

Veera Levola

Yhteisöllinen työyhteisö päiväkotikiikurepussa

Sosiaalialan koulutusohjelma

2018



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

## YHTEISÖLLINEN TYÖYHTEISÖ PÄIVÄKOTI PIKKUREPUSSA

Levola, Veera  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali-alan koulutusohjelma  
marraskuu 2018  
Sivumäärä: 41  
Liitteitä: 5

Asiasanat: yhteisöllisyys, yhteisö, työyhteisö

---

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aiheena oli yhteisöllisyys työyhteisössä. Tavoitteena oli lisätä päiväkotikiikkurepun työyhteisön tietämystä yhteisöllisyydestä, sekä edistää päiväkotikiikkurepun työyhteisön yhteisöllisyyttä. Henkilökunnalle järjestettiin yhteisiä toimintakertoja, ja heille annettiin konkreettisia ohjeita, miten työyhteisön yhteisöllisyyttä voitaisiin edistää.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin työyhteisöä yhteisönä, sekä mitkä ovat työyhteisön erityispiirteet verrattuna muihin vapaammin muodostuneisiin yhteisöihin. Lisäksi siinä käsiteltiin yhteisöllisyyttä sekä miten yhteisöllisyyden saa otettua työyhteisön voimavaraksi, ja mitä hyötyä siitä on. Teoriaosuudessa avattiin yhteisöllisyyteen vaikuttavia teemoja, joita ovat toimiva vuorovaikutus, yhteiset päämäärät, sekä erilaiset asenteet ja ajattelutavat. Siinä paneuduttiin myös siihen, miten jokainen yhteisön jäsen voi vaikuttaa yhteisöllisyyden edistämiseen ja sen kokemiseen.

Tietoa päiväkodin työyhteisön yhteisöllisyydestä opinnäytetyön aloitushetkellä kerättiin aluksi henkilökunnalle lähetetyn kyselylomakkeen avulla, jossa oli kysymyksiä liittyen yhteisöllisyyden teemoihin ja niiden näkymiseen työyhteisössä. Tämän avulla saatiin henkilökunta pohtimaan yhteisöllisyyteen vaikuttavia asioita. Tämän lisäksi päiväkodin työyhteisölle toteutettiin erilaisia toimintakertoja, joiden tarkoituksena oli saada henkilökuntaa toimimaan yhdessä ja tutustumaan toisiinsa vielä paremmin, sekä mahdollistaa uusia yhteisiä kokemuksia, jotka ovat yhteisöllisyyden pohjana. Lisäksi henkilökunnalle annettiin erilaisia työkaluja muun muassa yhteisten pelisääntöjen sopimiseen. Henkilökunnalle annettiin konkreettisia ohjeita lyhyen oppaan muodossa siitä, miten jokainen voi omalla toiminnallaan edistää työyhteisön yhteisöllisyyttä, ja miten työyhteisö voi yhdessä edistää yhteisöllisyyttä.

Lopuksi henkilökunnalta kysyttiin palautelomakkeen avulla kokemuksia siitä, kokiivatko he tietävänsä toteutusten avulla enemmän asioista, jotka vaikuttavat yhteisöllisyyteen, ja siitä ovatko yhteiset kokemukset vaikuttaneet työyhteisön ilmapiiriin. Työyhteisön ilmapiiriä ja tapaa toimia yhdessä havainnoitiin myös toimintojen yhteydessä. Henkilökunta koki, että yhteiset toimintakerrat olivat lähentäneet työkavereita keskenään ja he olivat tulleet tutummiksi toisilleen. Eri toimintakerrat koettiin myös miellyttäväksi ja työntekijät kokivat saaneensa lisää tietoa yhteisöllisyydestä.

## COMMUNITY SPIRIT WITHIN THE WORK COMMUNITY IN KINDERGARTEN PIKKUREPPU

Levola, Veera  
Satakunta University of Applied Sciences  
Degree Program in social services  
November 2018  
Number of pages: 41  
Appendices: 5

Keywords: sense of community, community, work community

---

The purpose of this thesis was to improve sense of community among Kindergarten Pikkureppu's employees and add knowledge about sense of community and how anyone can increase it. The employees were organised different activities to add shared memories and get people to know each other better. They were also given instructions how to increase community spirit within their work community.

