




Karelia-ammattikorkeakoulu  
Sosionomi (AMK)


# Sosiaalinen työhyvinvointi Jukolan päiväkodissa

Riitta Kammonen  
Tiina Mononen, SSAS22LA

Opinnäytetyö, Huhtikuu 2025

[www.karelia.fi](http://www.karelia.fi)

	<p><b>OPINNÄYTETYÖ</b>  <b>Huhtikuu 2025</b>  <b>Sosiaalialan koulutus</b></p> <p>Tikkarinne 9  80200 JOENSUU  +358 13 260 600 (vaihde)</p>
<p><b>Tekijät</b>  Riitta Kammonen ja Tiina Mononen</p>	
<p><b>Nimeke</b>  Sosiaalinen työhyvinvointi Jukolan päiväkodissa</p> <p><b>Toimeksiantaja</b>  Jukolan päiväkoti</p>	
<p><b>Tiivistelmä</b></p> <p>Sosiaalinen työhyvinvointi koostuu työpaikalla työyhteisön jäsenten välillä tapahtuvasta vuorovaikutuksesta ja kanssakäymisestä. Keskeisinä tekijöinä, jotka vaikuttavat sosiaaliseen työhyvinvointiin ovat toimiva yhteys työyhteisön jäsenten välillä, yhteisöllisyys ja se, että jokainen työntekijä tuntee olevansa osa työyhteisöä. Myös tasa-arvo ja luottamus työnantajan ja työyhteisön välillä on tärkeää.</p> <p>Opinnäytetyössämme keskitymme sosiaalisen työhyvinvoinnin merkitykseen varhaiskasvatuksen työyhteisössä. Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuoda henkilöstölle lisätietoa sosiaalisesta työhyvinvoinnista sekä antaa heille vinkkejä sen ylläpitämiseen.</p> <p>Toiminnallinen opinnäytetyömme toteutettiin konstruktivistisen mallin mukaan ja keskeisinä menetelminä käytettiin ryhmähaastattelua, opinnäytetyöpäiväkirjaa sekä Webropol- ja lomakekyselyitä. Menetelmillä selvitettiin sosiaalisen työhyvinvoinnin tilaa Jukolan päiväkodissa sekä toiveita työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Palautetta kerättiin hyvinvointi-iltapäivästä sekä oppaasta.</p> <p>Työyhteisön jäsenet kokivat hyvinvointi-iltapäivän ja oppaan tärkeiksi, sosiaalista työhyvinvointia edistäviksi menetelmiksi. Opinnäytetyökokonaisuus toimi esimerkkinä toimivasta tavasta kehittää ja ylläpitää sosiaalista työhyvinvointia.</p>	
<p><b>Kieli</b>  suomi</p>	<p><b>Sivuja</b> 46  <b>Liitteet</b> 6  <b>Liitesivumäärä</b> 15</p>
<p><b>Asiasanat</b>  Sosiaalinen työhyvinvointi, varhaiskasvatus, yhteisöllisyys ja vuorovaikutus</p>	

 <b>Karelia</b> UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	<b>THESIS</b> <b>April 2025</b> <b>Degree Programme in Bachelor of social work</b>  Tikkarinne 9 80200 JOENSUU FINLAND + 358 13 260 600 (switchboard)
<b>Authors</b> Riitta Kammonen and Tiina Mononen	
<b>Title</b> Well-being at work for Jukola kindergarden's work commynity  <b>Commissioned by</b> Jukola day care center	
<b>Abstract</b>  <p>Social well-being at work consists of interaction and interaction between members of the work community in the workplace. The key factors affecting social well-being at work are an effective connection between the members of the work community, a sense of community, and the fact that each employee feels part of the work community. Equality and trust between the employer and the work community are also important.</p> <p>In our thesis, we focus on the importance of social well-being at work in the early childhood work community. The purpose of our functional thesis was to provide employees with additional information on social well-being at work and to give them tips on how to maintain it.</p> <p>Our functional thesis was carried out according to a constructivist model and the key methods were group interview, thesis diary, and Webropol and form questionnaires. The methods were used to study the state of social well-being at the Jukola day care centre and wishes for maintaining well-being at work. Feedback was collected from the well-being afternoon as well as from the guide. The members of the work community felt that the well-being afternoon and the guide were important methods that promote social well-being at work. The thesis package served as an example of an effective way to develop and maintain social well-being at work.</p>	
<b>Language</b> Finnish	Pages 46 Appendices 6 Pages of Appendices 15
<b>Keywords</b> Social well-being, early childhood education, community and interaction	

## Sisältö

1	Johdanto .....	9
2	Varhaiskasvatus .....	10
2.1	Varhaiskasvatuksen määritelmä ja tavoitteet.....	10
2.2	Varhaiskasvatuksen henkilöstö.....	11
3	Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa .....	12
3.1	Työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin portaat.....	12
3.2	Hyvinvoiva henkilökunta .....	14
3.3	Varhaiskasvatuksessa esiintyvät haasteet työhyvinvoinnissa .....	15
3.4	Työhyvinvoinnin vaikutus työn tekemiseen .....	15
4	Sosiaalinen hyvinvointi.....	16
4.1	Sosiaalinen työhyvinvointi työyhteisössä .....	16
4.2	Vuorovaikutuksen merkitys työhyvinvointiin.....	17
4.3	Johtamisen merkitys .....	18
5	Aikaisemmat opinnäytetyöt .....	19
6	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tuotos .....	20
7	Toiminnallinen opinnäytetyö ja prosessia ohjaava malli.....	21
7.1	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	21
7.2	Konstruktivistinen malli .....	22
7.3	Tiedonhankinnan ja osallistamisen menetelmät .....	23
7.4	Arvioinnin menetelmät .....	25
8	Opinnäytetyön prosessi .....	26
8.1	Aloitus- ja suunnitteluvaihe .....	26
8.2	Esivaihe ja työstövaihe .....	28
8.3	Tarkistus ja viimeistelyvaihe .....	32
9	Tuotosten esittely, arviointi ja palautteet.....	33
9.1	Hyvinvointi-iltapäivä .....	33
9.2	Sosiaalisen työhyvinvoinnin opas .....	36
10	Pohdinta.....	38
10.1	Johtopäätökset .....	38
10.2	Luotettavuus ja eettisyys .....	41
10.3	Ammatillinen kasvu .....	43
10.4	Jatkoideat ja hyödynnettävyys .....	44
	Lähteet.....	46

## Liitteet

Liite 1	Haastattelurunko
Liite 2	Hyvinvointi-iltapäivän toimintasuunnitelma
Liite 3	Palautekysely hyvinvointi-iltapäivästä
Liite 4	Hyvinvointiopas
Liite 5	Palautekysely oppaasta
Liite 6	Kutsu hyvinvointi-iltapäivään

# 1 Johdanto

Työhyvinvointi on nykyään ajankohtainen aihe, joka herättää keskustelua työyhteisöissä yhä enemmän. Etenkin varhaiskasvatuksessa hektinen arki vaatii sekä psyykkistä, että fyysistä jaksamista. Työtä tehdään intensiivisesti ihmisten kanssa, jolloin sosiaaliset taidot nousevat vahvasti esille. Olemme itse työssämme kokeneet, kuinka suuri merkitys työhyvinvoinnilla on työssäjaksamiseen. Tämän takia opinnäytetyömme aiheeksi valikoitui työhyvinvoinnin merkitys, keskittyen erityisesti sosiaaliseen työhyvinvointiin, joka monesti jää vähälle huomiolle. Toimeksiantajanamme toimi Jukolan päiväkotia, jonka työyhteisön sosiaalista työhyvinvoinnin tilaa haluttiin selvittää ja kehittää.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan Jukolan päiväkodin henkilöstön työhyvinvoinnin sosiaalista näkökulmaa. Työpaikalla tapahtuva vuorovaikutus ja sosiaalinen kanssakäyminen ovat työhyvinvoinnin perusta. Työntekijöiden kokemukset sosiaalisesta työhyvinvoinnista ovat keino selvittää millaista vuorovaikutus organisaatiossa on, tukeeko vai estääkö se henkilöstön hyvinvointia.

Opinnäytetyötämme ohjasi konstruktivistinen malli (Salonen 2013, 20), missä hyödynnetään haastatteluja osallistamisen menetelmänä. Tarkoituksena oli selvittää haastattelujen avulla päiväkodin henkilöstön ajatuksia Jukolan tämänhetkisestä sosiaalisen työhyvinvoinnin tilasta. Tavoitteenamme oli tuoda esiin käytäntöjä ja toimintatapoja, joilla on työntekijöiden mielestä myönteinen vaikutus sosiaaliseen työhyvinvointiin. Pidimme keväällä 2025 työhyvinvointi-iltapäivän, jonka aktiviteetit olimme suunnitelleet pitämämme ryhmähaastattelun sekä teorian pohjalta. Opinnäytetyömme tuotoksena syntyi hyvinvointi-iltapäivän lisäksi opas, johon oli koottu tiiviisti sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Vaikka opas koottiin ajatellen Jukolan päiväkotia, se on toimiva kokonaisuus muissakin työyhteisöissä.

## 2 Varhaiskasvatus

### 2.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä ja tavoitteet

Varhaiskasvatuksen tulee olla hyvää ja laadukasta. Jotta tällaiseen tavoitteeseen päästään, edellyttää tämä tietämystä ja näkemystä siitä, miksi ja miten varhaiskasvatusta toteutetaan. (Hujala & Turja 2020,10.) Lasten kanssa tehtävälle arvokkaalle työlle antavat suuntaa Valtakunnallisen varhaiskasvatuksen perusteiden arvopohja, oppimiskäsitys sekä kasvatuksen, hoidon ja opetuksen kokonaisuus. Varhaiskasvatuksen varhaispedagogiikan taustalla on ollut pitkään kehityspsykologia, mutta viime vuosina myös yksilöpsykologinen ja lapsen kehitysvaiheisiin ankkuroitunut teoria on korostunut. Viime vuosina myös lapsen toimijuuteen, yksilöllisyyteen sekä kasvuympäristöön liittyvät näkemykset ovat lisääntyneet. Hyvään varhaispedagogiikkaan kuuluu myös avata kehitykselle uusia väyliä sensitiivisen ja lapsen tarpeet huomioivan kasvattajan avulla. (Hujala & Turja 2020, 10.)

Suomessa varhaiskasvatuslaki määrittää sen, että jokaisella alle kouluikäisellä lapsella on oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen. Kunnat ovat velvollisia järjestämään laadukasta varhaiskasvatusta tarvittavassa laajuudessa.

Varhaiskasvatuksen toimintamuotoja ovat päiväkotitoiminta, jota järjestetään päiväkodissa, perhepäivätoiminta, joka tapahtuu perhepäiväkodissa sekä avoin varhaiskasvatus, jota järjestetään toimintaan soveltuvassa paikassa.

(Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 1§, 2§, 5§.)

Varhaiskasvatusta ohjaa Opetushallituksen antama, varhaiskasvatuslakiin pohjautuva valtakunnallinen määräys varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan paikalliset ja lasten

varhaiskasvatussuunnitelmat laaditaan ja varhaiskasvatus toteutetaan.  
(Opetushallitus, 2024.)

Tavoitteena varhaiskasvatuksella on edistää elinikäistä oppimista, tukea lapsen oppimisen edellytyksiä sekä auttaa koulutuksellisen tasa-arvon toteutumisessa yhdenvertaisuuden periaatteiden mukaisesti. Näihin inklusiivisiin periaatteisiin kuuluu muun muassa tasa-arvoisuus, yhdenvertaisuus, kaikkia lapsia koskevat yhtäläiset oikeudet, syrjimättömyys sekä sosiaalinen osallisuus ja yhteisöllisyys.  
(Opetushallitus 2024.)

## **2.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstö**

Varhaiskasvatushenkilöstön kelpoisuusvaatimukset, henkilöstörakenteen ja määrän määrittää Varhaiskasvatuslaki (540/2018, § 37). Päiväkodin henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella on oltava varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. Toisin sanoen, jokaisessa päiväkotiryhmässä tulee olla kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa tai varhaiskasvatuksen sosionomia ja yksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, § 37.)

Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta määrittää päiväkodin henkilöstömitoituksesta. Henkilöstömitoitus tulee olla säädetty siten, että yli kolmevuotiaiden ryhmässä yhtä kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöä kohden lapsia saa olla enintään seitsemän. Alle kolmevuotiaiden ryhmässä yhtä kelpoisuusvaatimukset täyttävää työntekijää kohden lapsia saa olla enintään neljä. (Valtioneuvoston antama asetus varhaiskasvatuksesta 1586/2019.)

Varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara on moniammatillisuus. Moniammatillisuuden avulla voidaan vastata työn kasvaviin vaatimuksiin. Varhaiskasvatuksen moniammatilliset asiantuntijuudet jakautuvat pääosin siten, että varhaiskasvatuksen opettajan asiantuntijuus vastaa tiimin pedagogisesta

toiminnasta sekä lapsen oppimisen edistämisestä. Varhaiskasvatuksen sosionomin asiantuntijuus vastaa taas lapsen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja eduista huolehtimisesta, verkostotyöstä sekä jaetusta vastuusta tiimin toiminnasta yhdessä opettajan kanssa. Lastenhoitajan asiantuntijuus muodostuu lasten hoidosta ja huolenpidosta. (Fonsén, Koivula, Korhonen & Ukkola-Mikkonen 2021, 71.)

