee well-being. The tool can be utilized in the beginning of each new term, aiding in the integration of new employees and facilitating employee participation in collective endeavours.

Keywords: Community, workplace well-being, early childhood education

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	CASE: YLI-MAARIAN PÄIVÄKOTI.....	8
3	KEHITTÄMISTYÖN TIETOPERUSTA.....	9
	3.1 Yhteisöllisyys.....	9
	3.2 Työhyvinvointi ja yhteisöllisyys.....	11
	3.2.1 Johtamisen merkitys yhteisöllisyyden kannalta	13
	3.3 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa.....	15
4	KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT.....	19
	4.1 Ideapaja	19
	4.2 Kysely	21
	4.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	22
5	TULOKSET JA ANALYYSI	23
	5.1 Aineiston analysointimenetelmät.....	23
	5.2 Aineiston analysointi ja tulokset.....	23
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA TUOTOS.....	27
	6.1 Johtopäätökset.....	27
	6.2 Yhteisöllisyyden kokonaisuus	28
7	LOPUKSI	31
	7.1 Arviointi ja tuotoksen jalkauttaminen.....	31
	7.2 Jatkokehittäminen	32

7.3 Tilaajan palaute.....	33
8 LÄHTEET	34
9 LIITTEET.....	37

1 JOHDANTO

Jos työpaikalla ei ole yhteisöllisyyttä, itsekäs käytös ottaa paikkansa. Työyhteisö on äärimmäisen tärkeä ja voi tarjota merkittäviäkin ihmissuhteita sekä opettaa paljon uusia asioita. Yhteisöllisyys auttaa jaksamaan työssä, tuo voimaa ja mielekkyyttä sekä antaa ilon kokemuksia. Yhteisöllisyys välittyy ihmisiin, asiakkaisiin ja muihin ympärillä oleviin ihmisiin positiivisella tavalla. Uusi sukupolvi etsii yhteisöllisyyttä työpaikoilta. Työpaikoille ei enää jäädä, jos yhteisöllisyyden kokemuksia ei synny. Yhteisöllisyys vaatii kanssa toimijoiden tuntemisen. Tuntemattoman henkilön kanssa ei rentoudu samalla tavalla. Työpaikalla pitää olla huumoria ja tehdä asioita yhdessä. Yhteisöllisyydessä keskeinen asia on toisten ihmisten hyväksyminen ja se että pyrkii itse olemaan yhteisöllinen. (Ahvenainen 2023.)

Yhteisöllisyys on olennainen asia työyhteisön ja työpaikan hyvinvoinnin kannalta ja sen toimivuus heijastuu ihmisiin sekä asioihin, joiden parissa työskentelemme. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää yhteisöllisyyttä työhyvinvoinnin näkökulmasta Yli-Maarian päiväkodissa.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi ja toimiva yhteisöllisyys työpaikalla on erittäin tärkeää. Arki päiväkodissa on hektistä ja työntekijöiden vaihtuvuutta on paljon. (Kangas & Ukonen-Mikkola & Sirvio & Hjelt & Fonsen 2022.) Tarve ja halu yhteisöllisyyden lisäämiselle ja kehittämiseksi on lähtöisin Yli-Maarian päiväkodin työntekijöiltä. Työntekijät toivoivat keinoja lisäämään yhteisöllisyyttä työpaikalle johtuen esimerkiksi päiväkodin tiloista. Tilat ovat erillään ja kahdessa kerroksessa, joten toisten työntekijöiden kanssa ollaan tekemisissä vähemmän.

Työntekijöiden toiveita ja tarpeita työyhteisöön etsitään kahden kehittämismenetelmän avulla. Ideapaja ja sähköinen kysely on laadittu yhteisenä kokonaisuutena selvittämään, miten yhteisöllisyyttä voitaisiin kehittää pohjautuen työhyvinvointiin. Menetelmillä kerätyn aineiston perusteella voidaan luoda työyhteisölle työkalu tai jokin tuotos työpaikalle, joka tulee toivottavasti yhteisöllisyyttä tukevaksi osaksi Yli-Maarian päiväkotiin.

Opinnäytetyö koostuu seitsemästä pääluvusta. Toisessa luvussa käsittelen opinnäytetyön lähtökohtia ja opinnäytetyön tilaajaa. Kolmannessa pääluvussa avaan tietoperustan käsitteitä yhteis-

söllisyys, työhyvinvointi, johtamisen merkitystä työyhteisöissä sekä varhaiskasvatuksen kenttää. Tietoperustan aiheet ovat valittu pohjustamaan opinnäytetyöstä nousevia teemoja. Neljännessä luvussa kerrotaan kahdesta menetelmästä eli ideapajasta ja kyselystä, miksi menetelmiin päädyttiin sekä työn luotettavuuden ja eettisyyden näkökulmaa. Kuudennessa pääluvussa analysoin aineistoista löytyviä tuloksia teemoittelun keinoin. Työn johtopäätöksistä ja tuloksista syntyy tuotos, jota käsitellään luvussa 6 ja joka luodaan palvelemaan pitkäjänteisesti työpaikan yhteisöllisyyttä sekä tuomaan työntekijöiden ääntä kuuluviin. Viimeisessä pääluvussa 7 pohditaan koko työn kokonais kuvaa työtä arvioimalla, pohtimalla työn levittämistä ja jatkokehittämisen mahdollisuuksia. Luku 7 sisältää myös tilaajan palautteen työstä.

2 CASE: YLI-MAARIAN PÄIVÄKOTI

Yli-Maarian päiväkoti on kunnallinen päiväkoti Turussa ja osana monitoimitalo Ypsilonia. Monitoimitalossa toimii varhaiskasvatuksen palvelut, perusopetus, nuorisopalvelut sekä neuvola, kirjasto ja kouluterveydenhoidon palvelut. Monitoimitalo tarjoaa monipuoliset tilat ja virikkeellistä toimintaa Yli-Maariassa ja mahdollistaa eri ikäisille luovan toimintaympäristön käyttämisen. Varhaiskasvatuksen ryhmiä talossa on yhteensä kuusi. Varhaiskasvatusta tarjotaan ryhmissä 0–6-vuotiaille lapsille. (Turku.fi 2024.) Varhaiskasvatuksen ryhmissä työntekijöitä työskentelee yhteensä 22. Varhaiskasvatuksen tilat sijaitsevat kahdessa kerroksessa. Päiväkoti on avautunut 2019.

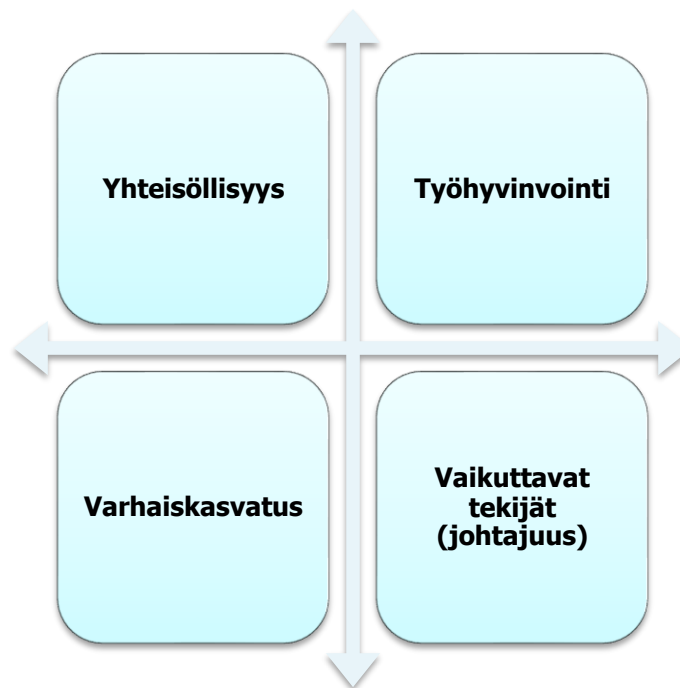
Tarve kehittämistyölle on lähtöisin Yli-Maarian päiväkodin työntekijöiltä. Kehittämispäivässä ilmenneenä toiveena esille oli noussut yhteisöllisyys ja sen lisääminen työyhteisöön. Tarve yhteisöllisyyden lisäämiselle kumpuaa myös varhaiskasvatuksen tiloista, jotka ovat erillään toisistaan ja toimivat kahdessa eri kerroksessa. Tämän takia yhteisön jäsenet eivät toimi niin tiiviisti ja aktiivisesti toistensa kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää yhteisöllisyyttä Yli-Maarian päiväkodissa ja tuottaa tilaajalle konkreettinen tuotos tai työkalu tätä tukemaan. Tuotoksen avulla voidaan lisätä yhteisöllisyyttä, tuomalla työntekijät osaksi prosessia sekä tutkia yhteisöllisyyden merkitystä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

Yhteisöllisyyttä on lisätty muun muassa järjestämällä perjantaikahvit koko työryhmälle. Jokainen ryhmä vuorollaan järjestää perjantaikahvit eli keittää kahvit muiden ryhmien työntekijöille, tarkoituksena kokoontua yhteen. Ryhmät myös tekevät kerran kuukaudessa yhteistyötä toisen ryhmän kanssa niin, että lapset pääsevät toimimaan toisen ryhmien lapsien kanssa jonkun yhteisen toiminnan merkeissä.

Varhaiskasvatuksen yhteisössä korostuu luottamuksellisen yhteistyön tekeminen sekä ryhmien välinen vuorovaikutuksellinen yhteistyö. Työympäristö on hektinen ja yhteistyön työntekijöiden välillä tulee sujua päivittäisten toimien toteutumisen kannalta sekä lasten ja perheiden kanssa tehtävän merkittävän työn takia. Työntekijöitä nousseista tarpeista voidaan löytääkin tarve yhteisöllisyyttä tukevalle kehittämistyölle ja löytää työntekijöiden avulla uusia ratkaisuja tai toimintatapoja yhteisöllisyyden parantamiseksi.