In theory part of this thesis there is information about communities and how work community differs from other communities. There is information about community spirit and how to improve it within the work population and what are the benefits of that. Things that increase community spirit are for example interaction between people, shared goals, flexible attitude and way of thinking.

After that there is more information about the activities held for the work community. First the employees were asked via survey how they feel about the atmosphere in the workplace at that time. There were questions about interaction, atmosphere in the workplace and cooperation between staff members. There were also different kinds of activities in the workplace for the employees, so that they would have something to do together and make new experiences together possible. The employees were also given instructions how to create communality spirit among their work community and how it would benefit all of them. They were also given advice how to help with their teamwork skills and how to get everyone's special expertise at use.

In the end there are the results of this thesis: how did the activities affect their work community. The employees were asked if the product increased their knowledge about communality and how to make their workplace more communality based and did the activities affect their working atmosphere. The employees found the activities very pleasant and they got to know each other better. They also had more information about community spirit and how to increase it among work community.

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	8
2.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	8
2.2 Päiväkoti Pikkureppu yhteistyökumppanina .....	9
3 TYÖYHTEISÖ YHTEISÖNÄ .....	9
3.1 Mikä on yhteisö? .....	9
3.2 Työpaikan henkilökunnasta työyhteisöksi .....	11
3.2.1 Rakentuvan työyhteisön vaiheet .....	12
3.3 Tiimityöskentely päiväkodin työyhteisön työvälineenä .....	13
4 YHTEISÖLLISYYS TYÖYHTEISÖN VOIMAVARANA .....	15
4.1 Yhteisöllisyyttä vahvistavat tekijät .....	15
4.1.1 Yhteisöllisyyden muutos .....	17
4.2 Työyhteisön yhteisöllisyys .....	18
4.2.1 Vuorovaikutuksen merkitys .....	18
4.2.2 Tavoitteena yhteiset päämäärät .....	20
4.2.3 Yhteisöllisyyttä edistävät asenteet ja ajattelutavat .....	20
4.2.4 Yhteisöllisyys ja hyvä ilmapiiri kaikkien vastuulla .....	21
4.2.5 Yhteisöllinen johtaminen .....	23
4.2.6 Yhteisöllisyyden hyödyt työyhteisössä .....	23
5 PÄIVÄKODIN HENILÖKUNNAN NÄKEMYKSIÄ YHTEISÖLLISYYDESTÄ .....	25
5.1 Kyselylomakkeen tarkoituksena kartoittaa aloitustilanne .....	25
5.2 Toimiva vuorovaikutus .....	25
5.3 Yhteistyö ja luottamus työpaikalla .....	27
5.4 Työpaikan ilmapiiri ja yhteenkuuluvuuden tunne .....	28
5.5 Yhteenveto tuloksista .....	30
6 YHTEISÖLLISYYTTÄ EDISTÄVÄT TOTEUTUKSET PÄIVÄKODIN HENKILÖKUNNALLE .....	31
6.1 Toteutusten tarkoitus .....	31
6.2 Positiivisuustaulut arvostuksen lisääjinä .....	31
6.3 Rentoutukset yhteisenä toimintana .....	32
6.4 Somebody-kerrat syvemmän tutustumisen välineenä .....	33
6.4.1 Tavoitteena tunnetaitojen vahvistaminen .....	34
6.4.2 Tavoitteena omien ja muiden vuorovaikutustapojen ymmärtäminen .....	35
6.5 Työkaluja yhtenäisten toimintatapojen etsimiseen .....	36
7 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI .....	37

7.1 Pääsinkö tavoitteeseeni?.....	37
7.1.1 Työyhteisön kokemus toimintakerroista yhteisöllisyyden lisääjänä.....	37
7.1.2 Työyhteisön tietämys yhteisöllisyydestä .....	39
7.1.3 Omat havaintoni työyhteisön ilmapiiristä .....	39
7.2 Oman ammatillisuuden kehittyminen .....	40
LÄHTEET .....	42
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä tietoisuutta yhteisöllisyydestä työyhteisössä. Opinnäytetyön tilaajana toimi Porissa sijaitseva päiväkotikiikkureppu. Pyrin lisäämään kyseisen päiväkodin henkilökunnan tietoisuutta yhteisöllisyydestä, ja siitä miten jokainen voi vaikuttaa työyhteisönsä yhteisöllisyyteen. Ihmisillä on tarve kuulua osaksi ryhmää, ja kokea olevansa arvostettu. Näitä tunteita voi kokea yhteisöllisyyden ja muiden ihmisten kautta, ja olisikin hyvä tiedostaa työpaikan sosiaalisten suhteiden rooli tämän tarpeen tyydyttämisessä. (Forster 2017.)