### **3 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa**

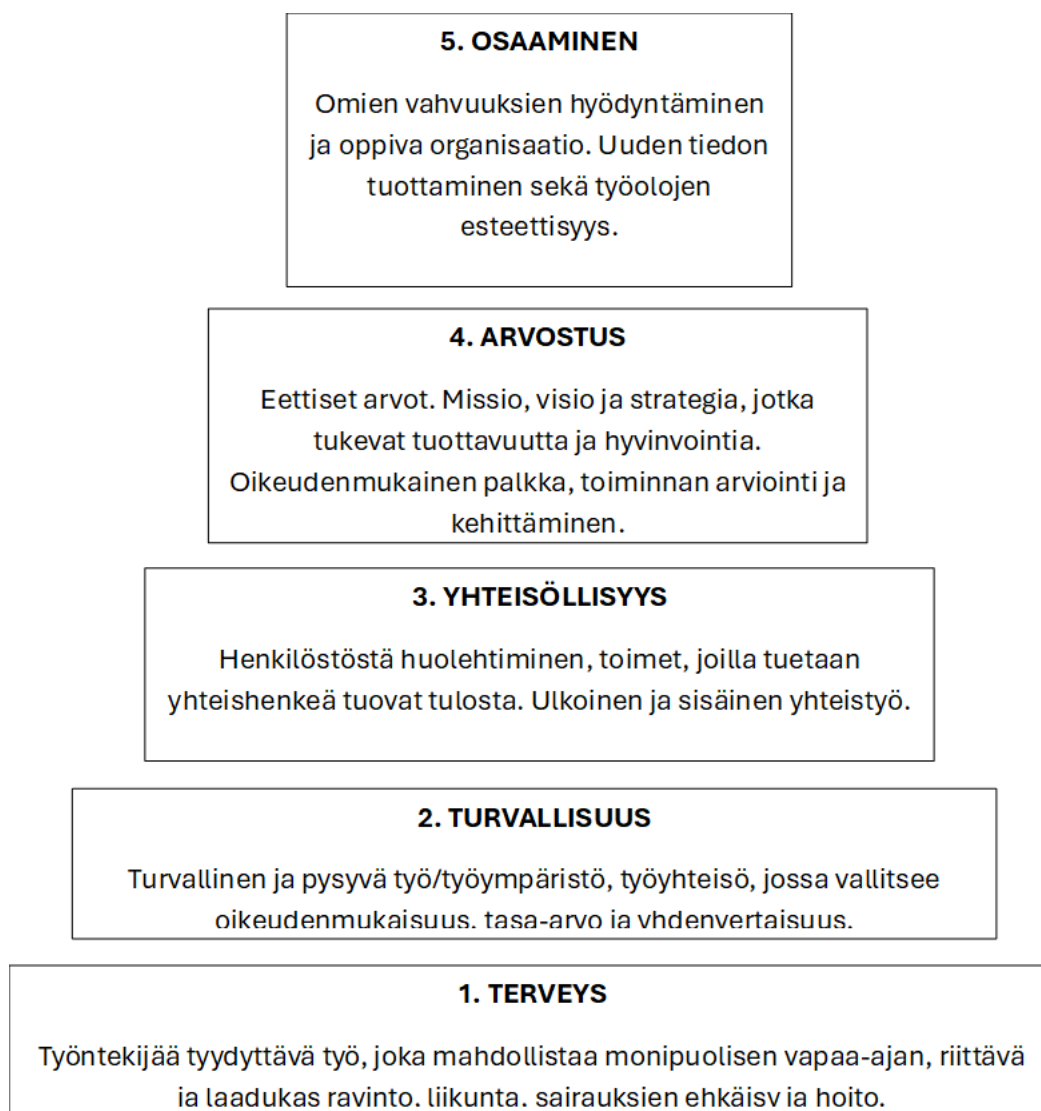
#### **3.1 Työhyvinvointi ja työhyvinvoinnin portaat**

Työhyvinvointi käsitteenä ei ole tutkijoiden keskuudessa saavuttanut yhtenäistä, hyväksyttyä määrittelyä. Työhyvinvoinnin käsitteen tulisi ihanteellisessa tilanteessa kattaa myös työntekijöiden kokemukset. (Juuti, Salmi, 2014, 36.) Juutin ja Salmen mukaan yhtenäisen käsitteen löytäminen työhyvinvoinnille on mahdotonta, sillä ihmiset taustoineen ovat yksilöitä. Työhyvinvointia voisi heidän mukaansa lähteä määrittämään mieluummin pohtimalla käsitettä hyvästä työstä. Hyvä työ pitää sisällään työn mielekkyyden, hallinnan tunteen, arvostuksen sekä sosiaalisen tuen. Hyvä työelämä on sellaista, jossa työntekijällä on mahdollisuus työnsä avulla kehittyä ihmisenä. Hän pystyy myös rakentamaan omaa identiteettiään kokien samalla onnistumisen ja mielihyvän tunteita omasta työstään. (Juuti & Salmi 2024, 37.)

Hyvin johdetussa organisaatiossa ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt työskentelevät turvallisesti ja terveellisesti saaden aikaan tuottavaa työtä. Työ koetaan mielekkääksi, palkitsevaksi sekä elämänhallintaa tukevaksi. Toiminnan tavoitteista merkityksellisimpinä pidetään omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttamista. (Rauramo 2012, 12–13.) Työhyvinvointi vaatii onnistuakseen esimiehen, joka johtaa työyhteisöään haluttuun suuntaan luoden toimintaan sopivat puitteet. Hän kannustaa, luo oikeanlaista tunnelmaa ja antaa

rakentavaa palautetta. Hyvä esimies osaa myös perustella kantansa, eikä kuvittele olevansa aina oikeassa. (Jabe 2012, 40.)

Humanistisen psykologian tunnetuin teoreetikko Abraham Maslow loi motivaatioteorian (1943), jonka mukaan ihmisen viisi perustarvetta muodostavat hierarkkisen mallin, jonka huipulla on itsensä toteuttamisen motiivi. Muut, toisistaan riippuvaiset perustarpeet ovat fysiologiset, turvallisuuden, yhteisöllisyyden sekä arvostuksen tarpeet. Yhdistämällä Maslowin ajatuksia jo olemassa oleviin työkykyä ja työhyvinvointia edistäviin malleihin, on kehitetty Työhyvinvoinnin portaat-malli. Kyseisen mallin avulla pyritään kehittämään työhyvinvointia niin yksilön, työyhteisön, kuin organisaationkin näkökulmasta etenemällä porrastetulta alhaalta ylöspäin. (Rauramo 2012, 13.)



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin portaat Rauramon (2012, 15) kuviota mukailien.

### 3.2 Hyvinvoiva henkilökunta

Jotta työyhteisö pystyy toimimaan sen eri osapuolia tyydyttävällä tavalla, tarvitaan hyvinvoivaa henkilökuntaa. Koska varhaiskasvatuksen tärkein tavoite on kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva lapsi, tarvitaan työntekijöitä, jotka viihtyvät työssään sekä kokevat työniloa. Hyvinvoiva henkilökunta työskentelee tehokkaammin, oppii ja innostuu paremmin uusista asioista sekä tuo uusia ideoita työyhteisön toimintatapoihin. (Leskisenoja 2019, 19.) Työyhteisö koostuu yksilöistä, joista jokaisella on omat vahvuusalueensa. Jotta pystyy keskittymään omiin vahvuuksiinsa, täytyy tunnistaa oma tapansa katsoa maailmaa sekä ne arvot, joiden mukaan elää. Työskentely omia arvoja vastaan vie työnteolta pohjan. (Carlson & Järvinen 2012, 59.)

Päiväkodin arki on täynnä muuttuvia tilanteita ja erilaisia tunteita. Koetaan iloa, tunnetaan yhteenkuuluvuutta ja nautitaan yhteisistä hetkistä. Toisaalta kiire, melu, toimintaympäristön toimimattomuus, yksinäisyys tai vaikkapa välinpitämättömyys aiheuttavat usein ahdistusta, jota kokevat niin lapset kuin aikuisetkin. (Köngäs 2019, 220.) Hyvinvoivien aikuisten kanssa on lastenkin hyvä olla. Tähän tarvitaan yhteisten tavoitteiden eteen töitä tekevää työyhteisöä, joka antaa työntekijöilleen voimaa sekä toimii samalla koko päiväkodin moottorina. (Leskisenoja 2019, 9.)

Valitettavasti monen varhaiskasvatuksen työntekijän arki on selviytymistä päivästä toiseen. Mukana pysytään juuri ja juuri, mutta koko ajan mennään sietokyvyn ääri rajoilla. Pitäisi saada tuotettua laadukasta varhaiskasvatusta, mutta monet seikat ovat tälle esteenä. On epäselvyyttä työtehtävistä, haasteita kasvatuskumppanuudessa, puutteita resursseissa, henkilökohtaisia pulmia jne. Väsynyt ja nurkkaan ahdistettu aikuinen ei enää lopulta näe omaa tilannettaan ja tästä kärsivät sekä lapset, että työtoverit. Uskaltaako kukaan puuttua tilanteeseen ja ottaa asian esille? Onko kellään aikaa ja tunnetajua huomata toisen paha olo? (Köngäs 2019, 220–222.)

### 3.3 Varhaiskasvatuksessa esiintyvät haasteet työhyvinvoinnissa

Varhaiskasvatus on monipuolista, mutta haastavaa työtä, jota tehdäkseen työntekijältä vaaditaan hyvää sosiaalista, psyykkistä ja fyysistä toimintakykyä. Työssä jaksaa, kun sen tekemisen kokee mielekkääksi ja motivoivaksi. Tarvitaan myös tunne riittävästä ammattitaidosta, joka tuo mukanaan varmuutta ja rohkeutta astua koko ajan vaihtuviin tilanteisiin.

Ammatillinen osaaminen, kyky kehittyä ja kehittää pedagogista toimintaa ovat kulmakiviä, joihin suomalainen varhaiskasvatus perustuu. Työntekijät ovat kokopäiväisesti kiinteässä vuorovaikutuksessa lasten kanssa ja näin työn suunnittelulle, arvioinnille ja kehittämislle jää aivan liian vähän aikaa. Onnistuneeseen pedagogiseen työskentelyyn tarvitaan toimiva tiimi, jonka merkitys työntekijöiden hyvinvointiin on merkittävä. Osa henkilöstöstä saattaa kokea ulkopuolisuutta ja tämä vaikuttaa heikentävästi työilmapiiriin lisäten stressiä. Henkilöstön keskinäisellä viestinnällä ja emotionaalisella yhteydellä on suuri merkitys toimintaympäristön tunnelmaan, jonka aistijoina ovat lapset. (Kangas, Lastikka & Karlson 2021, 29.)

Puutteet varhaiskasvatuksen johtamisessa näkyvät suoraan päiväkodin toiminnassa. Jos esimies jättää huomioimatta inhimilliset arvot, perustehtävät sekä henkilöstön hyvinvointiin liittyvät asiat, ollaan menossa väärään suuntaan, eikä laadukas pedagoginen toiminta pääse toteutumaan. Työntekijät tarvitsevat arvostetuksi tulemisen kokemuksia sekä tunteen siitä, että heidän työllään on merkitystä. Tähän tarvitaan johtajan vuorovaikutusosaamista, johon sisältyy luottamuksellisen toimintakulttuurin luominen sekä kyky johtaa sensitiivisesti ja myönteisesti. (Kangas, Lastikka & Karlson 2021, 29.)

### 3.4 Työhyvinvoinnin vaikutus työn tekemiseen

Työn voidaan nähdä sisältävän neljä haastetta; häpeä ja riittämättömyys, syyllisyys ja pätevyys, tyhjyys ja merkityksettömyys sekä ihmisarvo. Näitä

työntekijän tulisi kyetä kohtaamaan ja käsittelemään voidakseen kasvaa ja kypsyä ihmisenä. Ihminen tarvitsee keinoja näistä haasteista selviytyäkseen. Onnistuneessa työhyvinvointityössä nämä haasteet on tunnustettu ja niiden selvittämiseen on luotu väyliä ja tapoja. Työn avulla ihmisellä on mahdollisuus saavuttaa tila, jossa elämä koetaan mielekkääksi, ja jossa hän voi kasvaa ihmisenä. (Juuti & Salmi 2014, 71, 79.)

Työyhteisössä tarvitaan yhteisöllistä, positiivista tunneilmapiiriä, jossa tunteita uskalletaan näyttää. Yhteisöllisyyden ilmapiiri luo työyhteisöön ihmisten kanssakäymistä, terveyttä, hyvinvointia, oppimista, tuloksellisuutta ja välittämistä tukevan toimintakulttuurin. Puhumattomuus ja tekemättä jääneet teot kertovat työilmapiiristä, josta yhteisöllisyys puuttuu. Tulisi muistaa, ettei yhteisöllisyys tarkoita tilaa, jossa kaikki on täydellistä, vaan sen eteen on tehtävä koko ajan työtä. Yhteisöllisyyden luominen ja ylläpitäminen on arkista toimintaa, joka perustuu vapaaehtoisuuteen. Myös negatiiviset tunteet ovat sallittuja ja hyväksytyjä. Salliva ilmapiiri luo mahdollisuuden olla oma, aito itsensä. Näin työhön tuleminen koetaan helpoksi ja työn tekeminen palkitsevaksi. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 22.)

## **4 Sosiaalinen hyvinvointi**

### **4.1 Sosiaalinen työhyvinvointi työyhteisössä**

Tässä opinnäytetyössä keskitymme juuri sosiaaliseen hyvinvointiin työyhteisössä. Työpaikalla tapahtuva vuorovaikutus ja kanssakäyminen muodostavat sosiaalisen hyvinvoinnin. Myös työkavereiden lähestyttävyyys sekä työilmapiiri vaikuttavat sosiaaliseen työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 24.)