3 KEHITTÄMISTYÖN TIETOPERUSTA

Kehittämistyön tietoperustassa käsitellen keskeisiä aiheita työhön liittyen, kuten yhteisöllisyyden käsitettä yleisesti sekä sen vaikutusta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön tilaaja on Yli-Maarian päiväkoti. Tämä tuo opinnäytetyölle näkökulman, joka pohjautuu varhaiskasvatuksen työhön ja sieltä kumpuaviin kehittämisen tarpeisiin. Työssä käsitellään myös johtajuuden merkitystä sekä yhteisöllisyyttä siten ketkä siitä vastaavat työyhteisössä. Keskeisiä aiheita ja lähteitä käsiteltäessä, yritän löytää keinoja ja menetelmiä, joilla yhteisöllisyyttä voitaisiin lisätä työyhteisöön ja tätä kautta parantaa yhteisön työhyvinvointia.



Kuvio 1. Tietoperustan sisältö

3.1 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys kuuluu yhtenä osana ihmisen perustarpeisiin. Tarvitsemme myös tunteen siitä, että meitä arvostetaan ja saamme olla oma itsemme. Yhteenkuuluvuuden tunne vaatii pitkäaikaisempaa yhteisöä tai ihmisten keskinäistä verkostoa, jossa jäsenet ovat säännöllisesti vuorovaikutuksessa. Myös löyhemmät verkostot voivat olla merkityksellisiä eri tavoin. (Työterveyslaitos 2024.)

Yksilön ja yhteiskunnan välinen suhde perustuu yhteenkuuluvuuden tunteeseen ja pitää sen yhtenäisenä. Yhteisöllisyys, erilaiset yhteisöt ja yhteisöllinen elämä ovat olennaisia ihmisen olemassaololle ja kaikelle ympärillä tapahtuvalle toiminnalle. Yleisesti ihmiset omaksuvat yhteisöksi perheen, suvun tai vaikka kylän, jossa asuvat. Vähitellen kuitenkin kaupungistuminen myötä sekä ihmisten hajaantumisen isompiin keskuksiin on vähentänyt ihmisten yhteisöllisyyttä. Nyt luomme uusia yhteisöjä esimerkiksi harrastusten, ajattelutapojen tai jopa verkon välityksellä. Tällaisten yhteisöjen kestävyys tarvitsee sen jäsenten kesken yhteisen ymmärryksen siitä, miten yhteisö toimii sekä millaisissa rooleissa yhteisön jäsenet esiintyvät. (Sitra 2024.)

Ihmiselle on olennaista kokea ja haluta kokea yhteisöllisyyttä muiden ihmisten kanssa. Se että kuuluuko eri ryhmiin vai ei, vaikuttaa omaan suhtautumiseemme ryhmien jäseniin. Erilaisiin ryhmiin kuuluminen on yksi omaan identiteettiin vaikuttavia tekijöitä. (Opetushallitus 2024)

Yhteisöllisyydelle ominaista on se, että siinä suljetaan pois mutta samaan aikaan otetaan mukaan jotain, siinä tapahtuu siis eksluusion ja inklusion prosesseja. Ihmiset kokevat yhteisöllisyyden niin, että kuulumme johonkin paikkaan, millainen suhteemme on niihin ihmisiin ja yleisesti elämänmuotoon. (Filander & Vanhalakka-Ruoho 2019, 42–43.)

Yhteisöllisyyteen liitetään sosiaalisia odotuksia, joka tuo mukanaan myös tietynlaisia jännitteitä. Ihmisten kaipaama yhteisöllisyys koostuu yhteisestä tekemisestä ja yhdessä olemisesta, ihmisten välisestä kommunikaatiosta, luottamuksesta sekä yhteenkuuluvuuden tunteesta. Yhteisöllisyys kuvaa yleensä ihmisten välistä yhteistyötä ja erilaisia yhteistyön muotoja. Kuitenkin yhteisöllisyyden puute voi vaikuttaa esimerkiksi työyhteisönkulttuurin taustalla sanomattomina viesteinä ja tekemättöminä tekoina. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 9–18.)

Yhteisöllisyyttä voidaan miettiä lisäksi väestöalueisiin liittyvinä yhteisöinä, kuten kylänä, kaupunginosana tai maaseutuyhteisönä. Lähimpänä yhteisönä on ollut kuitenkin ihmisille perhe, suku, heimot, seurakunnat tai etninen yhteisö. Yhteisöllisyyttä voidaan tutkia myös yksilöiden näkökulmasta. Yksittäisten ihmisten motivaatiot ja asenteet vaikuttavat siihen miten valmiita he ovat ottamaan osaa yhteisön toimintaan ja tarpeisiin. He voivat omalla auttamisellaan ja esim. tiedon välittämisellä eteenpäin olla osana yhteisön toimintaa ja sitä kautta yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyttä tukevat toiminnan vapaus, hyväksyvä ilmapiiri sekä uudismielisyys. Uudistumisen halu näkyy muutosvalmiutena sekä uuden oppimisen haluna. Yhteisöllisyydessä

tarvitsemme yhteisen päämäärän ja tavoitteen tukeaksemme toisiamme ja tavoitellessamme samoja asioita. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 9–18.)

Kuuluminen johonkin on niin yhteisyyden kuin identiteetin rakentumisen olennainen osa. Ihminen haluaa kuulua erilaisiin ryhmiin ja yhteisöihin. Kuuluminen pitää sisällään yhteenkuuluvuuden tunteen. (Kangaspunta 2011.)

Yhteisöissä ihmisiä yhdistää se, että meillä on jotain yhteistä. Se voi olla harrastus, mielenkiinnonkohde, työ, koulu tai muu ihmisiä yhteen tuova asia. Meidän on helpompi tuoda oma panoksemme ja vaivannäkömme yhteisöön, kun meiltä löytyy oma halukkuus siihen. Siksi on tärkeää, että yhteisö, johon kuulumme pitäisi sisällään asioita, joita arvostamme, joita haluamme kehittää ja joista haluamme oppia lisää. Se miten yhteisö määrittää meitä itseämme on vaikuttava asia. Oma rooli työpaikalla tai perheen sisällä voi olla hyvin erilainen mutta kumpikin on osana omaa identiteettiämme. Yli-Maarian päiväkodissa yhteisöllisyyttä halutaan lisätä yhteisen tekemisen lisäämisen avulla. Työntekijät ovat jo nyt kokeneet yhteisöllisten kokoon-tumisten auttavan ja tuovan isossa talossa työskentelevät varhaiskasvatuksen työntekijät pa-remmin yhteen.

3.2 Työhyvinvointi ja yhteisöllisyys

Viime vuosina yhteisöllisyys on noussut voimakkaasti esiin sekä yhteiskunnallisena kysymyk-senä että työelämän näkökulmasta. Työelämässä yhteisöllisyyden merkitystä korostaa työpäi-vien pitkittyminen ja suurempi työpaikoilla vietetty aika. Osalle työntekijöistä työyhteisö voi olla lisää tekstiä napsauttamalla tätä. ainoa yhteisö, johon he kuuluvat. Työyhteisö nähdään yhä enemmän korvaamassa muiden yhteisöjen, kuten perheen ja naapuruston merkitystä. (Lampi-nen, Viitanen, Konu 2013.)

Myös työhyvinvointi on esillä yhä enemmän. Useilla työpaikoilla huomioidaan työhyvinvointi, mutta pääasiassa vastuu annetaan usein työterveyteen tai henkilöstöpuolelle. Kummassakin edeltävässä ollaan työhyvinvoinnin asiantuntijoita, mutta työhyvinvoinnin vastuun pitäisi olla siellä missä työnteko tapahtuu. Työympäristön kehittäminen ja puitteiden muovaaminen sellai-siksi, että siellä on hyvä olla sekä mahdollisuus saavuttaa hyviä tuloksia on tärkeä osa hyvin-vointia. Vastuu siis työhyvinvoinnista on yhtäläisesti työkenttien johdolla kuin myös yksilöta-solla. Eniten vaikuttava on kuitenkin se lähin työyhteisö, jossa työskentelemme joka päivä. Sen

toimivuuteen vaikuttaa vahvasti jokaisen vaikuttaminen ja halu kehittää sitä. Työhyvinvointi on ennen kaikkea ihmisten välistä yhteistyötä työpaikalla. Työhyvinvointi on kytköksissä kaikkien toimintaan ja vaikuttaa suoraan myös tuloksiin, jota saamme. Ilman työhyvinvointia ei meillä ole jaksamista eikä myöskään motivaatioita suoriutua työstämme eikä yhteistyö työpaikalla toimi. Ihmisten omalla asenteella on myös suuri merkitys sekä sillä, miten suhtaudumme toisia ihmisiä kohtaan. Yhteisillä arvoilla on vaikutus suhtautumiseemme, joten työpaikalla olisi hyvä määrittää sen omat arvot, joihin voimme nojautua yhteistyön ohella. Kuitenkin arvoihin sitoutuminen on vapaaehtoista ja ne eivät toimi pakottamalla. (Otalala 2003,7–60.)

Leenamajja Otalan (2003) työhyvinvoinnin työkirjassa kuvataan työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavia sekä muovaavia tekijöitä. Niitä on esimerkiksi: työyhteisön ilmapiiri, tiedon kulku ja saanti, työterveyshuolto, työturvallisuus, työjärjestelyt, työpaikan viihtyvyys (esim. tilat) sekä työyhteisö.

Näitä asioita tarkastelemalla voidaan helposti huomata ja löytää mahdollisia epäkohtia, ja siitä huomata kuinka paljon ne vaikuttavat omassa työssämme hyvinvointiin. Tilat ovat myös nousseet Yli-Maaarian päiväkodin yhteisöllisyyttä vähentävänä tekijänä esille. Tilojen puutteellisuus kuten varhaiskasvatuksen oman taukotilan uupuminen sekä se että varhaiskasvatuksen tilat sijaitsevat kahdessa eri kerroksessa ovat suoraan yhteydessä työntekijöiden yhteistoimintaan ja hyvinvointiin.