Kiinnostus yhteisöllisyyteen syntyi ollessani Australiassa harjoitteluvaihdossa, ja huomattessani sen kulttuurin erilaisuuden koskien ihmisten halukkuutta yhteiseen toimintaan. Ihmiset osallistuivat aktiivisesti mukaan eri yhteisöjen toimintaan, ja sain muun muassa harjoittelupaikastani runsaasti käytännön esimerkkejä yhteisön vaikutuksesta yksilöiden hyvinvointiin. Haluan olla ihmisiä aktivoiva ja innostava sosionomi ja siksi halusin valita yhteisöllisyyden aiheekseni, sillä halusin lisää tietoa yhteisöllisyydestä sekä siitä, miten sitä voi edistää.

Toteutin päiväkodin henkilökunnalle erilaisia yhteisöllisyyttä lisääviä toimintakertoja, joiden tarkoituksena oli saada henkilökuntaa toimimaan yhdessä ja tutustumaan toisiinsa vielä paremmin. Tarkoituksena oli myös hyvän ilmapiirin ja keskinäisen arvostuksen lisääminen. Toimitin työyhteisölle myös erilaisia lomakkeita yhteisten pelisääntöjen sopimiseksi, ja aloitimme yhdessä ”vuorovaikutussopimuksen” tekemisen. Annoin heille myös konkreettisia ohjeita siitä, miten jokainen voi edistää työyhteisönsä yhteisöllisyyttä, ja miten työyhteisö voi yhdessä edistää sitä.

Opinnäytetyössäni käsittelen yhteisöä, yhteisöllisyyttä ja työyhteisöä ja miten yhteisöllisyys saadaan työyhteisön voimavaraksi. Tämän jälkeen kerron päiväkotikiikkureppuun henkilökunnalle järjestämistäni toteutuksista, joiden tarkoituksena oli yhteisöllis-

syyden lisääminen yhteisten toimintojen avulla. Lopuksi vielä arvioin omaa toimintaani palautteiden avulla, ja sitä että pääsinkö tavoitteeseeni eli sainko lisättyä henkilökunnan tietoisuutta yhteisöllisyydestä, ja tavoista miten sitä voi edistää.

## 2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Käsittelen opinnäytetyössäni yhteisöllisyyttä työyhteisössä, ja miten yhteisöllisyyttä voitaisiin konkreettisesti edistää kohderyhmän eli päiväkotikiikkurepun työyhteisön arjessa. Opinnäytetyöni tarkoituksena on edistää päiväkotikiikkurepun henkilökunnan yhteisöllisyyttä. Tavoitteenani on saada henkilökunta ymmärtämään, miten positiivinen yhteisöllisyys syntyy, ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Pyrin saamaan henkilökuntaa pohtimaan, miten jokainen voi itse omalla toiminnallaan vaikuttaa työyhteisönsä yhteisöllisyyteen.

Toteutan opinnäytetyöni toiminnallisena opinnäytetyönä. Siihen kuuluu tiedon selvittäminen, käytännön toteutus ja sen raportointi. Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen ja se yhdistää alan teoretietoa ja käytäntöä, kuten toiminnallisen opinnäytetyön kuuluu (Vilka & Airaksinen 2003, 9-10). Opinnäytetyöni tietoperusta koostuu sekä kirjallisuudesta että henkilökunnalle suunnatusta kyselystä, jota hyödynnän yhtenä lähtökohtana kehittämistyölleni ja jonka avulla saan käsityksen työyhteisön tämänhetkisestä tilanteesta yhteisöllisyyden suhteen. Kyselyn myötä saan myös tuotua yhteisöllisyyden teemaa henkilökunnalle tutuksi. Kirjallisuuden osalta taustoitan aiheitani keskittymällä seuraaviin kysymyksiin: Mikä on työyhteisö? Mitä on yhteisöllisyys ja miten sen saa työyhteisön voimavaraksi? Mitä hyötyä on yhteisöllisyydestä työyhteisössä?