Virolaisen mukaan avainasemassa sosiaalisessa työhyvinvoinnissa on mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön jäsenten kesken. Sosiaalinen kanssakäyminen työyhteisön jäsenten kesken tarkoittaa sitä, että

työasioista on mahdollisuus keskustella vapaasti toistensa kanssa. Se on myös sitä, että työyhteisö koee työyhteisön jäsenet helposti lähestyttäviksi ja heidän keskinäiset vuorovaikutussuhteensa ovat toimivat. Sosiaaliseen hyvinvointiin kuuluu myös se, että työntekijöillä on tunne siitä, että ovat osa työyhteisöä, eikä kenelläkään työyhteisössä ole ulkopuolinen olo. Hyvään sosiaalisen työhyvinvointiin kuuluu tasa-arvo ja luottamus työnantajan ja työyhteisön välillä. (Virolainen 2012, 24.)

Manka & Manka (2016, 70) kirjassa Työhyvinvointi todetaan sosiaalisella pääomalla tarkoitettavan vuorovaikutusta yhteisön ja yhteisöllisyyden välillä. Tämän katsotaan olevan yhteisöllinen piirre, joka vahvistaa yhteisön toimintaa edistävää luottamusta, verkostoitumista sekä vastavuoroisuutta. Yksilön ja työyhteisön voimavarana toimiva sosiaalinen pääoma vaikuttaa myös työyhteisön hyvinvointiin. Se tehostaa tavoitteiden saavuttamista ja kun sitä käytetään se kasvaa. Jos työyhteisössä ei siedetä erilaisuutta, voi sosiaalisella pääomalla olla myös kielteisiä vaikutuksia. Työyhteisön liian tutut ja tiiviit sosiaaliset suhteet voivat saada aikaan epätoivottua käytöstä, kuten esimerkiksi kiusaamista ja kateutta. Ne työyhteisöt, joilla sosiaalinen pääoma oli vähäistä, masennusoireiden sekä terveyden heikkenemisen riski oli suurempi. (Manka & Manka, 2016, 70.)

Positiivisen ja lämminhenkisen ilmapiirin luominen työyhteisössä auttaa rakentamaan työyhteisöön positiivista työilmapiiriä. Yhteiset kahvihetket tai kohtaamiset käytävällä ovat oivallisia tilaisuuksia tutustua työkavereihin ja heidän persooniinsa. On tärkeää luoda työyhteisössä sosiaalisia kohtaamistilanteita työyhteisön jäsenien kesken, näin pystytään ylläpitämään hyvinvoivaa työilmapiiriä. (Virolainen 2012, 24.)

#### **4.2 Vuorovaikutuksen merkitys työhyvinvointiin**

Vuorovaikutustaidot ovat tiimityön ydin. Näin toteaa Liisa Ahonen, Samuli Rannan kirjassa Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä. Ahonen toteaa myös toimivan vuorovaikutuksen olevan tiimityön ydin. Jos vuorovaikutus tiimissä

takkuilee, on tiimin tällöin hyvin vaikea toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta ja sopia toimivan tiimin rakenteista. Kun tiimin vuorovaikutusilmapiiri on turvallinen, on tiimin jäsenten helpompaa kokea olevansa merkityksellisiä tiimin jäseniä ja näin ollen vaikeistakin asioista voidaan keskustella yhdessä avoimesti. (Ranta 2023, 49.)

Hyviin työyhteisötaitoihin kuuluu dialogisuus. Dialogisuudella tarkoitetaan pyrkimystä yhteisen ymmärryksen rakentamiseen ja taitoa edesauttaa vuorovaikutuksen kulkua siihen suuntaan. Dialogisen vuorovaikutuksen yksi tärkeimpiä elementtejä on vastavuoroisuus, jossa jokainen osapuoli pääsee vaikuttamaan vuorovaikutuksen kulkuun. (Mönkkönen 2018, 87.)

Toimivassa työyhteisössä ammattilaiset osaavat toimia erilaisten ihmisten kanssa ja ovat halukkaita rakentamaan toimivaa työyhteisöä. Toimivan työyhteisön ja sen ilmapiirin luomiseen tarvitaan kaikkien halukkuutta tukea toistensa vahvuuksia, ilman, että se uhkaa omaa urakehitystä. Työyhteisön toimintakulttuuri voi toisinaan tehdä vaikeaksi odotukset siitä, että jokainen työntekijä ottaisi vastuullista roolia omien työtehtävien hoidosta sekä muiden työnteon tukemisesta. Jos työyhteisön ilmapiiri ei salli ongelmien esiin nostamista tai avoimuutta, saattaa se johtaa työyhteisön välisiin työpaikkakiusaamisiin. (Mönkkönen 2018, 142.)

### **4.3 Johtamisen merkitys**

Luottamus ja avoimuus ovat työyhteisön ilmapiiriin ja hyvinvointiin kuuluvia avaintekijöitä. Esihenkilöllä on tärkeä rooli luottamuksen ja avoimuuden edistämisessä, sillä hän luo omalla toiminnallaan luottamusta ja avoimuutta ihmisten välille. Luottamus syntyy siitä, kun esihenkilö painottaa kokonaisuutta ja me-henkistä ajattelua. Luottamusta lisää myös se, että esihenkilö kertoo aidosti ja rehellisesti työpaikan tapahtumista. Tärkeää on myös esihenkilön kunnioittava käytös alaisiaan kohtaan ja tasavertainen sekä oikeudenmukainen kohtelu kaikille alaisilleen. (Juuti & Vuorela 2015, 97, 109.)

Johtamisen merkitys työilmapiiriin on erittäin tärkeä, mutta ei pidä unohtaa myöskään työntekijöiden vastuuta työilmapiirin luomiseen. Onnistunut johtaminen ja epäonnistunut johtaminen voivat tuottaa täysin erilaisen lopputuloksen työilmapiiriin tilanteessa, jossa muut olosuhteet ovat lähes samat. On siis hyvä muistaa, että työntekijät eivät voi delegoida omaa vastuutaan työilmapiiristä yksin organisaation johdolle, sillä vastuu on jokaisella. (Aro 2018, 71.)

## 5 Aikaisemmat opinnäytetyöt

Karelia ammattikorkeakoulussa tehdyssä toiminnallisessa opinnäytetyössä ”*Päiväkodin työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen*” tarkoituksena oli kehittää Linnunlahden päiväkodon työyhteisön työhyvinvointia ja lisätä työyhteisössä kohtaamista ja keskustelua. Opinnäytetyössä toimeksiantajalta oli tullut tavoitteiksi henkilöstön ryhmäytyminen sekä kohtaamisen ja keskustelun lisääntyminen työyhteisössä. Nämä olivat vaikuttaneet opinnäytetyön tuotoksen lopputulokseen ja päämäärään. Työyhteisöä osallistettiin prosessin aikana learning-café menetelmällä sekä ryhmähaastattelulla. Learning-café menetelmän ja ryhmähaastattelun avulla opinnäytetyöhön saatiin kerättyä tietoa työyhteisön kokemuksista työhyvinvointiin liittyen. Menetelmien avulla esiin nousivat neljä eri teemaa, jotka työntekijät kokivat tärkeiksi työhyvinvoinnin kannalta. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi keskustelukartta, joka sisältää kymmenen eri toimintaa toiminnallisia ja luovia menetelmiä hyödyntäen. Keskustelukartan harjoitetta oli tarkoitus hyödyntää työpaikalla kerran viikossa sille varatulla sopivalla ajalla. (Roivas, 2018.)

Karelia ammattikorkeakoulussa tehdyssä opinnäytetyössä ”*Nyt jaksaa loppupäivän – Työhyvinvoinnin edistäminen varhaiskasvatuksessa*” tarkoituksena oli tukea varhaiskasvattajien työssäjaksamista. Opinnäytetyö toteutettiin joensuulaiseen päiväkotiin ja sen tavoitteena oli löytää uusia toimintatapoja ja keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen. Opinnäytetyön tuotoksena

syntyi sähköinen työhyvinvointiopas, joka sisälsi erialaisia ideoita ja vinkkejä taukohetkien järjestämiseen työpäivän aikana tai erillisissä työhyvinvointitapahtumissa. Opas sisältää viisi erilaista teemaa, jotka pohjautuvat opinnäytetyön aikana tehtyihin tuokioihin päiväkodissa. Teemoihin kuuluivat musiikki, taukojumppa, rentoutuminen, venyttely sekä parin kanssa tehtävä tarinarentoutus. Oppaasta löytyy kunkin teemaan alta teoretietoa teeman vaikutuksista hyvinvointiin. (Turunen & Välipirtti-Litmanen, 2022.)

## **6 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tuotos**

Opinnäytetyömme toimeksiantajana ja toimintaympäristönä oli Joensuussa toimiva Jukolan päiväkotitoiminta. Kyseisessä päiväkodissa työskentelee 45–50 henkilöä. Opinnäytetyön prosessiin osallistui päiväkodin johtaja sekä päiväkodin koko henkilökunta. Opinnäytetyötä varten suoritettuun ryhmähaastatteluun valitsimme arpomalla henkilöstöstä kahdeksan henkilöä, mutta hyvinvointi-iltapäivään ja sen arviointiin osallistuivat kaikki päiväkodin työntekijät. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus on tukea Jukolan päiväkodin henkilökunnan sosiaalista työhyvinvointia. Tavoitteena on antaa työyhteisölle lisätietoja ja uusia toimintamalleja sosiaalisen työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi.

Opinnäytetyömme tuotoksena tuotimme hyvinvointi-iltapäivän Jukolan päiväkodin henkilökunnalle sekä oppaan sosiaalisen työhyvinvoinnin merkityksestä työyhteisössä. Tavoitteenamme oli tarjota Jukolan päiväkodin henkilökunnalle mukava, yhdessä tekemisen ilo ja rento hetki kiireellisen arjen keskelle. Pyrimme siihen, että hyvinvointi-iltapäivään olisi kaikkien helppo tulla, eikä kenellekään tulisi esimerkiksi vaivaantunut olo.

Lisäksi opinnäytetyömme tuotoksena syntyi opas sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseen. Opas on tiivis tietopaketti sosiaalisesta työhyvinvoinnista, sisältäen vinkkejä sekä keinoja sen ylläpitämiseen.

## 7 Toiminnallinen opinnäytetyö ja prosessia ohjaava malli

### 7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Sosionomi toimii valmistuttuaan alansa asiantuntijana. Opinnäytetyöstä tulee ilmetä, että opiskelija hallitsee alansa kehittämisen ja tutkimuksen perusteet. Käytännönläheisyys ja työelämälähtöinen kuvaavat onnistunutta opinnäytetyötä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 10.) Varhaiskasvatuksessa työnteon keskiössä ovat monipuoliset taidot, käytännöllisyys ja näiden soveltaminen, joten toiminnallinen opinnäytetyö valikoitui luontevasti toteutustavaksemme.

Toiminnallinen opinnäytetyö yhdistää tutkimusviestinnän keinoin toteutetun raportoinnin ja käytännön toteutuksen. Se on vaihtoehto ammattikorkeakouluissa tehtäville tutkimuksellisille opinnäytetöille. Toiminnallinen opinnäytetyö pyrkii ohjaamaan ammatillista toimintaa, ohjeistamaan (turvallisuusohjeistus) sekä opastamaan (perehdyttämisosas). Se voi olla myös koulutusalan mukaan tietyn tyyppisen tapahtuman toteuttaminen. Toteutustapa esimerkiksi näyttely, kirja, opas, kokous valitaan huolellisesti määritetyn kohderyhmän mukaan. Kohderyhmän mahdollisimman tarkka rajaaminen helpottaa opinnäytetyön tekijöitä pysymään työssään sille annetussa laajuudessa. Toiminnallisessa opinnäytetyössä opiskelijan tulee pohtia sekä perustella käytännön toteutusta alan teorioiden ja käsitteiden avulla. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9–10, 40, 42.)

Toimeksiantajan kautta opiskelija voi tuoda esille osaamistaan ja innovatiivisuuttaan. Yhteistyö työpaikan kanssa tuo tutuksi projektityön eri vaiheet ja kasvattaa vastuuntuntoa opinnäytetyön loppuunsaattamisesta. Toimeksi annetussa opinnäytetyössä toteutuvat tiimityön lisäksi aikataulukon, tarkkaan mietityn suunnitelman tekeminen, tavoitteet ja ehdot, joiden sisällä toimitaan. Opinnäytetyö, jonka aihe on lähtöisin työelämästä, tukee myös

opiskelijan ammatillista kasvua, sekä mahdollistaa omien tietojen ja taitojen peilaamisen työelämän tarpeisiin. (Vilkka & Airaksinen 2003, 16–17.)

Valitsimme opinnäytetyömme toteutustavaksi toiminnallisen opinnäytetyön, koska koemme varhaiskasvatuksen ammattilaisina toiminnallisten menetelmien toimivan tehokkaasti tiedon omaksumisessa ja uuden oppimisessa.

Opinnäytetyömme antaa esimerkkimallin työyhteisöön toiminnallisesta työhyvinvointi-iltapäivän toteutuksesta. Haluamme tuoda esille erityisesti työyhteisön yhteisöllisyyden, osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tärkeyden ja merkityksen.

## **7.2 Konstruktivistinen malli**

Salosen luomassa konstruktivistinen mallissa on yhdistetty lineaarisen ja spiraalimallin vahvuudet ja kehittämistoiminnan logiikat. Konstruktivistinen malli sisältää kehittämishankkeen huolellisen suunnittelun ja vaiheistuksen, toiminnassa oppimisen, osallisuuden, tutkimuksellisen kehittämisotteen sekä kattavan menetelmäosaamisen. Konstruktivisessa mallissa korostuu myös yhteisöllinen ja osallistava näkökulma sekä sosiopedagoginen työote. (Salonen 2013, 16)

Valitsimme opinnäytetyöhömme prosessia ohjaavaksi malliksi Salosen konstruktivistisen mallin. Mielestämme malli sopii hyvin toiminnallisen opinnäytetyöhömme, sillä se korostaa yhteisöllistä, osallistavaa sekä sosiopedagogista työtettä.