Lampinen, Viitanen, Konu (2013) Kirjoittamassa kirjallisuuskatsauksessa aiheena yhteisöllisyys työelämässä, oli kuvattu työelämän yhteisöllisyyttä ja siihen kytköksissä olevia tekijöitä. Aineistoina oli käytetty 30 tutkimusartikkelia työelämän yhteisöllisyyteen liittyen. Työelämän yhteisöllisyys muodostuu tekijöistä, kuten yksilöstä, yhteistyöstä, vuorovaikutuksesta ja kulttuurista. Tämä ilmenee sitoutumisena, työtyytyväisyytenä, työhyvinvointina ja työn laadussa. Kirjallisuuskatsaus osoittaa, että yhteisöllisyydellä on merkitystä työssä jaksamisen kannalta, ja tuloksia voidaan käyttää sekä hyödyntää työyhteisöjen kehittämisprosesseissa.

Jatkuva muutos ohjailee voimakkaasti työelämää ja tämä vaatii niin yhteisö kuin yksilötasolta jatkuvaa uudistumista ja sopeutumista. Kontrollioimaton muutos vaikuttaa heikentävästi työn laatuun sekä työyhteisön hyvinvointiin ja sitä kautta tuloksellisuuteen. Yhteisöllisyys kuvastaa työyhteisön sosiaalista osaa ja on tätä kautta työyhteisön henkinen tila, joka määrittää miten

käyttäydymme toisiamme kohtaan. Jotta yhteisö toimisi, pitää sen pystyä ennakoimaan ympäristön muutoksia ja uudistumaan sitä kautta omassa toiminnassaan. Muutosherkkyys vaatii sen, että pystytään havaitsemaan työyhteisössä muutostarpeita ja ymmärtämään myös muutosvastarintaa. Työyhteisöissä on erilaisia ihmisiä eri ammattialoilta. Parhaimmissa tapauksissa työyhteisössä osataan hyödyntää ihmisten vahvuuksia ja erilaisuutta ja tämä voi toimia suurena voimavarana. Yhteisöllisessä työryhmässä pystytään näkemään asiat eri tavoin ja hyödyntämään tätä monessa eri tilanteessa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 15–41.)

Työyhteisöissä yhteisöllisyyttä voidaan määritellä vuorovaikutuksena. Jotta yhteisöllisyyttä syntyy, tulee yhteisön jäsenien viettää aikaa yhdessä. Yhteisöllisyyttä voidaan kehittää eri muodoilla kuten: tiimityöskentelyllä, vertaistyöskentelyllä, konsultoinnin kehittämällä, yhteisillä oppimiskokemuksilla ja yhteiskehittämällä, moniammatillista yhteistyötä tekemällä, verkostoitumalla, mentoroinnilla eli kulkemalla uuden työntekijän mukana sekä tavoitteellisella työkierrolla. (Mäkisalo 2003, 90–91)

3.2.1 Johtamisen merkitys yhteisöllisyyden kannalta

Niillä, jotka vastaavat koko työyhteisöistä, yhteisön jäsenten työhyvinvoinnista sekä työyhteisön yhteisöllisyyden toteutumisesta on tärkeä vastuu. Tämä koskee johtamista ja johtoa työpaikoilla. Kehittämistyön tietoperustaa tutkiessani, monessa lähteessä ja materiaaleissa on noussut esille johdon tärkeys tarkasteltaessa yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia. Miten johdon pitäisi siis tehdä yhteisöllisyyden eteen?

Hyvin toimivakin yhteisö tarvitsee johtajaa. Hyvä johtaminen on jo olemassa olevan osaamisen ylläpitämistä sekä sen lisäämistä siten että asetettuihin tavoitteisiin voidaan päästä. Johtajan rooliin kuuluu monen muun tehtävän lisäksi näkymättömien ja aineettomien arvojen korostus ja esille tuominen. Johtaja esimerkiksi varmistaa eettisen kivijalan tukevuuden. Johtaja varmistaa, että jokaiselle on selvää työpaikalla, missä roolissa he toimivat ja sen että he ovat sitoutuneita työhönsä. (Mäkisalo 2003, 201.)

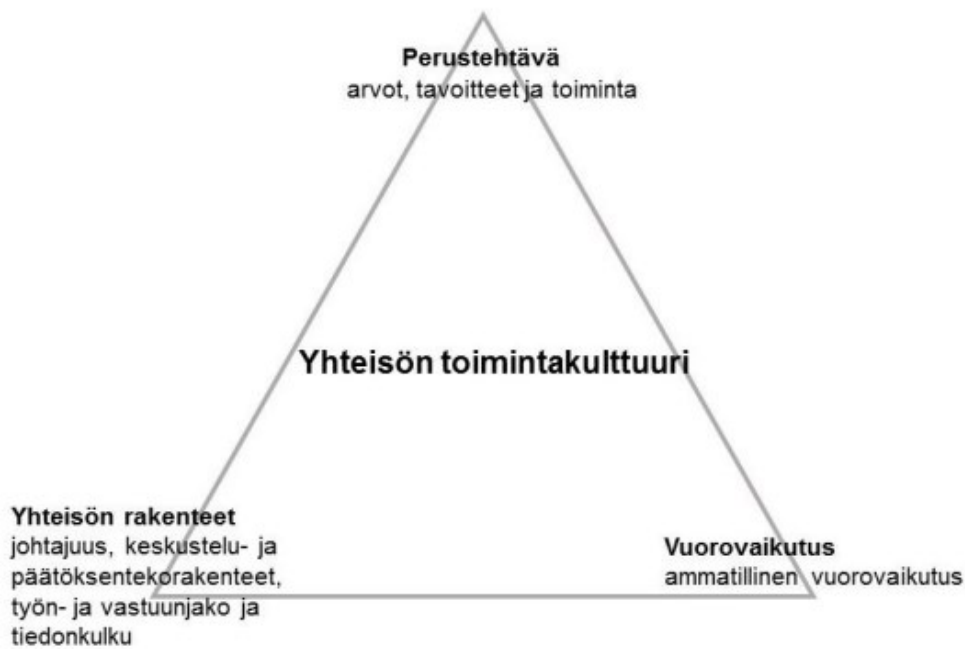
Työilmapiiriin muodostuu yhteisöllisesti ja sitä viedään eteenpäin osana yhteisön muuta kehittämistoimintaa. Jotta tässä onnistutaan, vaatii se johdolta sitoutuneisuutta ja oikeaan suuntaan ohjausta. Samalla johto kykenee arvioimaan omia johtamistapojaan ja käytäntöjään. Loppu tulos on kuitenkin jokaisen yhteisön jäsenen sitoutumisen ja osallistumisen vaikutusta, joka nä-

kyy niin ilmapiirissä kuin muussakin toiminnassa. Nykyään johtamisessa arvostetaan pyrkimystä yhteisen oppimisen luomiselle ja innovatiivisille mahdollisuuksille. Koko työyhteisön rakentaminen tuleekin nähdä kehittyvänä ja jatkuvana kokonaisuutena. Yhteisöllisyys ja sen luominen on jokaisen asia, mutta lopullinen vastuu on johtajalla. Johtamisella on suora yhteys yhteisön sisällä oleviin suhteisiin ja tätä kautta ilmapiirin muodostumiseen. Johtajan tehtävänä on luoda kestävä toimintakulttuuri ja ylläpitää ratkaisukeskeistä pohdintaa ja keskustelua siitä, miten yhdessä saavutetaan paras mahdollinen lopputulos. “Tasapainoinen työyhteisö perustuu ihmisten työskentelyyn yhdessä”. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 19.)

Erilaisissa kasvatusyhteisöissä on pitkään tavoiteltu yhteisöllisyyden lisäämistä, miten johtamisella voidaan muokata tätä asiaa? Yhteisö tarvitsee oikean suunnan löytämiseksi ja siellä pysyäkseen johtajaa. Nykypäivän johtajuus vaatii ryhmädynamiikan tuntemista sekä yksilöiden vahvuuksien tukemista. Yksin johtaminen on kuitenkin vaihtunut vastuun jakamiseen ja siihen että jokainen osallistuu yhteisössä johtajuuden kantamiseen. Ohjaaminen ja tukeminen tapahtuu siis molempiin suuntiin, johtaja tukee työntekijää ja työntekijät johtoa. Yhteisö on kokonaisuus, jossa prosesseissa tapahtuu jatkuvaa muutosta liikettä johonkin suuntaan. Johtamisella pyritäänkin huolehtimaan jokaisen vaiheen kehitysprosessista. Johtamisessa olennaista on antaa yksilöllisyydelle tilaa. Jokainen tulee kuulluksi ja erilaiset näkökulmat otetaan yhteisössä huomioon. Vaikein johtamisen tehtävä on kuitenkin pitää yhteisön suunta sovituissa perustehtävissä ja tavoitteissa. (Raina 2012, 2022.)

Yli-Maarian päiväkodissa johto sekä työyhteisö tekevät yhteistyötä yhteisöllisyyden parantamiseksi esimerkiksi kehittämispäivillä ja perjantaikahvien lomassa. Johtaja toikin esille työntekijöiden halukkuuden yhteisöllisyyttä edistäviin keinoihin, joka tätä kautta päätyikin opinnäytetyön aiheeksi.

Rainan (2012) kirjassa uusi yhteisöllisyys on kuvattuna yhteisön toimintakulttuurin kehittämisen toimintamalli. Siinä seurataan ja arvioidaan kolmion sisällä olevia rakenteita. Kolmion kärjessä sijaitsee perustehtävä arvoineen, tavoitteineen ja sisältöineen. Toisessa kärjessä yhteisön rakenne: johtajuus, keskustelu sekä päätöksenteko. Kolmannessa kärjessä sijaitsee vuorovaikutus. Jokainen kolmion kärki on siis vuorovaikutuksessa keskenään ja tätä kautta vaikuttavat toisiinsa. Kolmion tavoitteena on tasapaino.