Opinnäytetyöni toiminnallisena osuutena järjestän päiväkodin henkilökunnalle erilaista yhteistä toimintaa, joka lisää yhteisiä kokemuksia, ja tutustuttaa henkilökuntaa entistä enemmän toisiinsa. Opinnäytetyöni tuotoksena laadin työpaikan yhteisöllisyydestä oppaan, joka tulee henkilökunnan käyttöön. Oppaassa on lyhyesti konkreettisia vinkkejä, miten jokainen voi itse edistää yhteisöllisyyttä, ja miten työyhteisö voi yhdessä edistää sitä. Opas löytyy myös liitteenä tästä opinnäytetyöstä. (LIITE 1)



## 2.2 Päiväkoti Pikkureppu yhteistyökumppanina

Opinnäytetyöni tilaajana toimi päiväkoti Pikkureppu, joka on Poriin keväällä 2018 avattu kunnallinen päiväkoti. Päiväkodissa on kuusi osastoa, ja lapsia oli opinnäytetyöni aloitushetkellä hoidossa yhteensä 120. Työntekijöitä Pikkurepussa syksyllä 2018 oli 18, joista 9 oli varhaiskasvatuksen opettajia ja 9 lastenhoitajia. Lisäksi päiväkodissa työskenteli kaksi lapsen henkilökohtaista avustajaa ja kaksi työllistettyä. Henkilökuntaa oli siis yhteensä päiväkodin johtaja mukaan luettuna 23 henkilöä. Päiväkodissa aloitti vielä elokuussa 2018 uusia lapsia ja henkilökunnan jäseniä. Päiväkodissa alkoi myös kokeilu, jossa saman ikäiset lapset eivät olekaan samassa ryhmässä, vaan joka ryhmässä on eri ikäisiä lapsia, eli lapset ovat ryhmässä 1-6-vuotiaita. Kokeilu todettiin toimivaksi niin henkilökunnan, kuin lasten ja vanhempienkin osalta.

Päiväkoti Pikkurepussa työyhteisö tunsi aloitushetkellä osittain toisensa ennestään. Päiväkoti oli yhdistynyt eri päiväkodeista, ja osa henkilökunnasta oli työskennellyt yhdessä ennenkin. Osa taas ei tuntenut toisiaan ennestään, ja osa oli juuri ammattiin valmistuneita. Lähtökohdat työyhteisön rakentumiselle olivat siis moninaiset, kun oli uusia ihmisiä, erilaisia toimintatapoja ja uudet tilat. Kaiken lisäksi varhaiskasvatussuunnitelman perusteet olivat uudistuneet vuonna 2017, joten niidenkin käyttöönotossa saattoi olla vielä opeteltavaa, kun toimintatavat olivat muuttuneet edellisestä varhaiskasvatussuunnitelmasta. Uuden työyhteisön ja muutosten vuoksi halusinkin valita kohderyhmäkseni juuri päiväkoti Pikkurepun, ja myös päiväkodin johtaja Teija Suvanto koki, että työyhteisöön panostaminen oli sillä hetkellä erityisen tärkeää, ja että toimintani tukisi työyhteisön ryhmäytymistä.

## 3 TYÖYHTEISÖ YHTEISÖNÄ

### 3.1 Mikä on yhteisö?

Yhteisöjä on hyvin monenlaisia. Yhteisöjen koko voi vaihdella suuresta maantieteellisestä alueesta pieneen muutaman henkilön muodostamaan yhteisöön. Yhteisössä tärkeää on tunne siitä, että kuuluu johonkin. Maantieteellisesti määritellyssä yhteisössä

henkilöt eivät välttämättä koe suurta yhteenkuuluvuuden tunnetta verrattuna pienempiin ryhmiin, mutta kuitenkin he tuntevat kuuluvansa alueeseen, kuten esimerkiksi Poriin. Pienemmissä yhteisössä on taas läheisemmät sosiaaliset suhteet, jolloin yhteenkuuluvuuden tunne on suurempaa. (Saastamoinen 2009, 41-44.)