Kuvio 2. Opinnäytetyömme aikataulu Salosen (2013, 20) konstruktivistista mallia mukailien.

### 7.3 Tiedonhankinnan ja osallistamisen menetelmät

Haastattelulajeja on monia sekä tapoja toteuttaa haastatteluja on monia. Tavallisin tapa tehdä haastatteluja on yksilöhaastattelu, mutta ryhmähaastattelut ovat kuitenkin monissa tapauksissa käyttökelpoinen menettely. Ryhmähaastattelu voidaan pitää keskusteluna, jonka tavoite on jokseenkin vapaamuotoinen. Ryhmähaastattelussa osallistujat kommentoivat asioita spontaanisti, tekevät huomioita ja tuottavat monipuolista tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelijä esittää väliin kysymyksiä ryhmän yksittäisille jäsenille, mutta pääpaino haastattelijan puheessa on puhua useille jäsenille yhtä aikaa. (Hirsjärvi & Hurme 2022, 61)

Valitsimme opinnäytetyömme tiedonkeruu menetelmäksi ryhmähaastattelun, koska koimme yhdessä käytyjen keskustelujen tuovan kaipaamaamme materiaaliin monipuolisempia näkökantoja. Toivoimme haastattelutilanteen

etenevän vapaamuotoisena keskusteluna, jota ohjaa teemahaastattelurunko. Haastattelun kestoksi arvioimme noin yhden tunnin. Tiedostamme päiväkodin arjen kiireen, joten valitsimme haastattelumenetelmäksi mahdollisimman helposti toteutettavan ja henkilöstöä vähän kuormittavan tavan.

Toimeksiantajan toive haastattelujen suhteen oli, että haastatteluun osallistuvat henkilöt arvottaisiin. Olimme asiasta samaa mieltä, sillä koemme tällä tavoin saadun haastattelumateriaalin antavan monipuolisemman ja ajantasaisemman näkökulman. Jos haastateltavat olisivat vapaaehtoisia, heidän mielipiteensä ja näkökulmansa asioihin olisivat jo ennalta-arvattavia. Kokemuksemme mukaan tämäntyyppisiin keskusteluihin osallistuvat yleensä samat henkilöt.

Haastatteluun osallistuu päiväkodista 6–8 henkilöä.

Ryhmähaastattelua ohjaavat teemahaastattelurunko ja siihen sisältyvät ohjaavat kysymykset löytyvät opinnäytetyömme liiteosiosta (liite 1).

Toiseksi tiedonkeruumenetelmäksi opinnäytetyötämme varten valitsimme dialogisen keskustelun. Dialogisen keskustelun avulla pystyimme luomaan avoimen ja sujuvan keskusteluilmapiiirin niin toimeksiantajan, kuin työntekijöiden kanssa. Koimme dialogisen keskustelun olevan avainasemassa yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa.

Yksi olennainen osa dialogista vuorovaikutusta on vastavuoroisuus.

Vastavuoroisuus tarkoittaa sitä, että jokainen osallistuja saa vaikuttaa vuorovaikutuksen kulkuun. Keskustelu ei ole sama asia, kuin dialogi, sillä se voi olla muodollista, pinnalista sekä johtaa siihen, että keskustelijat puhuvat lopulta eri asioista. (Mönkkönen 2018, 107–108.) Dialoginen keskustelu on rinnakkaista toimintaa, jossa yksittäinen henkilö ei ole etuoikeutettu ratkaisemaan asioita toisten puolesta. Tarkoitus on löytää paras mahdollinen kompromissi, jossa esille tulevat erilaiset näkökulmat ja mahdolliset uudet ratkaisut. On myös hyvä muistaa, vastavuoroisuuden sääntö, jossa osallistujien kesken vallitsee turvallisuuden tunne ja kunnioitus. (Toikko & Rantanen 2009, 92–93.)

Opinnäytetyömme on kehittämistyö, jonka tarkoituksena on kerätyn tiedon avulla auttaa parantamaan työyhteisön sosiaalista työhyvinvointia. Kehittämistyöllä tarkoitetaan sekä käytännön kokemuksen, että tutkimuksen tuloksena saadun tiedon käyttämistä uusien menetelmien tai jo olemassa olevien parantamiseen. (Tilastokeskus, 2025). Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joka edellyttää henkilöiden aktiivista vuorovaikutusta ja osallistumista prosessiin. (Toikko & Rantanen 2009, 89.)

Osallistava toiminta on yksilön mahdollisuutta olla osallisena toiminnallisissa projekteissa tai kokonaisuuksissa, joka sisältää prosessin ideoinnin, päätöksenteon, toteutuksen ja arvioinnin. Osallistuminen koko prosessin vaiheisiin saa aikaan osallisuuden tunteen, joka vahvistaa toimijuutta, vuorovaikutusta sekä yhteisöön kuuluvuuden tunnetta. (Nivala & Ryyänen 2019, 139.)

Opinnäytetyössämme osallistamisen menetelminä toimivat ryhmähaastattelu ja hyvinvointi-iltapäivä arviointieineen. Haastattelu mahdollisti työntekijöiden osallistumisen hyvinvointi-iltapäivän suunnitteluun. Oman osansa suunnitteluun ja toteutukseen antoivat dialogiset keskustelut päiväkodin johtajan kanssa. Yhteydenpito toimeksiantajan kanssa sekä ryhmähaastattelu pohjautuivat opinnäytetyömme aikana dialogiselle keskustelulle.

#### **7.4 Arvioinnin menetelmät**

Opinnäytetyöprosessiin kuuluu myös opinnäytetyön kokonaisuuden arviointi. Arviointi tulisi suorittaa kriittisesti tutkivalla asenteella ja sen olisi hyvä sisältää aihepiirin, asetettujen tavoitteiden, teoreettisten viitekehysten, tietoperustan ja kohderyhmän arviointia. Ei pidä myöskään unohtaa mahdollisten epäonnistumisten arviointia ja näihin johtaneiden syiden pohtimista. (Vilka & Airaksinen 2003, 154, 161.)

Käytimme opinnäytetyöprosessin dokumentointiin opinnäytetyöpäiväkirjaa. Opinnäytetyöpäiväkirjaa tarvitaan jo opinnäytetyön aihetta valittaessa ja sen

toteuttamiseen kannattaa valita itselleen sopivin tapa. Opinnäytetyöpäiväkirja voi olla tyyliltään vapaamuotoinen tai hyvinkin kurinalainen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 45). Se on myös henkilökohtainen opinnäytetyönprosessin dokumentointi ja sen tulisi sisältää muun muassa omat ideoinnit, lähdekirjallisuus, aihealueeseen liittyvät pohdinnat sekä opinnäytetyön idea, tavoitteet ja mahdolliset muutokset. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 19–20.) Arviointi ei saisi jäädä subjektiiviseksi, joten palautetta olisi hyvä kerätä myös kohderyhmältä. Palautetta kerätään esimerkiksi tapahtumien onnistumisesta, oppaan toimivuudesta, käytettävyydestä sekä visuaalisesta ilmeestä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 157.) Koko opinnäytetyöprosessimme ajan kävimme dialogista keskustelua päiväkodin johtajan kanssa ja pyysimme palautetta suunnitelmistamme. Yhteistyö oli sujuvaa ja työ eteni aikataulussa suunnitelmien mukaan.

Palautetta keräsimme heti hyvinvointi-iltapäivän jälkeen QR-koodin avulla. Näin jokainen osallistuja täytti henkilökohtaisesti QR-koodin takaa löytyvän kyselylomakkeen (liite 3). Arviointi suoritettiin välittömästi tapahtuman jälkeen, jolloin saatu palaute on reaaliaikaista eikä se jää antamatta. Lisäksi keräsimme palautetta työhyvinvointi oppaasta, sen visuaalisesta ilmeestä sekä sen hyödyllisyydestä. Palautteen oppaasta keräsimme tiimeihin jaettavalla kyselylomakkeella (liite 4).

## **8 Opinnäytetyön prosessi**

### **8.1 Aloitus- ja suunnitteluvaihe**

Konstruktivistisen mallin mukaan aloitusvaihe on kehittämishankkeen ensimmäinen vaihe. Aloitusvaiheessa etsitään hankkeelle suunta ja kehittämistarve sekä pohjustetaan hankkeen kehittämistehtävää. Aloitusvaiheeseen kuuluu myös etsiä toimintaympäristö ja toimijat, joiden osallistumista ja sitoutumista työskentelyyn suunnitellaan. Tässä vaiheessa on

tärkeää keskustella asioista, jotka ovat tärkeitä ja merkityksellisiä työskentelyn kannalta ja vaikuttavat työskentelyn onnistumiseen. On myös tärkeää muistaa puhua aiheen realistisesta rajaamisesta, sitoutumisesta ja tuesta. Prosessin dokumentointi ja kirjaaminen on aloitettava aloitusvaiheessa. (Salonen 2013, 17.)

Opinnäytetyöprosessimme alkoi huhtikuussa 2024 ammatillisin kasvun tunteilta, kun meille selvisi molempien ajatukset tehdä opinnäytetyö saman teeman ympärille. Päätimme siis tehdä opinnäytetyön yhdessä ja yhteistyöpäiväkodiksi valikoitui Jukola, jossa toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee. Jukolan päiväkodin esihenkilö oli jo opintojen alussa esittänyt hänelle toiveen työhyvinvointiin liittyvästä opinnäytetyöstä.

Suunnitteluvaiheessa opinnäytetyölle laaditaan kirjallinen kehittämissuunnitelma. Kehittämissuunnitelman tulee sisältää opinnäytetyön tavoitteet, toteutusympäristön, työskentelyn eri vaiheet, toimijat, TKI-menetelmät, materiaalit ja aineistot, tiedonhankintamenetelmät, dokumentointitavat ja tuotettujen dokumenttien käsittelyn. Tässä vaiheessa selvitetään myös toimijoiden vastuut ja tehtävät. Suunnitteluvaiheen toteuttaminen kannattaa tehdä huolellisesti, vaikka toteutuksen eri osatekijät vielä tarkentuvatkin työskentelyn edetessä. (Salonen 2013, 17.)

Jotta ihmiset voivat ylläpitää elintärkeää kykyä oppia toisiltaan, tarvitaan avuksi dialoginen keskustelu. Dialoginen keskustelu rakentaa ihmisten välille vastavuoroista luottamusta, joka tekee yhteiselämästä turvallista ja sujuvaa. (Alhainen 2024, 15). Alhainen (2024) kirjoittaa kirjassaan, dialogisten keskustelujen ytimessä olevan aiheena olevan asian tai ilmiön keskeiset merkitykset osallistujille. Tavoitteena on siis, että esimerkiksi ”työpaikan hyvän ilmapiirin” merkitys saadaan näkyviin rikkaasti ja monisyisesti, jotta kaikki osallistujat voivat oppia jotain uutta käsiteltävästä asiasta.

Suunnitteluvaiheessa kirjasimme opinnäytetyön suunnitelmaan edellä mainitut asiat. Tarkensimme vielä opinnäytetyömme tuotosta, joka valmistuessaan tulee

sisältämään toiminnallisen työhyvinvointi-iltapäivän lisäksi työhyvinvointioppaan. Päiväkodinjohtajan kanssa käydyt dialogiset keskustelut säännöllisin väliajoin ovat pitäneet kaikki osapuolet ajan tasalla opinnäytetyömme etenemisestä. Alusta alkaen (huhtikuu 2024) yhteisenä tavoitteenamme on ollut koko henkilökunnan yhteen kokoava tapahtuma, joka sovittiin järjestettäväksi varsinaisen työajan ulkopuolella. Näin kaikilla oli mahdollisuus osallistua. Sovimme johtajan kanssa, että tapahtumaa pohjustava ryhmähaastattelu pidettäisiin joulukuussa 2024 ja itse tapahtuma maaliskuussa 2025.

## **8.2 Esivaihe ja työstövaihe**

Toimintaympäristöön eli "kentälle" siirtyminen tapahtuu esivaiheessa. Esivaiheessa käydään läpi suunnitelmaa ja se voi ajallisesti olla varsin lyhyt. Esivaiheen tarkoituksena on myös organisoida tulevaa työskentelyä yhdessä. (Salonen 2013, 17)

Opinnäytetyömme esivaiheessa organisoimme työskentelyä yhdessä toimeksiantajan kanssa. Hyväksytyt opinnäytetyön suunnitelma lähetettiin toimeksiantajalle ja teimme toimeksiantosopimuksen marraskuussa 2024. Toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee kyseisessä päiväkodissa, ja hän toi esille tekeillä olevan opinnäytetyön useissa eri yhteyksissä. Aihe oli koettu tärkeäksi ja ajankohtaiseksi. Säännöllisellä tiedottamisella siitä, missä vaiheessa opinnäytetyömme oli etenemässä, osallistimme ja motivoimme talon henkilökuntaa osallistumaan. Varmistaaksemme ryhmähaastatteluun osallistumisen, selvitimme ryhmistä sopivimman ajankohdan haastattelun pitämiselle.

Kehittämishankkeessa toiseksi tärkein vaihe on työstövaihe. Työstövaiheessa toimijat työskentelevät tiiviisti yhdessä kohti sovittua tavoitetta ja tuotosta. Ajallisesti työstövaiheen ajatellaan olevan pisin ja vaativin, sillä se pitää sisällään kaikki kehittämishankkeen osatekijät. Vaiheessa todentuvat kaikki aikaisemmin mainitut prosessin osatekijät. Ammatillisen oppimisen

näkökulmasta työstövaihe on tärkeä vaihe, vaikkakin vaihe on raskas työstä vastaaville henkilöille. (Salonen 2013, 18.)