Kuvio 2. Rainan (2012) tasapainoa kuvaava kolmio

3.3 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Työhyvinvointi muodostuu itse työstä ja sen mielekkyydestä, hyvinvoinnista ja turvallisuudesta. Hyvä työhyvinvointi auttaa jaksamaan työssä sekä pienentää sairauspoissaolojen määriä. Sitoudumme työhömmä paremmin, kun voimme hyvin ja jälki näkyy myös työn laadukkuudessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.)

Varhaiskasvatuksen parissa työskentelevät ovat yleensä kutsumustyössään. Työntekijät kokevat lasten parissa työskentelyn antoisaksi ja saavat iloa lasten auttamisesta ja oppimisesta. Kuitenkin työntekijöiden voimavaroihin työssä, jossa he yrittävät pyrkiä yhteisesti sovittuihin tavoitteisiin ja tehtäviin parhaansa mukaan vaikuttaa puutteet resursseissa, tukea tarvitsevien lasten tarpeet, tahot, joiden kanssa tehdään yhteistyötä sekä mahdollisesti oma riittämättömyyden tunne. (Riihonen 2013, 89.)

Tietyt vaatimukset varhaiskasvatuksessa työskentelyssä sekä työntekijöiden voimavarat ovat suoraan kytköksissä pedagogiikan parissa tehtävään työhön. Jos työntekijöiden yhteistyö ei

ryhmissä toimi, toiminnan suunnittelussa on puutteita tai työntekijät kokevat henkistä kuormitusta, niin vaikuttaa tämä työssä suoriutumiseen ja tätä kautta pedagogisen toiminnan laadun heikkenemiseen. Myös varhaiskasvatuksessa hyvä esimiehen tarjoama tuki tukee tiimien toimivaa yhdessä työskentelyä ja tätä kautta edistää laadukkaan pedagogiikan toteutumista varhaiskasvatuksessa. Kun työ tarjoaa voimavaroja sekä yhteisön tuoman sosiaalisen tuen ja antaa vaikuttamisen mahdollisuuksia, johtaa se hyvätasoiseen lopputulokseen. Edellinen tukee siis sitä, että vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointi heidän toimintaansa lapsiryhmissä. (Nislin 2016.)

Lapsella on oikeus varhaiskasvatukseen ja sen pääällimmäisinä tehtävinä on lapsen kehityksen, kasvun ja oppimisen sekä hyvinvoinnin tukeminen yhteistyössä vanhempien kanssa. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden tehtävänä on tukea lapsen kehitystä oikeiden tukimuotojen avulla. (Opetushallitus 2024.)

Varhaiskasvatuksen kentällä työ voi olla sekä henkisesti että fyysisesti kuormittavaa. Esimerkiksi ympäristön tilojen tuomat haasteet, ihmissuhdetyö, perheiden ongelmat, fyysinen kuormitus sekä erilaiset ympäristön ja työn luomat tekijät vaativat laaja-alaisia valmiuksia työntekijöiltä. Siten siis työhyvinvointi on koko työyhteisön yhteistyön tuotosta. Tämä rakentuu oman terveyden hyvinvoinnista, ryhmähengestä, jokaisen yksilöllisyyden arvostamisesta sekä toimivasta kommunikaatiosta ja palautekulttuurista. Tiimi- sekä moniammatillinen työskentely ovat yksi tehokkaimmista työskentelymuodoista. Hyvällä tiimillä on yhdistävä tavoite, jossa jokainen tuo oman panoksensa pöytään. Yhteinen tavoite onkin siis kokonaisvaltainen lapsen kasvun sekä oppimisen tukeminen. Tärkeää tiimissä on roolien selkeys ja vuorovaikutuksen toimivuus. Myös hyvä johtaminen tunnustetaan usein hyvinvoivan ja toimivan työyhteisön sekä työhyvinvoinnin tekijäksi. (Ristioja & Tamminen 5–18.)

Ydin työyhteisötaitoissa on vuorovaikutus. Vuorovaikutukseen liittyy muiden huomioon ottaminen ja ymmärrys yksilöllisyydestä. Vuorovaikutukseen vaikuttaa myös: kuunteleminen, toisten kunnioittaminen, aitous, eläytyminen, oman ja muiden roolien hyväksyminen, myönteisyys sekä kiinnostuneisuus. Yhteisöllisiä taitoja edellyttää tiedolliset valmiudet, oma asenne sekä käytöstavat. Työyhteisötaitoihin kuuluu lisäksi työn tekemisen ja kehittämisen aktiivinen ote ja toimenkuvan tuntemisen selkeys, vaikuttamisen mahdollisuus omaan työhönsä sekä myös työtovereiden tukeminen yhteisessä työssä. Kun toimitaan yhdessä, se tukee henkilöstön

mahdollisuuksia vaikuttaa asioihin, jotka koskevat omaa työpaikkaa ja omaa työtään. Yhteistoiminnan pitää sujua joka päivä ja sen pitää olla luonteva toimintatapa, jossa työyhteisön asiat saadaan hoidettua. Työhyvinvoinnin toteutuminen ja edellytykset ovat jokaisen työntekijän sekä esimiehen vastuulla. Oikeanlaisilla työtavoilla ja työotteella, arvostamalla toisia, ja työkyvyn ylläpitämisellä kehittyä hyvinvoiva ja turvallinen työyhteisö. (Ristioja & Tamminen 5–18.)

Työyhteisön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää koko organisaation kannalta niin yksilö kuin yleisellä tasolla. Kun yhteisö voi hyvin ja on osaava, näkyy se myös menestyksessä. Yhteisön jäsenien oma kiinnostus työtä ja organisaatiota kohtaan näkyy myös selkeästi organisaation toiminnassa. (Mäkisalo 2003, 13.)

Tässä kirjoituksessa tutkittiin työn kuormittavuuden kokemuksia lastentarhanopettajien näkökulmasta. Varhaiskasvatuksen kentällä työskentelevien näkökulma työn kuormittavuudesta on ollut julkisessa keskustelussa. 2016 astui voimaan varhaiskasvatusta koskeva asetusmuutos, joka mahdollisti sen, että lapsimääriä voitiin lisätä päiväkodeissa. Tämä aiheutti huolta myös työntekijöiden jaksamisessa. Henkilöstön jaksaminen on kuitenkin varhaiskasvatuksen laadukkuus- ja kustannustekijä. (Paananen & Tammi 2017.)

Työn kuormittavuutta lisääviksi tekijöiksi on kasvatusalalla nimetty esimerkiksi: Aikapaineet, työn arvostuksen puuttuminen, byrokratia, haastavaa käytöstä omaavat lapset, opettajien ammattitaidon puute sekä epäselkeydet roolien suhteen henkilöstössä. Tutkimuksessa lastentarhanopettajien puhuessa kuormittavuudesta, tarkoitettiin esimerkiksi lapsimääriä ryhmissä suhteessa siihen miten paljon työntekijöitä on, henkilökunnan vaihtuvuutta ja uusia sijaisia työssä sekä sairaspöissaoloja. Myös epäselkeys rooleista ja työnkuvien ulkopuoliset työtehtävät (jotka koettiin epäolennaisiksi) vaikuttivat työn kokonaisuuteen ja kuormittavuuteen. Lisäksi opettajien pieni määrä suhteessa ryhmien pedagogisiin tarpeisiin vaikutti vahvasti. Nähtiin vielä, että lapsien lisääntyneet ja pitkittyneet hoitoajat ja työntekijä yhteisöjen väliset ongelmat puutteellisuudet vuorovaikutuksessa sekä ristiriidat lisäsivät kuormittavuutta. (Paananen & Tammi 2017.)

Muita varhaiskasvatuksessa jaksamiseen ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä tarkastellessa, voidaan siis varmasti todeta kuinka tärkeä yhteisöllisyyden merkitys ja toimiva työyhteisö tässä ympäristössä on. On selvää, että yhdessä haasteista selviäminen ja kuormittavakin

työ on miellyttävämpää, kun voimme nojautua työyhteisöön ja luottaa vuorovaikutukseen sen sisällä.

Vuorovaikutuksen laatuun yhteisössä vaikuttavat esimerkiksi ominaisuudet yksilöissä sekä ilmiöt ryhmissä. Oman itsetuntemuksensa lisääminen sekä tutustuminen oman ryhmän dynamiikkaan ovat vuorovaikutusta edellyttäviä tekijöitä. “Kasvatusyhteisö, ja siinä kasvattaja, on malli kasvatettaville yhteisöllisyydestä”. (Raina 2012.)

4 KEHITTÄMISTYÖN MENETELMÄT

Tutkimuksellisuus on järjestelmällisyyttä, analyttisyyttä sekä samaan aikaan kriittisyyttä. Tutkimuksellinen ote yritetään säilyttää koko työn läpi vaikka kehittämisen kohteet olisivatkin selkeitä. (Humak 2024.)

Kehittämistyön menetelminä opinnäytetyössäni käytin ideoivaa työpajaa sekä sähköisesti laadittua kyselyä. Menetelmät valikoin sen perusteella, miten ajattelin saavani mahdollisimman paljon ideoita ja tuomalla samalla yhteisöllisyyttä työntekijöille sekä käsittelemällä aihetta yhdessä. Tarve kehittämistyöhöni oli lähtöisin päiväkodin työntekijöistä. Päädyin siis osallistamaan työpajaan, johon sisällytin luomani sähköisen kyselyn.