Yhteisöille tyypillistä ovat yhteiset tavoitteet ja arvot. Näiden selventämiseksi vaaditaan vuorovaikutusta ja yhteistä toimintaa, ja tämä erottaa yhteisön satunnaisesta ryhmästä. (Raina 2012, 12.) Ihmiset kasvavat tietyllä tapaa yhteisön jäseniksi, ja oppivat yhteisön kautta erilaisia toimintamalleja, joiden avulla he oppivat mukautumaan uusiin olosuhteisiin. Yhteisö muokkaa ihmisen identiteettiä hänen saadessaan peilata omaa käyttäytymistään muihin. (Lindfors 2007.)

Yhteisöille yleisiä piirteitä ovat esimerkiksi sosiaalisten siteiden tiiviys ja vaativuus. Yhteisön toiminta kuuluu jäseniensä arkeen, ja jäsenet kokevat olevansa joissain määrin samakaltaisia. Yhteisöissä ryhmän koko on yleensä melko pieni, ja yleisin yhteisö onkin ollut perhe tai laajemmin suku. Työyhteisöä voidaan tarkastella myös samantyyppisenä yhteisönä, jossa ihmiset hyväksyvät toistensa erilaisuuden ja kaikilla on velvollisuus noudattaa samoja käyttäytymissääntöjä. Jokainen yksilö vaikuttaa yhteisönsä toimintaan, ja voi näin joko edistää tai estää yhteisöllisyyttä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 10-12.) Yhteisöissä jäsenet kokevat olevansa osa yhteisöä, ja tietävät kuuluvansa siihen, ja tämä luo ”rajan” yhteisön ja ulkopuolisten välille. Yhteiset kokemukset ja historia luovat yhteishengen tunnetta, joka on tärkeä ominaisuus yhteisöille. (Hyypä 2002, 25-27.)

Yhteisöllä on yhteiset normit, jotka saattavat olla virallisia tai epävirallisia, riippuen siitä onko niistä erikseen sovittu. Yhteisön ollessa keinotekoinen, eli tiettyyn tarkoitukseen koottu yhteisö kuten työyhteisö, normeista sopiminen on tärkeää. Ne luodaan yhteisölle tärkeistä asioista ja aiheista, ja ne säätelevät yhteisön toimintaa. Näin varmistetaan, että yhteisön jäsenet toimivat yhdessä sovitulla tavalla, ja kaikkien käyttäytyminen edistää yhteisön tehtävää ja päämäärää. (Raina 2012, 85-86.)

### 3.2 Työpaikan henkilökunnasta työyhteisöksi

Työyhteisöksi lasketaan työpaikan henkilökunta. Työpaikka on perustettu tietyn perustehtävän hoitamiseksi, ja tätä varten on koottu työyhteisö hoitamaan kyseistä tehtävää. Jokaisen tietäessä oman perustehtävänsä ja työpaikan yhteisen tavoitteen, työyhteisön toiminta on perustehtävän mukaista. Perustehtävässä pysymistä auttavat säännölliset palaverit ja kokoukset. (Kaivola 2003, 142,155.)

Työyhteisöt muodostuvat usein eri elämäntilanteissa olevista yksilöistä. Tärkeää olisi-kin tiedostaa, että jokainen yksilö vaikuttaa työyhteisönsä toimintaan, toimivuuteen ja ilmapiiriin. Jokainen työntekijä voi kehittää ja johtaa itseään, ja tätä kautta kehittää myös koko työyhteisöä. (Mäkisalo 2003, 181.) Työyhteisössä yksilöillä on tietty rooli, ja työelämässä rooli voi olla hyvinkin erilainen kuin arkielämässä. Rooli saattaa olla sidottuna niin ammatilliseen toimenkuvaan kuten esimies ja alainen, kuin työyhteisössä niin sanottuihin epävirallisiin rooleihin kuten innostaja, kyselijä, viestittäjä tai muu sellainen. (Kaivola 2003, 31.)

Ihmisillä on perustarve kokea kuuluvansa osaksi jotain ryhmää, ja tuntee olevansa hyväksytty ja arvostettu. Näitä tunteita ihmiset voivat kokea sosiaalisten suhteidensa kautta, ja tärkeää olisikin tiedostaa myös työpaikan sosiaalisten suhteiden rooli tämän perustarpeen tyydyttämisessä. (Forster 2017.) Työyhteisön kautta on mahdollista kokea motivaatiota ja voimaantumista, sillä työpaikka tarjoaa mahdollisuuden yhteisöön liittymiseen ja arvostukseen saamiseen. Yhteisön kautta on mahdollista tuntee yhteenkuuluvuuden tunnetta ja se mahdollistaa kuulluksi tulemisen. Työyhteisön kautta voi kokea myös henkilökohtaista kehitystä. (Kaivola 2003, 152.)