Opinnäytetyömme työstövaiheen aloitimme marraskuussa 2024. Arvoimme ryhmähaastatteluun osallistuvat kahdeksan työntekijää. Kahdeksan työntekijän joukko koostui kaikista varhaiskasvatuksen ammattiryhmistä, varhaiskasvatuksen opettajista, lastenhoitajista sekä avustajista. Arvonnan jälkeen ilmoitimme arvoituille henkilöille valinnasta ja haastattelun ajankohdasta. Ryhmähaastatteluun osallistuvat henkilöt saivat kutsun viestillä, jossa haastattelutilannetta markkinoitiin tilaisuutena tuoda esille omia ajatuksia työhyvinvoinnista. Ajankohta ryhmähaastattelulle oli joulukuussa 2024. Toteutusajaksi sovimme aamupäivän, jolloin ryhmät ulkoilevat. Ajankohta sopi kaikille ja haastatteluun osallistuvat olivat innokkaita osallistumaan. Haastatteluajan ja osallistujien varmistuttua laadimme haastattelurungon (Liite 1), joka toimi ohjaavana työkaluna haastattelussa. Etukäteen suunnittelemiemme kysymysten tarkoitus oli olla keskustelua sekä aihetta ylläpitäviä. Kysymyksiä emme halunneet kohdistaa vain yhdelle henkilölle kerrallaan, vaan tarkoitus oli ylläpitää yhteistä keskustelukulttuuria.

Haastattelua aloittaessamme esittäydymme osallistujille ja kerroimme tapaamisen tarkoituksen, arvioidun aikataulun sekä ajatuksemme keskustelun etenemistyylistä. Korostimme osallistujille yhteisen, vapaan keskustelun merkitystä. Mainitsimme myös haastateltavien pysyvän anonyymeinä. Emme nauhoittaneet haastattelua, vaan teimme kirjallisia muistiinpanoja koko haastattelun ajan. Keskustelu käynnistyi sujuvasti ja eteni luontevasti. Saimme luotua avoimen ja keskusteleavan ilmapiirin, jossa jokainen osallistuja tuli kuulluksi. Kaikilla oli ajatuksia ja mielipiteitä työhyvinvointiin liittyen. Haastattelurungon (Liite 1) olemassaolon koimme hyväksi, sillä muutoin keskustelu olisi voinut kasvaa liian laajaksi.

Keskustelu aloitettiin käyden läpi työhyvinvointia yleisellä tasolla, mistä se koostuu ja millaisena osallistujat kokevat työhyvinvoinnin tilan Jukolassa. Pyrimme pitämään tämän aiheen käsittelyn lyhyenä, jotta aikaa jää enemmän

sosiaalisen työhyvinvoinnin käsittelemiseen. Ohjaamatta keskustelua, osallistujat toivat työhyvinvointiin liittyvistä asioista esille paljon sellaista, joka liittyy sosiaaliseen työhyvinvointiin. Keskusteluissa nousi esiin työilmapiirin, toimivan tiimin ja johtajuuden suuri merkitys.

Työilmapiiri koettiin Jukolassa olevan pääosin kunnossa. Keskustelussa tuli ilmi, ettei työyhteisössä esiinny juurikaan negatiivisuutta tai toisesta selän takana pahan puhumista. Ilmapiirin koettiin olevan pääosin sellainen, jossa jokaisen työntekijän vahvuudet huomioidaan, rakentavaa keskustelua käydään ja palautetta annetaan. Haastateltavat kokivat työpaikalla toimivat säännölliset Puhepiirit toimiviksi ja antoisiksi. Puhepiirit mahdollistavat yhteisen keskustelun ja vertaistuen jakamisen niistä aiheista, jotka ovat työntekijöille tärkeitä. Toimivan sosiaalisen työhyvinvoinnin avainasioita keskustelijat näkivät olevan seuraavanlaisia: hyvät käytöstavat, toisen työn arvostus, vuorovaikutustaidot, mahdollisuus olla oma itsensä ja tulla kuulluksi. Näistä asioista koostuu myös toimiva tiimi. Lisäksi toimivassa tiimissä uskalletaan ottaa myös ongelmakohtia esille. Toimiva ja yhteen hiileen puhaltava tiimi on pohjana koko varhaiskasvatuksen hyvinvoinnille. Aikuisten hyvinvointi heijastuu myös lapsiin.

Työhyvinvoinnin ylläpitämisen haasteiksi nousivat arjen kiire, jolloin työkaverin kohtaamiselle ei jää aikaa sekä vaikeiden asioiden esille ottaminen tiimeissä. Pelko siitä, miten asian esille ottamiseen reagoidaan ja miten se vaikuttaa tiimin toimintaan, estää epäkohtien julki tuomisen. Myös omien tunteiden nousemista pintaan arastellaan. ”Mikään ei muutu, jos kukaan ei koskaan suutu” lausahti eräs keskustelijoista. Vaikka talon yleinen työskentelyilmapiiri tukee mahdollisuutta käyttää omia vahvuuksia, yksilötasolla nousi kuitenkin esille myös esteitä tälle, esimerkiksi erot työskentelytavoissa ja vastuunjakamisen vaikeus. Negatiivisia tunteita työyhteisössä aiheuttaa sovittujen vastuiden tekemättä jättäminen. Keskusteluissa käytiin läpi myös varhaiskasvatuksen yleistä kiireeseen liittyvää ongelmaa. Arjen hektisyys vaikuttaa tunteeseen siitä, että ”kunhan vaan saan nämä työt hoidettua”. Tämä vie voimia sosiaalisesta kanssakäymisestä.

Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä keskusteltaessa esiin nousi johtamisen merkitys. Jukolassa työntekijöiden ja johdon välinen suhde koettiin avoimeksi, esihenkilölle on helppo mennä puhumaan myös haasteellisista asioista.

Esihenkilön koettiin olevan ymmärtäväinen, luottamuksellinen ja kiinnostunut tiimien asioista. Säännölliset vierailut ryhmissä ja tiimipalavereissa ovat sekä lapsille, että työntekijöille tärkeitä ja vahvistavat tunnetta siitä, että hän välittää. Tiimimuistioiden välittäminen esihenkilölle toimii molemminpuolisena tiedonsiirron välineenä. Muistioiden sisältämät asiat ja kysymykset eivät näin ollen jää huomioimatta, koska esihenkilö lukee ja kommentoi niitä.

Työntekijöiden saama palaute arjen keskellä ohjaa toimintaa oikeaan suuntaan ja on tärkeää sekä yksilöiden, että työilmapiirin kannalta. Parannettaviksi asioiksi esihenkilön ja henkilöstön välillä mainittiin ajoittainen tiedonkulun katkonaisuus sekä positiivisen palautteen lisääminen.

Haastateltavat toivat esille keinoja, joilla kehittää sosiaalista työhyvinvointia.

Yksi vahvasti esiin noussut teema oli yhdessä tekeminen. Kaikkien tasavertainen osallistuminen työajalla tapahtuviin yhteisiin tapahtumiin koettiin työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi. Yhdessä tekeminen kaikkien osallistuessa antaa työyhteisölle paljon. Säännöllisin väliajoin järjestettäviä yhteisiä, rentoja tuokiota ja tapahtumia kaivattiin.

Haastattelun jälkeen osallistuneet antoivat positiivista palautetta ja kokivat haastattelutilanteen olleen avoin, lämminhenkinen ja rentoa keskustelua herättävä. Vaikka työhyvinvointi on esillä työyhteisöissä paljon, aihe koettiin silti ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Tämä tuli ilmi keskustelun intensiivisyydestä aiheen ympärillä sekä kiireettömyyden tunteesta. Haastattelua olisi voinut jatkaa pidempäänkin.

Haastattelujen jälkeen aloimme yhdessä suunnittelemaan hyvinvointi-iltapäivän aikataulutusta, sisältöä sekä informatiivista diaesitystä. Iltapäivän ohjelman runko muotoutui haastattelun pohjalta, jossa esille tuli tarve yhteiselle rennolle tekemiselle. Tapahtuman kestoksi sovittiin kaksi tuntia, joka piti sisällään esittäytymiset, näytelmän, diaesityksen sekä henkilöstön osallistavat ja

toiminnalliset, ryhmäytymistä vahvistavat aktiviteetit. Koska kyseessä on iso työyhteisö ja arjen työ tapahtuu tiiviisti omissa ryhmissä, eivät kaikki työyhteisön jäsenet välttämättä ole ehtineet tutustua toisiinsa. Hyvinvointi-iltapäivän yksi tavoitteista oli tutustuttaa työntekijöitä toisiinsa jakamalla heidät satunnaisesti aktiviteettiryhmiin. Tarkempi toimintasuunnitelma liitteenä (liite 2).

### **8.3 Tarkistus ja viimeistelyvaihe**

Tarkistusvaiheella on yksi merkittävä rooli osana kehittämishanketta, vaikka sen voidaan ajatella myös kulkevan läpi kaikkien prosessin vaiheiden.

Tarkistusvaiheessa toimijat arvioivat yhdessä syntynyttä tuotosta. Arvioinnissa päätetään tuotoksen seuraavasta vaiheesta, palaako tuotos takaisin työstövaiheeseen vai siirtyykö tuotos viimeistelyvaiheeseen. Ajallisesti tämä vaihe voi olla lyhty ja kertaluontoinen. (Salonen 2013, 18)

Teimme tiiviisti yhteistyötä toimeksiantajan kanssa koko opinnäytetyöprosessimme ajan. Arvioimme reflektoiden säännöllisesti toimintaamme ja kysyimme aktiivisesti palautetta toiminnastamme toimeksiantajalta. Toimeksiantaja oli tietoinen jokaisesta työvaiheesta ja antoi palautetta. Avoin ja tarpeeksi usein saatu palaute auttoi pysymään aikataulussa. Ensimmäisen version tietoperustasta annoimme toimeksiantajan luettavaksi jo marraskuussa 2024. Tämän lisäksi pyysimme välipalautetta oppaasta ja hyvinvointi-iltapäivän suunnitelmasta helmikuussa 2025. Saamamme palaute oli positiivista molemmista tuotoksista.

Viimeistelyvaiheeseen tulee varata runsaasti aikaa, sillä se voi kestää hyvinkin pitkään. Raportin ja tuotoksen saattaminen viimeistelyyn muotoon, on vaativaa ja työllistää opinnäytetyön tekijöitä yllättävän paljon. Kirjallisen raportin viimeistely lopulliseen muotoonsa on pääsääntöisesti opiskelijan omalla vastuulla. (Salonen 2013, 19.) Aloitimme hyvinvointioppaan ja opinnäytetyön raportin viimeistelyn helmi-maaliskuussa 2025. Koska toimeksiantajalta saatu välipalaute oppaasta oli positiivista, keskityimme tässä vaiheessa sen visuaalisen ulkoasun viimeistelyyn.

## 9 Tuotosten esittely, arviointi ja palautteet

### 9.1 Hyvinvointi-iltapäivä

Yleensä prosessin lopuksi syntyy aina jokin konkreettinen tuotos, joka voi olla esimerkiksi opas, kuvaus, malli, esite tai toimintapäivä. Valmis tuotos voidaan asettaa opinnäytetyön loppuun tai erilliseksi liitteeksi. Olennaista on ymmärtää, että raportti toimii prosessin kirjallisena esityksenä ja kirjallisen esityksen tuloksena syntyy erityinen ja itsenäinen tuotos. Opinnäytetyön raportin on oltava kokonaiskuvaus kehittämistoiminnan ymmärtämisestä, oman alan ammatillisuudesta sekä tekijöiden omasta oppineisuudesta. (Salonen 2013, 18, 25)

Tässä opinnäytetyössä valmiina tuotoksena syntyi hyvinvointi-iltapäivä sekä opas, johon on koottu tiiviisti sosiaaliseen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Hyvinvointi-iltapäivän avulla tuotimme käytännön esimerkin työyhteisölle siitä, millaisia työhyvinvointia edistäviä toimintoja he voivat jatkossa järjestää.

Hyvinvointi-iltapäivä pidettiin päiväkodin henkilöstölle ennakkosuunnitelmista poiketen 24.3.2025. Tarkoituksena oli pitää iltapäivä viikkoa aikaisemmin, mutta toimeksiantajan aikataulumuutosten takia jouduimme siirtämään päivää. Aloitimme hyvinvointi-iltapäivän esittelemällä itseämme sekä opinnäytetyömme, jonka aikana osallistujat nautiskelivat kahvia sekä pientä purtavaa. Esittelyjen jälkeen näyttelimme kaksi pientä kohtausta työpaikalta. Ensimmäisessä kohtauksessa käsiteltiin työkaverin kohtaamista negatiivisesti, toisessa taas käsiteltiin samaa asiaa positiivisuuden kautta. Kohtausten oli tarkoitus herättää osallistujat pohtimaan toisten kohtaamista ja sitä, kuinka jokainen voi itse vaikuttaa siihen, millainen vuorovaikutus kohtaamisissa on.