Työpajan tarkoituksena oli tuoda mahdollisuus työntekijöille osallistua ja luoda yhteisöllisyyttä sekä herättää aiheen pariin, jota käsiteltiin yksityiskohtaisemmin kyselyssä. Työpajassa sai tuoda ajatuksia esille ryhmässä, kun taas kyselyssä, joka tehtiin anonyymisti, sai tuoda vielä henkilökohtaisemmin ajatuksia esille. Kysely täytettiin työpajan lopuksi, jolloin ajattelin saavani paremmin vastauksia, kun erikseen lähetettyyn kyselyyn esimerkiksi sähköpostin välityksellä. Varhaiskasvatuksen ympäristö on kiireinen, joten kyselyyn työpajassa vastaaminen mahdollisti heille siihen täyden keskittymisen. Näin menetelmät tukivat toisiaan käsitellen yhteisiä kysymyksiä ja aiheita.

4.1 Ideapaja

Työntekijöiden osallistamisesta on runsaasti hyötyä kehittämistoiminnassa. Itse toiminnan tai toimintavan käyttäjien osallistuminen on apuna koko kehittämistoiminnan prosessissa. Olenaisista uuden luomisessa on kuulla uusia näkökantoja ja mielipiteitä. Uuden kehittäminen kulkee eteenpäin vuorovaikutuksen avulla. (Toikko & Rantanen 2009.)

Erilaisissa työpajoissa työn ja oppimisen kentillä tuetaan osallisuutta ja yksilöllistä kasvua. Yhteisöllisyys työpajassa muodostaa yhdessä kokonaisuuden, jossa työntekijöillä on samat tavoitteet, arvot sekä yhteiset keinot lopullisen päämäärän saavuttamiseksi. Työpajoissa yhteisten kokemusten jakaminen muille sekä itsessään vuorovaikutukseen kannustaminen on keskeinen osa kokemusta. (Hämäläinen & Palo 2014, 24–26)

Toteutin ideoivan työpajan Yli-Maarian päiväkodissa varhaiskasvatuksen työntekijöille. Työpajan tarkoitus oli tuoda työntekijät yhteen työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden aiheiden parissa ja pohtia yhdessä yhteisöllisyyttä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Toteutin työpajan kahdeksan kertaa niin, että kaikkiaan osallistujia oli ryhmissä yhteensä 17. Olin laatinut työpajaa tukevan esityksen, jossa aluksi pohjustin yhteisöllisyyden merkitystä työhyvinvoinnin kannalta. Esityksen alussa painotin osallistumisen vapaaehtoisuutta ja nimettömyyttä sekä informoin työpajan tarkoitusta sekä sitä, mihin sen sisältöä tulisin käyttämään. Tämän jälkeen osallistujat laativat ryhmissä mindmapit aiheesta: yhteisöllisyys ja työhyvinvointi. Olin laatinut apukysymyksiä, joita osallistujat hyödynsivät mindmapin tekemisessä. Ryhmätöiden jälkeen kävimme läpi jokaisen ryhmän ajatuksia, joita oli herännyt käsiteltävistä aiheista. Kirjasin samalla ylös osallistujien näkemyksiä ja perusteluja, joita mindmappien tekemisessä heräsi esille. Tämän ryhmätöskentelyn ja ajatusten jakamisen tarkoituksena oli herätellä ajatuksia ja mielipiteitä, joita päästiin hyödyntämään seuraavassa menetelmässäni, jonka toteutin sähköisen kyselyn muodossa. Työpajan runko oli tarkkaan laadittu ja ajoitettu niin että kestoltaan se oli noin 30 minuuttia. Työpaja loppui sähköiseen kyselyyn. Työpajan tarkoituksena oli siis tuoda esille yhteisöllisyyden merkitystä työyhteisössä työhyvinvoinnin kannalta, herättää keskustelua aiheista, osallistaa työntekijöitä yhdistävän toiminnan parissa sekä ideoida yhdessä mahdollisia keinoja ja työkaluja yhteisöllisyyden lisäämiseen työpaikalle.



Kuvio 3. Havainnollistava kuvio ideapajan kulusta.

4.2 Kysely

Kysely tuotettiin suomalaisella kyselytyökalulla Zeffillä. Zeffin ominaisuuksina on helppokäyttöisyys sekä sen panostaminen kyselyjen pelillistämiseen. (Zeffi)

Kun kysely tehdään sähköisesti, mahdollistuu siinä erilaiset visuaaliset mahdollisuudet, laadullisten ja määrällisten kysymysten yhdistäminen sekä vuorovaikutukselliset elementit. Etuna sähköisessä kyselyssä voidaan antaa vastaajalle suurempi vastaustila, jota voidaan käsitellä ilman että niitä tarvitsee litteroida analyysin vuoksi. Sähköinen kysely voidaan tuottaa isommallekin joukolle ja sitä voidaan käsitellä vaivattomasti. (Ronkainen & Karjalainen 2008, 7–22)

Tässä on etu suhteessa haastatteluun. Sillä työntekijöitä toivotaan mahdollisimman totuuden mukaisia vastauksia. Parhain lopputulos syntyy juuri heille vastausten perusteella. Haastattelussa on huonona puolena se, että välttämättä työntekijä ei koe voivansa sanoa täysin rehellistä mielipidettä omasta työpaikan tilanteesta tässä liittyen yhteisöllisyyteen.

Kyselyssä painotin sitä, että siihen vastattiin täysin anonymisti. Kysely sisälsi viisi kysymystä, joihin vastattiin vapaiden vastausten muodossa. Kysymykset:

1. Miksi juuri sinun työssäsi/alallasi yhteisöllisyys on tärkeää?
2. Miten yhteisöllisyys vaikuttaa työhyvinvointiin?
3. Miksi ja miten yhteisöllisyyttä tulisi lisätä työpaikallasi?
4. Mitkä tekijät työpaikallasi vaikuttavat yhteisöllisyyteen? (negatiivisesti sekä positiivisesti)
5. Toiveita/ideoita liittyen yhteisöllisyyteen työpaikallasi?

Kysely oli työpajan päättävä menetelmä. Kun työntekijöiden mielipiteitä ja toiveita haluttiin tuoda kuuluviin ja he saivat yhdessä pohtia yhteisöllisyyden kysymyksiä, voivat he vielä lopuksi vastata yksin ja anonymisti vastauksensa kyselyyn. Kyselyssä toivottiin vielä rohkeampia ja avoimempia vastauksia, joista saatiin jo pintaraapaisu yhteisesti tehtävissä pohdinnoissa.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyötäni tehdessä huolehdin koko prosessin ajan luotettavien lähteiden käytöstä sekä järjestelmällisesti kirjoittamisesta sekä koko prosessin selkeydestä. Menetelmissäni painotin ensisijaisesti vapaaehtoista osallistumista ja sekä nimettömänä käytävää kommunikaatiota. Kaikki vuorovaikutus ideapajassa käytiin turvallisessa ja luotettavassa ympäristössä. Kenenkään puhetta tai muutama vuorovaikutusta ei äänitetty eikä taltioitu mihinkään. Jokaisen osallistujan suostumuksella hyödynsin opinnäytetyössäni ideapajassa tuotettuja mindmappeja ja niiden sisältöä sekä itse käsin kirjoitettuja muistiinpanoja niiden läpikäynnin aikana pajassa.

Työpajassa tulee toimia kunnioittavasti ja yksilöllisyyttä ja oikeuksia huomioiden, jotta moraalinen sekä eettinen pohja olisi kestävä. Hyvä työpajan pitäjä ymmärtää luottamuksellisuuteen sekä vaitiolovelvollisuuteen pohjautuvat asiat. (Hämäläinen & Palo 2014.)

Pajassa täytetty sähköinen kysely täytettiin myös anonymisti. Ennen kyselyä painotin vastaajien vastausten nimettömyyttä sekä kerroin hyödyntäväni vastauksia opinnäytetyössäni, sen sisällössä sekä tuotoksen rakentamisessa työpaikalle liittyen yhteisöllisyyden parantamiseen. Suorien lainausten käytössä varmistin, että vastaajia ei voi anonymistia kyselystä tunnistaa vastauksen perusteella.

Tieteellisen tiedon keskeinen tunnusmerkki on luotettavuus. Luotettavuus tarkoittaa kehittämistoiminnassa sen käyttökelpoisuutta. Eli kehittämistoiminnassa luottamuksellisen tiedon lisäksi on sen oltava myös jollain tavalla hyödyllistä. (Toikko & Rantanen 2009.)

Työn etuna luotettavuudessa on esimerkiksi työntekijöiden suoja ja vastausmahdollisuus kyselyssä sekä ideapajassa ilman tunnetta siitä, että vastaukset vaikuttaisivat myöhemmin jotenkin esim. työpaikalla. Ja kun haluamme totuudenmukaista ja mahdollisimman hyödynnettävää aineistoa työlle, taataan työntekijöille mahdollisuus vastata täysin anonymisti.

5 TULOKSET JA ANALYYSI

Tässä pääluvussa käsittelen keräämääni aineistoa sekä menetelmiä, joita käytin niiden analysoimiseksi. Aineisto kerättiin ideapajassa keskustelun sekä ryhmissä tehtyjen mindmappien muodossa sekä sähköisen kyselyn avulla, joka täytettiin ideapajan lopuksi omille puhelimille lähetetystä linkistä. Kaikki materiaali kerättiin anonymisti ja osallistujia informoitiin materiaalien käytöstä opinnäytetyössäni. Kysely täytettiin nimettömänä eikä osallistujista syntynyt rekisteriä. Aineisto kerättiin 2024 alkuvuoden aikana.

5.1 Aineiston analysointimenetelmät

Teemoittelussa aineistosta yritetään löytää tutkimuksen kannalta keskeisiä aiheita eli teemoja. (Eskola & Suoranta 2008, 174–180) Teemoittelu on yksi sisällön analyysin muodoista sekä laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä. (Tietoarkisto 2024.)