Tämän jälkeen aloitimme diaesityksen, jossa ensimmäisenä esiin tuli lause: ”Mitä tulee paikalle, kun sinä tulet paikalle?”. Lause se aikaan mukavaa keskustelua työilmapiiristä ja siitä, kuinka kohdata työkavereita työpäivän

aikana. Pidimme diaesityksen selkeänä ja tiiviinä, jotta osallistujien mielenkiinto pysyisi yllä koko iltapäivän ajan. Diaesityksen jälkeen aloitimme toiminnallisen osuuden ohjaamisen. Meillä oli yhteensä neljä erilaista aktiviteettia, joita osallistujat suorittivat viiden hengen ryhmissä. Toiminta aloitettiin kuitenkin ensin yhteisellä nauruharjoituksella, jonka tarkoituksena oli rentouttaa ja luoda humoristinen ilmapiiri. Osallistujat ohjattiin makaamaan lattialle niin, että jokaisen pää oli edellisen vatsan päällä. Näin muodostui kalanruotoa muistuttava letka, jossa letkan ensimmäinen osallistuja aloitti nauramisen, johon muiden tuli yhtyä.

Onnistuneen alkurentoutuksen jälkeen vuorossa oli tehtävä, jossa ryhmien täytyi keksiä annetulle esineelle uusi käyttötarkoitus. Olimme keränneet kassiin erilaisia esineitä, muun muassa retkisuihku, munaleikkuri sekä kalapihdit, josta jokainen ryhmä nosti vuorollaan oman esineensä. Kaikkien ryhmän jäsenten tuli olla osallisena esineen uuden käyttötarkoituksen esittelyssä. Osallistujat olivat innokkaasti mukana ja esineille keksittiin hauskoja uusia käyttötarkoituksia. Esimerkiksi kulmahiomakone leikkasi työntekijöiden palkasta ison siivun pois. Kalapihdit taas saivat uuden käyttötarkoituksen märkien hanskojen poistotilanteessa ja asettamisessa kuivauskaappiin.

Seuraavaksi päästiin näyttelemään kohtauksia, jotka olimme valmiiksi suunnitelleet. Ryhmät valitsivat joukostaan henkilön, joka aloittaisi näytelmän. Näytelmän aloittajalle annoimme lapun, jossa oli jokin tilanne. Esimerkiksi leipuri leipomassa/koristelemassa täytekakkuja, kun leipomossa syttyy tulipalo. Lapun lukenut henkilö alkoi esittämään lukemaansa tilannetta, johon muut ryhmäläiset liittyivät mukaan. Tilanteessa ei saanut puhua, mutta erilaisia ääniä sai tehdä. Mininäytelmät tempaisivat osallistujat mukaansa ja nauramisesta ei meinannut tulla loppua. Tässä vaiheessa tarkistimme ajankulua ja huomasimme olevamme etuajassa ohjelmanumeroiden suhteen. Niinpä heittäydyimme itse mukaan kahteen ylimääräiseen näytelmään.

Viimeisenä ohjelmanumerona oli pukeutumiskisa. Lähtökohtana oli tilanne, jossa varhaiskasvattajat olivat lähdössä kesälomalle. Matkalaukussa oli

koottuna monipuolinen ja kirjava sekoitus lomavaatteita ja asusteita. Ryhmien jäsenten tehtävänä oli pukea itselleen mahdollisimman nopeasti yhdistelmä, johon kuului peruukki, päähine, vaate, aurinkolasit ja jokin rekvisiitta. Kisan aikana taustalla soi vauhdikas kesämusiikki. Suorituksista otettiin aika ja nopein joukkue palkittiin. Kaksi ryhmistä sai täsmälleen saman ajan, joten uusintakierros oli tarpeen. Uusintakierrokselle ryhmät saivat valita joukostaan kolme osallistujaa.

Palautetta keräsimme hyvinvointi-iltapäivästä heti illan päätteeksi, aktiviteettien jälkeen. Kyselylomake (liite 3) löytyi qr-koodin takaa, jonka jokainen sai täyttää omalla puhelimellaan. Halusimme, että palautteen antaminen olisi osallistujille vaivatonta ja saatu palaute mahdollisimman tuoretta. Meitä kiinnosti, onko tällaiselle toiminnalle tarvetta jatkossa.

Hyvinvointi-iltapäivään osallistui kaiken kaikkiaan 31 työntekijää.

Palautekyselyssä kysyimme ensimmäiseksi sitä, oliko osallistujien helppo heittäytyä toimintaan mukaan. Tähän 88% vastaajista vastasi myöntävästi. Toisena kysyimme osallistujien viihtyvyyttä ja sitä, tunsiko joku itsensä kiusaantuneeksi. Kyselyyn vastaajista 87% viihtyi ja loput tunsivat olonsa kiusaantuneiksi. Kysyttäessä tapahtuman kokonaisuuden toimivuutta, sekä saimme luotua innostavan tunnelman, oli vastausprosentti 100%. Näin ollen osallistujat kokivat hyvinvointi-iltapäivän kokonaisuuden toimivaksi ja saimme luotua osallistujille innostavan ilmapiirin. Kysyimme myös, kokivatko osallistujat tällaisen tapahtuman tarpeelliseksi, johon 87% vastasi myöntävästi. Halusimme myös tietää, mitä mieltä osallistujat olivat siitä, kuinka usein tällaista toimintaa olisi hyvä järjestää. Vastaajista 41% oli sitä mieltä, että kerran vuodessa, 22% vastasi kaksi kertaa vuodessa ja 37% kolme kertaa vuodessa.

Viimeinen kysymys oli avoin, jossa tiedustelimme onnistumisiamme ja kehittämistarpeita. Kysymykseen vastasi 20 osallistujaa ja saamamme palaute oli pääsääntöisesti positiivista.

Oma mielipiteemme hyvinvointi-iltapäivästä kokonaisuudessaan oli onnistunut. Meille jäi tunne siitä, että kaikki viihtyivät ja osallistujat jaksoivat hienosti vielä

työpäivän jälkeenkin heittäytyä toimintaan mukaan. Olimme ennen tapahtumaa käyneet yhdessä karkeasti läpi työnjaon, jolloin meillä oli suurpiirteinen suunnitelma siitä, minkä osion kumpikin vetäisi. Itse tapahtumassa työnjako oli sujuvaa ja täydensimme toinen toisiamme. Tässä pääsimme näyttämään omat vahvuutemme luontevina esiintyjinä. Esiintymistapamme loi teoriaosuudenkin esittelyyn rennon ja keskusteleavan ilmapiirin. Olimme suunnitelleet arvion tapahtuman aktiviteettien kestosta, jonka pohjalta veimme iltapäivää eteenpäin. Osallistujat saapuivat paikalle kiitettävän ajoissa ja itse toiminta pääsi alkamaan jopa etuajassa. Pidimme huolta aikataulusta ja huomasimme noin puolessa välin tapahtumaa olevamme suunniteltua aikataulua edellä. Jotta saimme suunnitellun ajan käytettyä tehokkaasti, muokkasimme yhtä ohjelmanumeroa lennosta. Ylimääräisenä lisänä heittäydyimme itse aktiviteettiin mukaan. Saamamme palautteen perusteella myös tällainen aktiivisesti osallistava tekeminen toimii työyhteisön yhteisöllisyyden vahvistajana.

## **9.2 Sosiaalisen työhyvinvoinnin opas**

Opinnäytetyömme toisena tuotoksena syntyi opas sosiaalisesta työhyvinvoinnista ja sen ylläpitämisestä. Oppaaseen kokosimme tiiviiseen ja helposti luettavaan muotoon tietoa sosiaalisesta työhyvinvoinnista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Toteutustavassa huomioimme oppaan visuaalisen houkuttelevuuden ja sisällön osallistavan tyylin. Oppaan asiat on tuotu esille siten, että lukija joutuu pohtimaan niitä omasta näkökulmastaan. Opas koottiin teoretiedon, käytännönkokemusten sekä haastattelujen pohjalta. Vaikka oppaassa hyödynnettiin Jukolan päiväkodin työyhteisöä, sopii opas jaettavaksi kaikkiin varhaiskasvatuksen yksiköihin.



Kuva 1: Kuvia oppaasta. Opas kokonaisuudessaan löytyy liitteenä (liite 3).

Oppaasta keräsimme palautetta tiimeittäin, toimeksiantajalta sekä erityisopettajalta ja resurssityöntekijältä. Ensimmäiseksi kysyimme oppaan ulkoasusta, herättikö se mielenkiinnon. Kaikissa vastauksissa ilmeni oppaan ulkoasun olevan mielenkiintoa herättävä ja visuaalisesti toimiva. Kuvat, värit ja selkeä sommittelu saivat kiitosta.

Asiasisällöstä ja oppaan hyödyllisyydestä kysyttäessä positiivista palautetta toivat tiivis asioiden esitysmuoto, tärkeä aihe sekä helppolukuisuus. Vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että opas vastaa hyvin kysymyksiin sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Vihkosen katsottiin olevan sellainen, että se toimisi hyvin pohjana yhteisille keskusteluille työyhteisöissä. Palautelomakkeessa tuotiin toistuvasti esille, kuinka oppaan avulla voi pysähtyä pohtimaan omaa toimintaansa työyhteisössä.

Palautteen mukaan kehitettävää oli sivujen irtonaisuus, joka johtui puhtaasti teknisistä seikoista. Työhyvinvoinnin portaat eivät auenneet kaikille. Tilanne olisi ollut toinen, jos opas olisi jaettu vasta hyvinvointi-iltapäivän jälkeen. Opas jouduttiin aikataulumuutoksista johtuen jakamaan ryhmien arvioitavaksi ennen

hyvinvointi-iltapäivää, jossa työhyvinvoinnin portaat esiteltiin tarkemmin. Yhdessä palautelomakkeessa koettiin opas liian informatiiviseksi, johon olisi hyvä tutustua useassa eri osassa. Palautelomakkeessa pyysimme numeraalista arviota oppaasta asteikolla yhdestä viiteen ja keskiarvioksi saimme neljä. Koska palaute piti sisällään myös kehitettävää, koimme saaneemme totuudenmukaista ja rehellistä palautetta.

Pyysimme toimeksiantajalta vapaamuotoista arviointia hyvinvointi-iltapäivästä sekä oppaasta. Kiitosta saimme tapahtuman kokonaisuuden toteuttamisesta sekä oppaan hyödyllisyydestä ja hyödynnettävyydestä. Toimeksiantajan mielestä opas toimisi työkaluna esimerkiksi uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Positiivista palautetta saimme myös palautteenkeruumenetelmistä. Toimeksiantajan mielestä olisimme voineet kysyä osallistujilta mielipidettä työyhteisön työhyvinvoinnin tilasta. Hyvinvointi-iltapäivä lopetettiin noin 15 minuuttia odotettua aikaisemmin ja tähän toimeksiantaja olisi toivonut vielä jotain lisätoimintaa. Kaiken kaikkiaan tapahtuma oli onnistunut ja mukaansatempaava. Toimeksiantaja oli sitä mieltä, että tarvetta vastaavanlaiselle toiminnalle on jatkossakin.

## **10 Pohdinta**

### **10.1 Johtopäätökset**

Virtasen mukaan (2024, 18–19) työhyvinvoinnista puhutaan usein arkikielessä työssä jaksamisena. Työssäjaksaminen on kokonaisvaltainen ilmiö, joka linkittyy sekä kehon, että mielen hyvinvointiin. Työhyvinvointiin liittyy sekä myönteisiä, että kielteisiä tiloja. Myönteisessä tilassa korostuvat työtyytyväisyys ja työssä viihtyminen sekä työn imu, johon vaikuttavat energisyys, korkea vireystila ja myönteiset tunteet. Negatiivisessa tilassa taas korostuvat stressi, jännittyneisyys, hermostuneisuus sekä kehollinen ylivirittyneisyys.

Olemme molemmat työskennelleet varhaiskasvatuksessa kauan ja työhyvinvointi sekä sen merkitys työyhteisön toimivuudelle on suuri. Etenkin suurissa yksiköissä työyhteisön haasteet vuorovaikutuksessa ovat tiedossamme. Kokemuksemme mukaan kyseinen aihe on puhututtanut viime vuosina entistä enemmän. Myös toimeksiantajamme koki tarpeelliseksi paneutua asiaan ja tuoda sitä enemmän esille. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää sosiaalisen työhyvinvoinnin tilaa Jukolan päiväkodissa. Tavoitteena oli oppaan ja hyvinvointi-iltapäivän keinoin vahvistaa ja tukea sosiaalista työhyvinvointia. Opinnäytetyöprosessin koimme tärkeäksi ja mielekkääksi, sillä aihe oli molemmille tärkeä.

Varhaiskasvatuksessa arki on täynnä erilaisia tunteita ja muuttuvia tilanteita, joissa koetaan iloa, yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä nautitaan yhteisistä hetkistä. Toisaalta kiire, melu, välinpitämättömyys sekä toimintaympäristön toimimattomuus voivat aiheuttaa ahdistusta, jota kokevat niin lapset kuin aikuisetkin. Jotta varhaiskasvatuksessa voitaisiin hyvin, tarvitaan tähän yhteisten tavoitteiden eteen töitä tekevää työyhteisöä, joka antaa työntekijöilleen voimaa. Hyvinvoivat aikuiset tuovat hyvinvointia myös lapsille. (Köngäs 2019, 220; Leskisenoja 2019, 9.)

Tiedostamme varhaiskasvatuksen arjen hektisyyden ja työn kasvaneet vaatimukset, joten halusimme omalta osaltamme edesauttaa henkilöstön hyvinvointia ja työssäjaksamista. Toivoimme, että toteuttamamme hyvinvointi-iltapäivä sekä opas auttaisivat ylläpitämään työyhteisön sosiaalista hyvinvointia. Tiedostamme jo oman kokemuksemme perusteella, että yhteistä, rentoa sekä hassuttelevaa tekemistä tarvitaan. Tällainen toiminta lisää yhteisöllisyyttä, osallisuutta sekä työkavereihin tutustumista muutenkin kuin työpersoonan kautta.

Tiedonkeruumenetelmänä toteuttamamme ryhmähaastattelu toi esille, että yleisesti sosiaalisen työhyvinvoinnin tila koettiin positiiviseksi joitakin pieniä epäkohtia lukuun ottamatta. Haastateltavat ilmaisivat huolen siitä, millä keinoin ylläpitää saavutettu tila sekä avoimuus työyhteisössä. Keskustelijoiden

päällimmäisenä ajatuksena olivat yhteiset, yhdessä suunnitellut toiminnalliset tapahtumat ja hetket. Tämän haastattelun perusteella koimme, että opinnäytetyömme, toiminnallinen iltapäivä sekä hyvinvointiopas ovat hyviä ja toimivia keinoja kehittää työhyvinvointia.

Jokaisen varhaiskasvatuksen ammattilaisen on tärkeää saada kokea kuuluvansa merkityksellisenä osana työyhteisönsä ja sen kehittämiseen. Jokaisen työyhteisön jäsenen työpanosta ja vastavuoroista auttamisen halua edellytetään, jotta laadukas varhaiskasvatus voi toteutua. On syytä muistaa, että on koko työyhteisön yhteinen asia tavoitella lasten ja perheiden hyvinvointia. (Fonsén, Koivula, Korhonen & Ukkonen-Mikkola 2021, 154.)

Sosiaalisella työhyvinvoinnilla on suuri merkitys siihen, millaiseksi työyhteisön hyvinvointi muodostuu. Tämä ilmeni tutustuessamme opinnäytetyömme lähdekirjallisuuteen. Kaikki lähtee siitä, kuinka itse voit. Kun huolehdit omasta hyvinvoinnistasi, jaksat työssäsi paremmin ja kykenet olemaan vastavuoroisessa vuorovaikutussuhteessa muiden kanssa. Virtasen (2024, 19) mukaan yksinkertaisesti ajateltuna työhyvinvoinnissa on kyse virittyneisyydestä ja sen erilaisista muodoista. On myös tärkeää muistaa se, koemme työhön liittyvän enemmän kielteisiä vai myönteisiä tunteita. Pidempiaikainen työhyvinvointi vaatii työniloa ja mielekkäiden tavoitteiden asettamista. Näiden avulla saavutamme kukoistuksen tilan työssämme, jolloin saamme kokea merkityksellisyyden kokemuksia ja tunteen, että kehitymme oikeaan suuntaan. (Virtanen 2024, 19.)

Hyvinvointi-iltapäivän ja oppaan suunnittelu ja toteutus olivat meille mielekästä ja oman tuntuista tekemistä. Yhteistyö toimeksiantajan sekä päiväkodin henkilöstön kanssa oli sujuvaa ja innostavaa. Toimiva vastavuoroisuus ja dialogisuus veivät työskentelyämme eteenpäin positiivisella otteella. Meillä oli koko ajan tunne siitä, että teemme työtä tärkeän asian äärellä. Toimeksiantaja oli alusta alkaen mukana prosessissa ja aikataulujen sopiminen oli mutkatonta. Koko henkilöstön yhteen tuovan tapahtuman järjestäminen oli hänelle itsestänselvyys.

Opinnäytetyömme prosessi kesti noin seitsemän kuukautta edeten Salosen (2013, 16) konstruktivistisen mallin mukaisesti. Eri vaiheet etenivät aikataulun mukaisesti, emmekä kokeneet sen suurempia haasteita toteuttaa niitä. Jatkuva työskentelyn arvioiminen ja opinnäytetyöpäiväkirjan pitäminen auttoivat prosessin työstämisessä eteenpäin. Pyysimme aktiivisesti palautetta myös toimeksiantajalta koko prosessin ajan, jolloin pystyimme tarvittaessa kehittämään työskentelyämme. Opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa saimme tiedon siitä, että toiminnallisen opinnäytetyön tuotokseksi ei riittäisi pelkkä hyvinvointi-iltapäivä. Opettajan kanssa käytyjen keskustelun jälkeen tulimme siihen tulokseen, että teemme lisäksi oppaan sosiaalisesta työhyvinvoinnista ja sen ylläpitämisestä. Opas sisältöineen liittyisi luontevana osana hyvinvointi-iltapäivään.

Koemme opinnäytetyöprosessissamme päässeemme asettamiimme tavoitteisiin. Onnistuimme luomaan mielenkiintoisen ja monipuolisen kokonaisuuden toimeksiantajan toiveiden mukaisesti. Saimme pidettyä osallistujien mielenkiinnon yllä jo haastattelutilanteesta lähtien.

## **10.2 Luotettavuus ja eettisyys**

Noudatimme opinnäytetyömme kaikissa vaiheissa hyvän tieteellisen käytännön perusperiaatteita, joita ovat luotettavuus, jolla varmistetaan toiminnan laatu suunnittelussa, menetelmissä, analyyseissä ja voimavarojen käytössä. Rehellisyys, jolloin toimintaa suunnitellaan, toteutetaan, arvioidaan ja siitä raportoidaan avoimesti. Arvostus kollegoita, toiminnan osapuolia, yhteiskuntaa ja ympäristöä kohtaan. Vastuun kantaminen koko toiminnan elinkaaresta aina ideoinnista toiminnan vaikuttavuuksiin saakka. (Tenk, 2023, 12.)

Hankimme työllemme tutkimusluvan Jukolan päiväkodin johtajalta. Teimme toimeksiantosopimuksen Karelia-ammattikorkeakoulun ja toimeksiantajan välille sekä huolehdimme tietosuojakäytänteiden mukaisesta toiminnasta. Käsittelimme, säilytimme sekä tuhosimme muistiinpanot sekä kyselyjen tulokset oikeanlaisesti tietosuojakäytänteen huomioiden. Kunnioitimme jokaisen

työntekijän itsemääräämisoikeutta, sillä kyselyihin, haastatteluihin sekä hyvinvointipäivään osallistuminen ja vastaaminen oli vapaaehtoista. Kerroimme haastateltaville opinnäytetyömme tavoitteista, tarkoituksesta ja tuotoksesta. Selvitimme myös mihin tarkoitukseen vastauksia käyttäisimme.

Opinnäytetyössä tulee välttää plagiointia, eli tieteellistä varkautta, jossa esitellään toisen kirjoittamaa tai ideoimaa asiaa omanaan. Lähdeviitteen puuttuessa tai sen epämääräisessä viittauksessa voidaan epäillä luvaton lainaamista. Hyviin tieteellisiin käytänteisiin ei kuulu luvaton lainaaminen. Toisten ideat ja ajatukset on aina merkittävä asiankuuluvien lähdeviitein. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 122.) Noudatimme opinnäytetyössämme huolellisuutta ja tarkkuutta lähdeviitteiden- ja luettelon merkitsemisessä.

Tietoperustaa keräsimme harkiten ja tarkastelemalla kirjallisuutta lähdekriittisesti. Lähdekriittisyydessä tulee ottaa huomioon muun muassa kirjoittajan tunnettavuus sekä arvostettavuus, lähteen ikä ja alkuperä sekä uskottavuus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 113.) Käytimme opinnäytetyössämme mahdollisimman luotettavia ja monipuolisia lähteitä, kiinnittäen myös huomioita niiden ajankohtaisuuteen.

Pyrimme opinnäytetyössämme ja sen päätteeksi tuotoksena syntyneessä hyvinvointitapahtumassa huomioimaan henkilökunnan ajatuksia ja näkemyksiä sosiaalisesta työhyvinvoinnista Jukolassa. Tiedon keruun toteutimme laadullisen tutkimusmenetelmän keinoin ryhmähaastattelemalla työntekijöitä. Olimme kiinnostuneita siitä, millaisista asioista varhaiskasvatuksen henkilöstö haluaisi tietoa hyvinvointi-iltapäivässä. Tavoitteena ei ollut haastatteluista saatu tiedon määrä, vaan laatu. Aineiston tulee olla monipuolista ja sen sisällön tulee vastata opinnäytetyön tavoitteisiin. Toisena tavoitteena on löytää näkökulmia, joilla voidaan vaikuttaa kohderyhmän tarpeisiin. (Vilka & Airaksinen 2003, 63–64.)

### 10.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessimme on ollut ajallisesti pitkä ja monivaiheinen, jossa olemme kehittäneet tiedonhankinnan sekä tieteellisen kirjoittamisen taitoja. Prosessi on vaatinut sinnikkyyttä, suunnitelmallisuutta, aikataulutusta ja luottamusta toisiimme. Koko opinnäytetyömme prosessin kantava voima on ollut molempien tahtotila pysyä suunnitelluissa ja sovituisissa aikatauluissa. Myös työskentelytapojen samankaltaisuus sekä mutkaton työnjako on tehnyt yhteistyötä helppoa. Prosessi on vahvistanut ajatusta siitä, että olemme oikealla tiellä omassa tavassamme tehdä varhaiskasvatustyötä. Tulevina varhaiskasvatuksen sosionomeina työnkuvaamme kuuluu työhyvinvoinnin edistäminen ja sen ylläpitäminen. Tämä opinnäytetyön kokonaisuus toimii hyvänä työkaluna tulevassa ammatissamme.

Suunnitteluvaiheen opinnäytetyöprosessiimme aloitimme syksyllä 2024. Aloitus tuntui vaivattomalta, kun huomasimme ajattelevamme asioista yllättävänkin samalla tavalla. Opinnäytetyömme aihe kiinnosti meitä molempia ja koimme sen tärkeäksi. Aihe oli helppo rajata sosiaaliseen työhyvinvointiin, sillä toimeksiantajan toive kohdistui juuri kyseiseen aihealueeseen. Opinnäytetyömme toteutustavaksi valikoitu toiminnallinen opinnäytetyö. Tämä oli meille molemmille luonnollinen valinta. Olemme saaneet prosessin ajan toteuttaa monipuolisesti itseämme.

Aihealueen rajauksen jälkeen lähdimme etsimään tietoperustaa, jota oli runsaasti saatavilla. Ajoittain tietoa tuntui olevan liikaakin, mutta nopeasti löysimme mielestämme oleellisen. Pyrimme pitämään opinnäytetyömme tietoperustan tiiviinä, ilman liian rönsyileviä kappaleita. Koulutuksemme aikana olemme tehneet paljon teoreettisen tiedonhakua. Huomasimme tämän olleen suurena apuna opinnäytetyön tekemisessä. Oivallukset opinnäytetyön ja jo aiemmin opitun tiedon välillä yllättivät meidät molemmat.

Kaikissa prosessin vaiheissa esiin nousi sosiaalisen työhyvinvoinnin merkitys. Aihe on ajankohtainen ja nousee jatkuvasti esille etenkin varhaiskasvatuksessa.

Vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden tärkeys kyllä tunnustetaan, mutta työtä niiden kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi tarvitaan. Tapaan kuinka suomalaisessa työkuultuurissa pidetään huolta työhyvinvoinnista, olisi mielestämme tarpeellista tuoda uudenlaisia toimintamalleja. Humoristinen ja hassutteleva tyhytoiminta luo avoimen ja positiivisen työilmapiirin.

#### **10.4 Jatkoideat ja hyödynnettävyys**

Hyvinvointi-iltapäivä tarjosi osallistujille esimerkin siitä, millaista tekemistä yhteiset, työhyvinvointia edistävät hetket voivat sisältää. Pitämämme hetki on helposti muokattavissa sisällön ja keston suhteen. Työyhteisön jäsenet voivat käyttää tekemäämme opasta apuna suunnittelussa. Oppaasta löytyy qr-koodien takaa erilaisia sivustoja, joissa on ohjeita yhteiseen tekemiseen.

Tavoitteenamme oli, että järjestämämme iltapäivä toimisi esimerkkinä samankaltaisille, säännöllisille hetkille työyhteisössä. Tällaisia sisällöltään laajempia toiminnallisia tapahtumia voisi jatkossa järjestää esimerkiksi kaksi-kolme kertaa vuodessa. Oppaassakin mainittuja lyhyempiä versioita voisi olla useammin, esimerkiksi kerran kuussa.

Jo ennen opinnäytetyöprosessin loppumista meille tarjottiin mahdollisuutta järjestää tämä suunnittelemamme kokonaisuus toisessa päiväkodissa. Ajatus ”valmiista paketista” herätti kiinnostusta. Kuitenkin aikataulullisista syistä, emme tätä pystyneet toteuttamaan. Tästä kuitenkin heräsi ajatus siitä, voisiko varhaiskasvatukseen resursoida henkilön/henkilöitä suunnittelemaan ja toteuttamaan päätyönään samankaltaista toimintaa. Mietimme työnkuvaa, joka voisi pitää sisällään myös toimintaympäristöjen rakentamista sekä koko päiväkodin yhteisten laulu/näytelmä/liikuntahetkien suunnittelemista ja toteuttamista. Toteutuspaikkoina toimisivat Joensuun kaupungin varhaiskasvatusyksiköt.

Opas suunniteltiin hyvinvointi-iltapäivän ja haastattelujen pohjalta. Sisällöltään se on lyhyt ja ytimekäs tietopaketti sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Vaikka opas on tehty toimeksiantajan tietojen pohjalta, se on hyödynnettävissä myös

muualla. Opas on yleiskatsaus sosiaalisesta työhyvinvoinnista, joten se soveltuu myös muiden alojen käyttöön.