Teemoittelussa keräsin jokaisesta aineistosta keskeisiä teemoja ja aiheita, jotka toistuivat useampina kertoina materiaaleja tarkasteltaessa. Ideapajassa käydyllä keskustelulla, mindmapeilla sekä sähköisellä kyselyllä oli kaikilla omat paperinsa, joihin rajasin eri värisillä tusseilla eniten esille nousevat ja toistuvat asiat. Kun jokaisessa lapussa oli kirjoitettuna pääkohdat, aloin vertaamaan kaikista materiaaleista nousseita asioita yhteisesti ja ympyröin kaikki nämä asiat.

Käytin myös aineiston tarkastelussa näkökulmaa, jolla keräsin kaikki positiivisesti ja negatiivisesti yhteisöllisyyteen vaikuttavat tekijät. Tämän kautta pystyin laajemmin tarkastelemaan yhteisöllisyyteen vaikuttavia tekijöitä.

5.2 Aineiston analysointi ja tulokset

Aineistosta yritin etsiä keinoja yhteisöllisyyden kehittämiseksi ja lisäämiselle Yli-Maarian päiväkotiin. Työntekijöiltä nousi paljon erittäin tärkeää informaatiota syntyvän tuotoksen kannalta. Tulokset antoivat merkittävää tietoa työntekijöiden toiveista ja työpaikan yksilöllisistä ratkaisua kaipaavista kohdista.

Aloitin aineiston analysoinnin keräämällä kaikki materiaalit yhteen. Analysoin ensin jokaista aineistoa erikseen ja sen jälkeen etsin yhtäläisyyksiä niiden väliltä. Käsittelin ideapajassa kir-

jaamiani muistiinpanoja yleisestä keskustelusta sekä mindmappiin kirjattuja asioita sekä sähköisestä kyselystä syntynyttä aineistoa. Käytin yhteisten tekijöiden löytämiseksi teemoittelua. Ideapajassa käydyssä keskusteluissa ja mindmapeissa nousi tärkeinä yhteisöllisyyteen sekä sitä kautta työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä esimerkiksi: Yhteinen tekeminen ja tapahtumat, ilmapiiri ja tätä kautta vuorovaikutus ja käytöstavat sekä joustavuuden merkitys työyhteisössä.

Mindmappeja läpikäydessä keskusteluissa nostettiin esille myös ryhmien välinen yhteistyö ja tiimityöskentely (me-henki) sekä vapaa-ajan tekemiset yhdessä. Varhaiskasvatuksen tilat nostettiin myös voimakkaasti esille yhteisöllisyyteen vaikuttavana tekijänä. Lisäksi yhteisenä tekijänä nostettiin esille työntekijöiden sairastelut ja uudet sijaiset talossa sekä johtamisen vaikutus ja merkitys.

Kyselyä tarkastellessani samat teemat toistuivat. Kyselyssä oli 5 kysymystä, joiden vastauksissa löytyi yhtäläisyyksiä. Nostin esille ne teemat ja aiheet, joita osallistujista suurin osa oli käyttänyt vastauksissaan. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin: Miksi juuri sinun alallasi yhteisöllisyys on tärkeää? Tähän kysymykseen 67 prosenttia vastanneista oli kertonut yhteisöllisyyden olevan tärkeää työnkuvan ja lasten parissa työskentelyn vuoksi. 62 prosenttia vastaajista kertoi sen olevan tärkeää hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta ja 48 prosenttia mainitsi sen olevan vuorovaikutuksen kannalta tärkeää. Yksi vastaajista toteaa näin:

Koska työ on sosiaalista ja hyvin paljon vuorovaikutuksessa. Olemme vastuussa pienten ihmisten kasvusta, oppimisesta ja kehityksestä ja toisen tukeminen ei onnistu huonossa vuorovaikutuksessa.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin miten yhteisöllisyys vaikuttaa työhyvinvointiin? Kolmena suurimpana vastauksena esille nousivat aiheet liittyen hyvinvointiin ja jaksamiseen 67 prosenttia, 33 prosenttia mainitsi kuuluvuuden tunteet sekä 48 prosenttia kertoi sen vaikuttavan siihen, että töihin on mukava tulla.

On mukavaa, kun aamulla joku tervehtii tai kyselee viikonlopun kuulumisia tai kun löytää yhdistäviä mielenkiinnonkohteita yhdessä työkaverien kesken. On helpompi toimia ja jaksaa paremmin työssä, kun voi nojautua yhteisöön ja jakaa kokemuksia yhdessä työhön liittyen. Kuten yksi vastaajista toteaa:

On mukava tulla töihin aamuisin. Töissä viihtyminen on tärkeää, koska töissä ihminen viettää monta tuntia päivässä! Yhteisöllisyys ja ryhmään kuulumisen tunne on tärkeää, jotta viihtyy.

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin: Miksi ja miten yhteisöllisyyttä tulisi lisätä työpaikalle? Vastaukset olivat selkeät. 67 prosenttia toivoi enemmän yhteistä tekemistä ryhmien ja työyhteisön kesken sekä 38 prosenttia vastasi syynä olevan tilat ja sitä kautta erillään olemisen. Myös varhaiskasvatuksen oman taukotilan puuttuminen mainittiin. Esimerkit vastauksista:

Enemmän yhteistyötä/tapahtumia ryhmien välillä sekä työkavereiden tapaamista myös töiden ulkopuolella, jolloin pääsee paremmin tutustumaan työkavereihin

Yhteisöllisyyttä voisi lisätä esimerkiksi: -lisäämällä ryhmien välistä yhteistyötä - tiloja muuttamalla niin että olisi esimerkiksi yhteinen taukuhuone - lisäämällä yhteistä tekemistä myös työpaikan ulkopuolella

Neljäs kysymys käsitteli positiivisesti ja negatiivisesti työpaikan yhteisöllisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Osallistujat mainitsivat positiivisina asioina: Työyhteisön ja sitä kautta ilmapiirin 52 %, yhteiset tekemiset 37 %, perjantaikahvit 19 % ja johtajuuden 24 %. Negatiivisina tekijöinä mainittiin esimerkiksi: tilat 71 %, varhaiskasvatuksen oman taukotilan puuttuminen 19 %, sairastelut ja henkilökunnan vaihtuvuuden 14 %. Voidaan siis todeta, että työntekijät näkevät työssään voimavarana oman työyhteisön ja sen toimivuutta auttamassa yhteiset tekemiset työntekijöiden kesken. Tiloihin ei osaltaan voida vaikuttaa mutta kun yhteistä toimintaa lisätään yksikössä yhteisesti sovitulla tavoilla ja keinoilla, auttaa se työyhteisön yhteistoiminnassa, vaikka tilat sitä heikentävätkin. Esimerkit vastauksista:

Tilat vaikuttavat negatiivisesti. Piha, liian pieni vaikuttaa negatiivisesti. Tiimissä hyvä henki vaikuttaa positiivisesti.

Negatiivisesti vaikuttaa yleisesti, että on iso rakennus ja tilat kahdessa eri osassa. Haastavaa olla tekemisissä kaikkien ryhmien kanssa sujuvasti. Positiivisesti vaikuttaa yhteiset tekemiset kaikkien kesken, niitä vain liian vähän.

Viidennessä kysymyksessä kysyttiin toiveita ja ideoita yhteisöllisyyteen liittyen. Yhteistä tekemistä lisää toivoi 48 prosenttia vastanneista, joista 19 prosenttia toivoi yhteistä tekemistä myös

vapaa-aikana. Myös taukojen merkitys nousi muutamista vastauksista ja se että tauot pidettäisiin jossain muualla kuin omissa ryhmissä työn ohessa. Esimerkkejä vastauksista:

Enemmän vapaa-ajan tapaamisia ja työpaikalla mahdollisuuksien mukaan enemmän yhteisiä juttuja.

Enemmän vapaa aika ohjelmaa. Enemmän näkisi työkavereita (perjantaikahvit auttaneet vähän)

Myös kunnolliset ulkoiluvaatteet, jotka nousivat myös ideapajassa esille, toivottaisiin tarjottavan varhaiskasvatuksen työntekijöille. Keräämissäni materiaaleissa suurimpina teemoina nousivat siis tilat ja yhteisen tekemisen merkitys työpaikalla. Vastaukset osoittavatkin, että yhteisöllisyyttä tukeville menetelmille on tarvetta halukkuutta työyhteisössä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA TUOTOS

Tässä pääluvussa käsittelen johtopäätöksiä, jotka nousivat esille tuloksien analysoinnin aikana ja sen jälkeen. Tulokset osoittivat yhtenäisiä syitä, jotka vaikuttavat yhteisöllisyyteen työpaikalla. Tuloksien sekä tietoperustan pohjalta syntyi kehittämistyön tuotos, joka tukee yhteisöllisyyttä, korostaa sen merkitystä ja parantaa tätä kautta työhyvinvointia työpaikalla.

6.1 Johtopäätökset

Aineistoa tarkasteltaessa esille nousi aiheita, joita tietoperustassa aiemmin käsiteltiin. Yhteisöllisyys vaatii säännöllistä vuorovaikutusta ja sitä synny ryhmien ollessa erillään. Yli-Maarian päiväkodin tilojen rakenne ja kahdessa kerroksessa sijoitetut ryhmät vaikuttavat työntekijöiden yhteistekemiseen ja yhteisöllisyyteen työpaikalla. Yhdessä olemista ja tekemistä tulee siis lisätä koska tiloihin emme voi vaikuttaa. Vastaisuudessa voitaisiin toki miettiä jo toimitilasuunnittelussa olisiko hyödyllisempää asettaa varhaiskasvatuksen tilat yhteen kerrokseen.

Tulokset ideapajan sekä kyselyn pohjalta osoittivat tarpeen ja halun yhteisöllisyyden lisäämiselle työpaikalle. Työntekijät toivovat lisää ryhmien välistä yhteistyötä, yhteisöllistä tekemistä työyhteisön kesken niin työpaikalla kun se ulkopuolellakin. Yhteisöllisyyttä tukeviin keinoihin, joita on tuotu työpaikalle, ollaan tyytyväisiä mutta lisää keinoja kaivataan. Yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä pidetään suurena painoarvossa työyhteisössä ja etenkin alan ja lasten parissa työskentelyn osalta.

Yhteisössä halutaan tiimin toimivan ja painotetaan me-henkeä. Työ on itsessään kuormittavaa ja yhteisön tukea ja yhteishenkeä tarvitaan. Työpaikalle on mukava tulla, jos kokee kuuluvansa joukkoon ja ilmapiiri on vastaanottava. Yhteisön toimivuutta on siis tuettava yhteisöllisyyden lisäämisellä. Tällä on ratkaiseva osa myös työhyvinvointia ylläpitävissä tekijöissä ja jos voimme ylläpitää ja lisätä työhyvinvointia voimme vaikuttaa laajasti moneen eri asiaan työpaikalla. Työntekijät ovat sitoutuneempia ja työn laatu hyvää.

6.2 Yhteisöllisyyden kokonaisuus

Kehittämisen tavoitteena on muutos ja sillä tähdätään jonkin paremman ja tehokkaamman suuntaan. (Toikko & Rantanen 2009.)

Vaikka muutamia yhteisöllisyyttä tukevia keinoja olikin jo otettu käyttöön, päätin luoda laajemman työkalun sen tukemiseksi ja parantamiseksi työpaikalle. Tuotoksena yhteisöllisyyttä ja tukemaan tätä kautta työhyvinvointia työyhteisössä, rakensin Yli-Maarian päiväkodin henkilöstölle yhteisöllisyyden kokonaisuuden. Kokonaisuuteen kuuluu: Yhteisöllisyyden vuosisuunnitelmanpohja, ehdotuslista vuosisuunnitelman täyttöön, yhteisöpuu sekä yhteisöllisyyden checklist. Ajatuksena oli kehittää työntekijöiltä nousseita näkökulmia ja ideoita yhteisöllisyyteen liittyen

Tuotoksena syntyi materiaalien kokonaisuus, joka toivottavasti tukee ja tulee toimimaan yhteisöllisyyden rakentamisen pohjana aina uuden kauden alkaessa syksyllä päiväkodissa. Henkilöstössä tapahtuu muutoksia sekä ympäristössä mutta on tärkeää varmistaa jokaiselle kuulumisen tunne yhteisöön. Kokonaisuuden tarkoitus on tuoda työntekijät yhteen ja tuoda heidän ajatuksiaan ja toiveitaan esille. Kun yhteisöllisyydellekin on rakennettu oma suunnitelma tai pohjia valmiiksi sen toteuttamiseen, on todennäköisempää, että kiinnitämme huomiota siihen enemmän.

Vuosisuunnitelman tarkoituksena on suunnitella pidempijaksoisesti yhteisöllisiä keinoja ja yhteistä tekemistä työpaikalla. Tämä on myös samalla lupaus työntekijöille, että yhteisesti sovitusta asioista pidetään kiinni, kun ne laaditaan omaan pohjaan ja niistä sovitaan kaikkien kesken. Arki on hektistä ja kuukaudet menevät nopeasti työn parissa, joten valmiiksi suunnitellut toimenpiteet varmistavat toteutumisen. Yhteisöllisyyden vuosisuunnitelman pohjaan on tarkoitus täyttää asioita, jotka tukevat yhteisöllisyyttä, hyvinvointia sekä vuorovaikutusta työntekijöiden kesken. Ehdotuslista suunnitelman täyttöön on laadittu sähköisestä kyselystä nousseiden vastauksien ja toiveiden pohjalta. Listassa on ehdotuksia, joita voi halutessaan käyttää tai luoda uusia ideoita suunnitelman täyttöä varten. Yhteisössä voidaan yhdessä sopia ajankohta, jolloin yhteisiä aktiviteetteja tehdään ja toteutuuko ne työaikana vai vapaa-ajalla.

Yhteisöpuun ehdotus nousi ideapajassa esille. Yleisimmin kutsutaan organisaatiopuuksi, joka löytyykin monelta työpaikalta jo entuudestaan. Tässä yhteisössä sellaista ei kuitenkaan ole ja esille nousi se, että kun työntekijöitä on varhaiskasvatuksen yksikössä paljon ja työntekijät työskentelevät paljon erillään, niin saattavat jopa nimet jäädä pitkäksi aikaa tietämättä ja on epäselkeää ketkä työskentelevät missäkin ryhmässä. Tämä tietysti vaikuttaa tutustumiseen ja yhteisöllisyyteen koska emme tunne toisiamme. Yhteisöpuussa näkyy ryhmien nimet ja ketkä työskentelevät kussakin ryhmässä. Halutessaan siinä voi käydä ilmi myös minkä ikäisten lasten ryhmä on kyseessä ja lisätä ryhmien yhteystiedot. Yhteisöpuu löytyy jokaisen ryhmän seinältä ja selkeyttää myös uusille työntekijöille ison yhteisön työskentelyryhmät ja sen jäsenet. Viimeisenä yhteisöllisyyden kokonaisuudessa on yhteisöllisyyden checklist. Muistilistaan kokosin keskeisimpiä asioita yhteisöllisyyden rakentumiselle ja sen edellytyksille. Checklist voidaan asettaa työpaikalla esimerkiksi yhteisöpuun viereen näkyvälle paikalle.

Yhteisöllisyyttä tukevia pohjia ja keinoja voitaisiin enemmän ottaa käyttöön myös kunnallisella puolella ja varsinkin sosiaali- ja terveysalan kentillä. Yhteisöllinen suunnittelu yhdessä henkilöstön kanssa keinojen löytämiseksi sekä yhteisiin tekemisiin aktiivisempi panostaminen voisi huomattavasti lisätä työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia työpaikoilla. Osallistaminen sekä yhteisön kuunteleminen luo jo itsessään hyviä työkaluja, joita voidaan toteuttaa mahdollisuuksien mukaan yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Yhteisöllisyyden vuosisuunnitelma

Yli-Maarian päiväkot



Tammikuu	Helmikuu	Maaliskuu
Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu
Heinäkuu	Elokuu	Syyskuu
Lokakuu	Marraskuu	Joulukuu

Kuva 1. Yhteisöllisyyden vuosisuunnitelman pohja.

7 LOPUKSI

Tässä luvussa käsittelen koko opinnäytetyöstä syntynyttä lopputulosta. Opinnäytetyöstä syntyi yhteisöllisyyttä tukeva työkalu, joka luotiin kahta kehittämistyönmenetelmää käyttämällä. Arvioin miten menetelmät ja tietoperusta palvelivat työn tuotosta. Luvussa pohdintaa myös työn jalkauttamisesta ja levittämisestä sekä miten työtä voitaisiin jatkokehittää palvelemaan työpaikkoja yhteisöllisyyden kehittämisessä. Lopuksi vielä tilaajan palaute opinnäytetyöstä ja siitä syntyneestä tuotoksesta.

7.1 Arviointi ja tuotoksen jalkauttaminen

Kehittämistyön lähtökohtana oli käsitellä yhteisöllisyyttä työhyvinvoinnin näkökulmasta ja löytää tätä kautta yhteisöllisyyttä lisääviä/lisääviä keinoja Yli-Maarian päiväkotiin työntekijöiltä nousseista tarpeista ja toiveista. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi yhteisöllisyyden kokonaisuus, joka toivottavasti palvelee yhteisöllisyyttä pitkäjänteisemmin työpaikalla. Yhteisöllisyys on tärkeä osa työyhteisön toimivuutta sekä työhyvinvointia. Opinnäytetyötä oli antoisaa tehdä koska sen tarkoitus oli tuoda jotain Yli-Maarian päiväkodin työntekijöille, joka mahdollisesti helpottaa kokonaisuudessaan heidän työtään, kun yhteisöllisyyttä tuetaan ja kehitetään eteenpäin. Työntekijöiden ääni näissä kehittämistöissä on mielestäni erityisen tärkeää. Näin saadaan varmistettua se, että lopputulos, joka on syntynyt on tehty ja kehitetty eteenpäin juuri heidän toiveidensa ja kehitysideoidensa pohjalta.

Työssä käytetty tietoperustan sisältö oli työn tuotoksen syntymisen kannalta olennaista ja pohjusti yhteisöllisyyttä sekä työhyvinvointia ja sitä edistäviä keinoja. Työssä käytetyt kehittämistyön menetelmät antoivat hyviä tuloksia ja aineistoa ja sopivat kyseiselle työpaikalle järjestettäväksi. Työn tuotosta sekä menetelmiä tukemassa olisi voitu käyttää vielä esimerkiksi benchmarking-menetelmää. Tällöin olisi selvitetty jonkun toisen työpaikan valmiiksi käytössä olevia toimivia menetelmiä yhteisöllisyyden tukemisessa.

Tätä opinnäytetyön tuotosta ja ideaa yhteisöllisyyden lisäämiseen voitaisiin hyödyntää muillakin alan työpaikoilla ja miksei muillakin aloilla. Olemme yhteisesti sopineet tuotoksen käyttöön ottamisen syksyille 2024. Tuotos tullaan esittelemään Yli-Maarian päiväkodin henkilöstölle ke-

hittämispäivällä toukokuussa. Kehittämispäivän tarkoituksena on suunnitella, arvioida ja kehittää tulevaa toimintaa päiväkotiin. Tuotos toimii erinomaisena uutena työkaluna alkavalle kaudelle.