## Lähteet

- Alhanen, K., & Into Kustannus. 2024. Dialogikirja. Helsinki: Into
- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent
- Carlson, M., Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ, uuden ajan uraopas. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Fonsén, E. Koivula, M. Korhonen, R. & Ukkola-Mikkola, T. 2021. Varhaiskasvatuksen asiantuntijat: Yhteistyössä eteenpäin. Suomen varhaiskasvatus ry.
- Hirsjärvi, S., Hurme H. 2022. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.
- Hujala, E. & Turja, L. 2020. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Helsinki: PS-kustannus.
- Juuti, P. Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus.
- Nivala, E. Ryyänen, S. 2019. Sosiaalipedagogiikka: Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Gaudeamus.
- Opetushallitus. 2024. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-2022.9.9.2024>.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Tekijät ja Kustannus-Osakeyhtiö Kotimaa/Kirjapaja.
- Ranta, S. 2023. Näin johdat varhaiskasvatuksen tiimiä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy.
- Roivas, H. 2021. Päiväkodin työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen. Karelia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/512252/Opinn%c3%a4ytety%c3%b6%20Hanna%20Roivas.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. 9.10.2024.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. 9.10.2024.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf). 27.10.2023.
- Tilastokeskus. 2025. <https://stat.fi/til/tkker/kas.html>. 27.1.2025.

- Turunen, S. Välipirtti-Litmanen, E. 2022. "Nyt jaksaa loppupäivän"-  
Työhyvinvoinnin edistäminen varhaiskasvatuksessa. Karelia-  
ammattikorkeakoulu. Sosiaali-alan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/752204/Turunen\\_Valipirtti-Litmanen.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/752204/Turunen_Valipirtti-Litmanen.pdf?sequence=2&isAllowed=y). 9.10.2024.
- Valtioneuvoston antama asetus varhaiskasvatuksesta annetun valtioneuvoston  
asetuksen 1 § muuttamisesta 1586/2019.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20191586>. 13.1.2025
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pidm46263583018992>. 13.1.2025
- Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD-Books on  
Demand.
- Virtanen, A. 2024. Tunne työminäsi-Näin löydät yksilöllisiä tapoja jaksaa ja  
kukoistaa. Jyväskylä: Tuuma

## **Haastattelurunko**

### **Työhyvinvointi**

Mistä asioista koostuu työhyvinvointi?

Millaisena koette tämänhetkisen työhyvinvoinnin Jukolassa?

### **Sosiaalinen työhyvinvointi**

Mitä mielestäsi on sosiaalinen työhyvinvointi?

Koetteko sosiaalisen työhyvinvoinnin toteutuvan Jukolassa?

Miten se näkyy, millaisina asioina?

### **Keinot sosiaalisen työhyvinvoinnin kehittämiseen**

Mitä mahdollisia haasteita olette kokeneet sosiaalisen työhyvinvoinnin toteutumisessa?

Minkälaisia toiveita/ajatuksia työhyvinvoinnin kehittämiseen?

## Hyvinvointi-iltapäivän toimintasuunnitelma

### Aloitus:

- Esittäytyminen ja hyvinvointi-iltapäivän tarkoitus ja lähtökohdat
- Pieni, humoristinen näytelmä, joka johdattaa sosiaalisen työhyvinvoinnin aiheeseen. Tarkoituksena herättää keskustelua, kuinka kohtaat työkaverisi.
- Diaesitys sosiaalisesta työhyvinvoinnista, jonka aikana tarjolla kahvia. Tuodaan esille lyhyesti sosiaalisen työhyvinvoinnin teoriaa ja sen merkitystä työyhteisön hyvinvoinnille. Esitykseen sisällytetään myös haastattelussa esille tulleita ajatuksia.

### Toiminta:

- Aloitetaan jakamalla henkilöstö 6–7 henkilön ryhmiin tiimejä sekoitellen.
- Aktiviteetteja yhteensä neljä.
  - o Kalanruoto naurujooga, jossa osallistujat asettuvat makaamaan lattialle päät toistensa vatsojen päällä. Ensimmäinen aloittaa nauramisen, johon jokainen vuorollaan yhtyy mukaan. (Aika 5 min.)
  - o Valehtelijoiden klubi, jossa ryhmille jaetaan jokin esine, jolle heidän täytyy keksiä uusi käyttötarkoitus. Jokaisella ryhmän jäsenellä tulee olla aktiivinen rooli uudessa, keksityssä toiminnassa. (Aika 20 min.)
  - o Muuttuva näytelmä. Ensimmäiselle ryhmän jäsenelle annetaan kortti, jossa on jokin tekeminen. Hän lähtee tekemään kyseistä asiaa, johon muut ryhmän jäsenet vuorollaan liittyvät mukaan. (Aika 30min.)
  - o Pukemiskisa. Ryhmille annetaan kassillinen vaatteita/asusteita, jotka tulee pukea päälle mahdollisimman nopeasti. Nopein ryhmä voittaa ja saa pienen palkinnon. (Aika 20min.)

### Lopetus:

- Kiitoksen ja palautteen keräys QR-koodin avulla.

## Palautekysely hyvinvointi-iltapäivästä

1. Oliko aktiviteetteihin mielestäsi helppo heittäytyä mukaan?

- Kyllä  
 Ei

2. Viihdytkö, vai tunsitko olosi kiusaantuneeksi?

- Kyllä viihdyin  
 Ei, tunsin oloni kiusaantuneeksi

3. Oliko tapahtuman kokonaisuus toimiva?

- Kyllä  
 Ei

4. Onnistuimmeko luomaan innostavan tunnelman?

- Kyllä  
 Ei

5. Koitko tapahtuman tarpeelliseksi?

- Kyllä  
 Ei

6. Kuinka usein tällaisia tapahtumia olisi hyvä järjestää?


- Kerran vuodessa  
 Kaksi kertaa vuodessa  
 Kolme kertaa vuodessa

Missä onnistuimme/ Mitä pitäisi kehittää?

Hyvinvointiopus







**MITÄ TULEE PAIKALLE,  
KUN SINÄ TULET  
PAIKALLE?**

**-ESA SAARINEN, FILOSOFI-**

## **TULETKO:**

- **HYMYILLEN**
- **ÄRSYINTYNEENÄ**
- **VÄSYNEENÄ**
- **POSITIIVISUUDELLA**
- **NEGATIIVISUUDELLA**
- **HUOMAAVAISUUDELLA**
- **EMPATIALLA**





**MAHDOLLISUUS SOSIAALISEEN  
KANSSAKÄYMISEEN**

**VAPAA TYÖILMAPIIRI JA TYÖYHTEISÖN  
LÄHESTYTTÄVYYS**

**TOIMIVAT VUOROVAIKUTUSSUHTEET**

**TYÖYHTEISÖÖN KUULUMISEN TUNNE**

**TASA-ARVOA JA LUOTTAMUSTA**

**YHTEISÖLLISYYDEN TUNNETTA**

**LUOTTAMISTA JA VASTAVUOROISUUTTA**

**VERKOSTOITUMISKYKYÄ**

**YHTEISIÄ HETKIÄ**



**5. OSAAMINEN**  
OMAN TYÖN HALLINTA JA  
OSAAMISEN YLLAPITO

**4. ARVOSTUS**  
AKTIIVINEN ROOLI ORGANISAATION  
TOIMINNASSA JA KEHITTÄMISESSÄ

**3. YHTEISÖLLISYYS**  
JOUSTAMINEN, ERILAISUUDEN  
HYVÄKSYMINEN, KEHITYSMYÖNTEISYYS

**2. TURVALLISUUS**  
TURVALLISET, ERGONOMISET JA SUJUVAT  
TYÖ- JA TOIMINTATAVAT

**1. TERVEYS**  
TERVEELLISET ELINTAVAT



- KESKUSTELEN VASTAVUOROISESTI
- HYVÄKSYN ERILAISUUDEN
- HUOMIOIN TOISTEN VAHUUDET
- MUISTAN HYVÄT KÄYTÖSTAVAT
- USKALLAN OTTAA ESIIN MYÖS HANKALAT ASIAT
- OLEN AVOIN JA ARVOSTAVA
- MUISTAN YHTEISET TAVOITTEET
- HOIDAN OMAN OSUUTENI YHDESSÄ SOVITUISTA ASIOISTA
- HUOMIOIN, TERVEHDIN JA KIITÄN
- ROHKAISEN JA KEHUN
- OSALLISTUN YHTEISIIN TEKEMISIIN
- PIDÄN ITSESTÄNI HUOLTA
- TARJOAN APUA
- JAAN TIETOTALTOANI MUILLE
- ARVIOIN OMAA TOIMINTAANI

MITEN VOIN VAIKUTTA  
SOSIAALISEEN  
TYÖHYVINVOINTIIN?



## IDEOITA YHTEISTEN HETKIEN JÄRJESTÄMISEEN

YHTEISET, SÄÄNNÖLLISET  
KOKO TALON KAHVIHETKET  
ESIMERKIKSI JOKA KUUN  
VIIMEISENÄ PERJANTAINA

SÄÄNNÖLLESTI  
JÄRJESTETTÄVÄT  
RENTOUTUSHETKET  
TYÖPÄIVÄN AIKANA.

TOIMIVA JA INNOKAS  
TYHY-TIIMI, JOLLA ON  
AIKAA TOIMINNALLEEN

MAHDOLLISTEN YHTEISTYÖKUMPPANEIDEN  
SELVITTÄMINEN YHTEISEN TOIMINNAN  
JÄRJESTÄMISEEN

SÄÄNNÖLLISET TYÖAJAN  
ULKOPUOLISET TAPAHTUMAT

TYÖNTEKIJÖIDEN  
VAHVUUDET KÄYTTÖÖN  
TOIMINTAA  
SUUNNITELTAESSA

SÄÄNNÖLLISET VERTAISPALAVERIT,  
JOISSA SANA VAPAA

AIKAA  
TOIMINTAYMPÄRISTÖJEN  
KEHITTÄMISEEN -> LISÄÄ  
YHTEISÖLLISYYTTÄ,  
VIIHTYISYYTTÄ SEKÄ TILOJEN  
KÄYTTÖMAHDOLLISUUKSIA



## OSALLISTAVAA PUUHAA ESIMERKIKSI TYÖPAIKAN TYHY-ILTAAN

### KURKKUVIESTI

JOUKKUEET KULJETTAVAT KURKKUA  
YKSI KERRALLAAN POLVIENSA VÄLISSÄ. KURKKUUN  
EI SAA KOSKEA KÄSIN KURKUNVAIHTOTILANTEESSA



### "VALEHTELIJOIDEN KLUBI"

RYHMÄ KEKSII SILLE ANNETULLE ESINEELLE UUDEN  
KÄYTTÖTARKOITUKSEN. KAIKKI RYHMÄN JÄSENET  
OSALLISTUVAT UUDEN KÄYTTÖTARKOITUKSEN  
ESITTELYYN.

### PEILI

OSALLISTUJAT ISTUVAT VASTAKKAIN PARIN  
KANSSA. TOINEN PAREISTA ILMEILEE JA LIIKEHTII,  
TOINEN TEKEE SAMAT LIIKKEET PEILIKUVANA



### KONE

OHJAAJA SANOO JONKUN LAITTEEN, JONKA  
RYHMÄ MUODOSTAA JÄSENISTÄÄN  
MAHDOLLISIMMAN NOPEASTI.

LISÄÄ VINKKEJÄ LÖYDÄT QR-KOODIEN TAKAA,  
JOTKA LÖYTYVÄT OPPIAN LOPUSTA.

## LÄHTEET:

JUUTI, P. VUORELA, A. 2015. JOHTAMINEN JA TYÖYHTEISÖN HYVINVOINTI. JYVÄSKYLÄ: PS-KUSTANNUS.

MÖNKKÖNEN, K. 2018. VUOROVAIKUTUS ASIAKASTYÖSSÄ. ASIAKKAAN KOHTAAMINEN SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA. GAUDEAMUS.

RAURAMO, P. 2012. TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT, VIISI VAIKUTTAVAA ASKELTA. PORVOO: BOOKWELL OY.

TYÖTERVEYSLAITOS. [HTTPS://WWW.TTL.FI/TYOPISTE/NAILLA-KEINOILLA-JOKAINEN-VOI-PARANTAA-TYOYHTEISONSA-VUOROVAIKUTUSTA](https://www.ttl.fi/tyopiiste/nailla-keinoilla-jokainen-voi-parantaa-tyoyhteisonsa-vuorovaikutusta)

VIROLAINEN, H. 2012. KOKONAISVALTAINEN TYÖHYVINVOINTI. HELSINKI: BOD-BOOKS ON DEMAND.

## OSALLISTAVAA PUUHAA:

TÄYSII- -LEIKKIPANKKI



15 HARJOITUSTA  
RYHMÄYTYMISEEN



OHJELMAA AIKUISILLE -  
KIIRA KIRSIKKA



**OPAS ON TOTEUTETTU OSANA SOSIONOMIOPISKELIJOIDEN  
TYÖHYVINVOINTIIN LIITTYVÄÄ OPINNÄYTETYÖTÄ.**

**KIITOS KAIKILLE OPPAAN  
TEOSSA MUKANA OLLEILLE!**



**RIITTA KAMMONEN JA TIINA MONONEN**

## Palautekysely oppaasta

### Palautekysely oppaasta

- 1. Herättikö opas/oppaan ulkonäkö mielenkiintonne? Miksi?**
- 2. Onko asiat esitetty mielenkiintoisesti vai jätättekö selailun mieluummin kesken?**
- 3. Koetteko oppaan olevan hyödyllinen? Miksi?**
- 4. Vastaako opas kysymyksiin sosiaalisesta työhyvinvoinnista?**
- 5. Minkä arvosanan antaisitte oppaalle asteikolla 1-5?**



Kutsu hyvinvointi-iltapäivään



# TYÖKAVERIT TUTUIKSI

**Aika:**  
Maanantaina 24.3.2025  
klo 16.30-18.30

**Paikka:**  
Jukolan päiväkodin  
liikuntasali

Ota mukaasi:  
oma puhelin ja  
seikkailumieltä

Tarjolla pientä  
purtavaa

## TERVETULOAA!

Terkuin Riitta ja Tiina