Tarkoitus on viedä tuotosta eteenpäin myös ainakin yhteen päiväkotiin ja myöhemmin myös muualle. Yhteistyössä esimiehen kanssa suunnitteilla on jo toinen yksikkö, johon tulen yhteisöllisyyskokonaisuuden viemään. Kokonaisuus on tarkoitus räätälöidä yksikön tarpeisiin mutta pohjautuen yhteisöllisyyden kehittämiseen. Erityisesti varhaiskasvatuksen tarjoajat ja sen työntekijät voisivat hyötyä kokonaisuudesta. Pohjia voidaan muokata kunkin työpaikan tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Yhteisöllisyyttä edistäviä keinoja tällaisten yhteisöllisyyskokonaisuuksien avulla työpaikoille voisivat viedä esimerkiksi yhteisöpedagogit. Monesta työpaikasta uupuu pohja tai suunnitelma yhteisöllisyyden tueksi ja sen lisäämiseksi. Yhteisöllisyyttä tukevat pohjat olisivat kustannustehokas sekä työntekijöiden hyvinvointia edistävä tekijä työpaikoilla, jolla voitaisiin tehdä paljon muutosta työhyvinvoinnin eteen. Yhteisellä pohjalla ja suunnitelmalla yhteisöllisyys huomioitaisiin ja sitä suunniteltaisiin osana työpaikan toimivuutta.

7.2 Jatkokehittäminen

Opinnäytetyöstä syntyneitä tuotoksia voitaisiin jatkokehittää sekä viedä eteenpäin laajemmassa mittakaavassa. Tuotoksen kehittäminen voisi liittyä luomaan sen ympärille yhteisöllisyyskoulutusta, jonka pohjalta aina syntyisi työpaikan tai yrityksen tarpeiden mukainen työkalu. Prosessi koostuisi siis siitä, että työpaikalle tullessiin kouluttamaan yhteisöllisyyteen liittyvistä asioista ja kannustamaan työntekijöitä osallistumaan oman työpaikkansa yhteisöllisyyden kehittämiseen ja parantamiseen.

Työntekijöiden toiveiden ja tarpeiden pohjalta suunniteltaisiin heille sopiva ratkaisu yhteisöllisyyttä tukemaan. Esimerkiksi yhteisöllisyysuunnitelman pohja voisi olla jokaiselle työpaikalle sama, mutta täyttöehdotukset kerättäisiin työntekijöitä kussakin yksikössä erikseen. Jokaisen eri työpaikalle pidetyn kokonaisuuden myötä syntyisi varmasti erinäköisiä yhteisöllisyyttä rakentavia osia ja ne otettaisiin käyttöön työyhteisöissä. Kun työntekijä on otettu osaksi prosessia, niin tukee se parhaiten heidän tarpeitaan ja lähtökohtaisesti juuri kyseisen työpaikan ongelma-kohtien ratkomista.

7.3 Tilaajan palaute

Työnantajan mielestä sekä tilaajan mielestä tärkeää on, kun pohjana työllä on ollut työhyvinvointi sekä työntekijöiden oma halukkuus sen kehittämiseksi ja eteenpäin viemiselle. Tilaajan näkökulmasta tämän opinnäytetyön pohjalta voidaan lähteä kehittämään omaa arvopohjaa Yli-Maarian päiväkodissa. Tilaaja kertoo yhteisöllisyyden ja siihen sitoutumisen vaativan jokaisen osallistumista, joka tuo omat haasteensa. Tilaajan ehdotuksesta lähtikin, että jos työ tulotaisiin esittelemään kehittämispäivillä, jolloin työ tavoittaisi suurimman osan tulevan kauden työntekijöistä.

Tilaaja pohti tutkimuksesta nousutta kahta aihetta. Tilat sekä yhteinen tekeminen. Pohdintaa oli siitä, miten voisimme tiloihin vaikuttaa. Taukotilan puuttuminen on haasteellista. Koulun kanssa yhteinen olemassa oleva tila löytyy mutta on ollut tähän mennessä pelkästään koulun käytössä.

Työstä syntyi konkreettinen tuotos. Vuosisuunnitelma yhteisöllisyydestä oli tilaajan mielestä hyvä idea. Myös yhteisöpuun koettiin olevan havainnollistava, varsinkin uusille työntekijöille. Vuorovaikutukseen liittyvää koulutusta tullaan tilaajan mukaan pitämään kehittämispäivillä. Tämä nousi myös toiveena sähköisen kyselyn vastauksista ja osana ehdotuslistaa yhteisöllisyysuunnitelmaan.

Vapaa-ajan tekemistä työntekijöille voidaan kartoittaa, tässä pohdintana oli se, että jokainen työntekijä ei välttämättä halua vapaa-ajan aktiviteetteihin osallistua. Nyt on hyvä pohja, jonka avulla lähteä kartoittamaan muitakin työpäivän aikana yhteisöllisyyttä tukevia toimia ja keinoja, kuten käytössä olleet perjantaikahvit ovat jo tehneetkin. Esimerkiksi kävelypalaveri oli tilaajan mielestä hyvä idea ja muitakin hyviä keinoja, jotka nousivat kehittämistyönmenetelmien pohjalta.

8 LÄHTEET

- Ahvenainen, Maria 2023. Hoitajapulassa yhteisöllisyys on entistäkin arvokkaampaa – Näin sitä voi vaalia. *Tehy-lehti*. Tehy. Viitattu: 12.4.2024 <https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/hoitajapulassa-yhteisollisyys-entistakin-arvokkaampaa-nain-sita-voi-vaalia>
- Eskola, Jari & Suoranta Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Humak 2024. Opinnäytetyöopas Yamk. Viitattu: 12.4.2024 <https://humak.libguides.com/c.php?g=688355&p=4925415>
- Hämäläinen, Tuija & Palo, Susanna 2014. Työpajapedagogiikka – Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry Ray:n tuella.
- Kangas, Jonna & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki & Sirvio, Katja & Hjelt, Hanna & Fonsen, Elina 2022. Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä. Viitattu 12.4.2024 <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/109089>
- Kangaspunta, Seppo 2011. Yksilöllinen yhteisöllisyys – Avaimia yhteisöllisyyden muutoksen ymmärtämiseen. Tampere: Tampere University press.
- Kansanvalistusseura & Aikuiskasvatuksen tutkimusseura 2009. Yhteisöllisyys liikkeessä. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Lampinen, Mai-Stiina & Viitanen, Elina & Konu, Anne 2013. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus yhteisöllisyydestä työelämässä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 2013: 50 71-86 Viitattu: 27.1.2024. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100821/systemaattinen_kirjallisuuskatsaus.pdf?sequence=1
- Mäkisalo, Merja 2003. Yhdessä onnistumme – Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Nislin, M. (2016). Nerve-wracking or rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Helsinki: Yliopistopaino Unigrafia.

Opetushallitus 2024a. Koulutus ja tutkinnot – Tietoa varhaiskasvatuksesta vanhemmille ja huoltajille. Viitattu: 26.1.2024 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tietoa-varhaiskasvatuksesta-vanhemmille-ja-huoltajille>

Opetushallitus 2024b. Opettajat ja kasvattajat – Yhteisöllisyys Viitattu: 26.1.2024 <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisollisyys>

Otala, Leenamaja 2003. Hyvinvointia työpaikalle - tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: WSOY

Paananen, Maiju & Tammi, Tuure 2017. Varhaiskasvatuksen Tiedelehti – JECER 6 (1) 2017, 43-60. Viitattu: 02.02.2024 <https://journal.fi/jecer/article/view/114069/67268>

Paasivaara, Leena & Nikkilä, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kotimaa

Raina, Liisa 2012. Uusi yhteisöllisyys - Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Helsinki: Arator Oy

Riihonen, Riikka 2013. Toivomuksena työhyvinvointi. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.

Ristioja, Jaana & Tamminen, Hannu 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. Kuntaryhmä 2010.

Ronkainen, Suvi & Karjalainen, Anne 2008. Sähköä kyselyyn! Rovaniemi: Lapin Yliopisto.

Sitra 2024. Aiheet – Yhteisöllisyys. Viitattu 10.2.2014 <https://www.sitra.fi/aiheet/yhteisollisyys/#julkaisut>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2024. Työhyvinvointi. Viitattu 9.4.2024 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Tietoarkisto 2024. Tampereen yliopisto. Viitattu: 10.2.2024

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>

Turku.fi 2024. Toimipaikat – Yli-Maarian monitoimitalo Ypsilon. Viitattu: 10.2.2024
<https://www.turku.fi/toimipaikat/yli-maarian-monitoimitalo-ypsilon-yli-maarian-koulu>


Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu: 02.02.2024 https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Työterveyslaitos 2024. Kaikki mukaan - Yhteisöllisyyden ja verkostojen rakentaminen. Viitattu: 27.1.2024 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/kaikki-mukaan-yhteisollisyyden-ja-verkostojen-rakentaminen>

Zef.fi 2024. Viitattu: 10.2.2024 <https://www.zef.fi/fi/>

9 LIITTEET

Liite 1. Ehdotuslista yhteisöllisyysuunnitelman täyttöön.



Ehdotukset suunnitelman täyttöön:

- Yhteinen liikuntahetki
- Kävelypalaverit
- Taukojumppa
- Koulutus/luento vuorovaikutukseen liittyen
- Vapaa-ajan yhteinen tekeminen
- Lauluhetki koko talolle
- Halutessa voi nimetä henkilöt vastaamaan suunnitelman täytöstä ja toteutuksesta
- Tyky-ilta
- Pedagoginen kahvihetki+ viini-ilta
- Rentoutushetki salissa
- Yhteinen jooga tai maalaushetki
- Yhteisöllisyyteen liittyvä luento/koulutus
- Kehittämispäivät
- Pikkujoulut
- Äänimaljarentoutus
- Työyhteisöhaasteet

Liite 2. Yhteisöllisyyspuu.



Liite 3. Yhteisöllisyyden checklist.

Yhteisöllisyys

- Yhteisöllisyys on yhteistoimintaa
- Yhteisöllisyys ja osallistuminen on jokaisen vastuulla
- Meillä on yhteinen tavoite ja päämäärä
- Pyrimme avoimeen vuorovaikutukseen
- Tunnistamme osaamisalueet ja hyödynnämme niitä
- Teemme yhteistyötä yhteisymmärryksessä
- Olemme tasa-arvoisia ja arvostamme toisiamme
- Meillä löytyy muutoshalukkuutta ja uudismielisyyttä
- Meillä on iloa ja huumoria yhteisössä