Työyhteisön jäsenten kanssa tulee vietettyä suuri osa päivästä, ja tämän vuoksi onkin erityisen tärkeää, että työyhteisön hyvinvointiin panostetaan. Kuitenkin tulee muistaa, että työyhteisön tehtävä on sen perustehtävästä huolehtiminen. (Kaivola 2003, 25.) Ryhmällä on kuitenkin kaksoistehtävä; sen tulee huolehtia perustehtävän toteutumisesta, mutta myös yhteisönsä eheydestä ja kiinteydestä. Useasti työyhteisön ongelmat johtuvat tämän kaksoistehtävän unohtamisesta. (Raina 2012, 30.)

Työyhteisöä voidaan kuvata myös jäävuori-mallilla. On olemassa näkyvä osa, joka näkyy muillekin kuin työyhteisön jäsenille. Tässä näkyvät työpaikan päämäärät ja tehtävät ja sitä pystytään kuvailemaan konkreettisesti. On kuitenkin olemassa myös jäävuoren pinnan alla oleva osa, ”tiedostamaton taso”, jossa vaikuttavat muun muassa kokemukset henkilöiden välisistä suhteista, perustehtävän aiheuttamat tunnekuormitukset, arvostukset, asenteet ja pelot. Tiedostamattomasta osasta voidaan hyödyntää paljon voimavaroja. Se antaa mahdollisuuden purkaa paineita ja on pohjana luovuudelle ja innovatiivisuudelle. (Kaivola 2003, 20-21.)

### 3.2.1 Rakentuvan työyhteisön vaiheet

Työyhteisön toiminta yleensä kehittyy pikkuhiljaa, ja se noudattaa melko yleistä ryhmän muodostumisen vaiheita. Alkavassa työyhteisössä yleistä on innostus, pelkäämättömyys ja tulevaisuuden odotus. Erimielisyyksiä vältetään ja pyritään yhdenmukaisuuteen ja näin ollen vuorovaikutus on myös jäsenten välillä ystävällistä. Tässä vaiheessa tukeudutaan paljon johtajaan, ja tällöin on myös otollisin aika yhteisöllisyyden synty miselle, sekä yhteisistä pelisäännöistä sopimiselle. (Raina 2012, 90.)

Alkuvaiheen jälkeen työyhteisössä alkaa tapahtua. Henkilöiden mielikuvat ja odotukset alkavat vastata todellisuutta, erilaiset persoonallisuudet alkavat nousta esiin, eikä kaikesta olla välttämättä enää yhtä mieltä. Mikäli johtajan ja tiimivastaavien asemaa ei olla vielä sovittu, niin saattaa alkaa kamppailu kyseisistä paikoista. Esimieheen tukeudutaan edelleen paljon ja mahdolliseen tyytymättömyyteen haetaan häneltä apua. Tyytymättömyys saattaa liittyä esimerkiksi kollegan toimintaan. Pikkuhiljaa esimiehen asemaa saatetaan alkaa haastamaan, jolloin ryhmän sisällä oleva tyytymättömyys kohdistetaan johtajaan. Esimiehen tulee voida ottaa ohjat käsiinsä ja selkeyttää eri työnkuvia, jotta jokainen tietää oman tehtävänsä. (Raina 2012, 91-93.)

Mikäli johtajuuskysymykset on saatu selvitettyä, henkilökunnalle tulee luotto siihen, että asiat saadaan hoidettua. Tästä seuraa mielihyvän tunnetta ja myönteisiä yhteisiä tunteita. Yhteisön rajat tiukentuvat, yksilöllisten kokemusten merkitys hälvenee ja tilalle tulevat yhteisölliset kokemukset. Ulkopuolisten, kuten uusien työntekijöiden,

saattaa olla vaikeaa päästä ryhmään mukaan. Positiiviset yhteiset kokemukset ovat yhteisöllisyyden syntymiselle tärkeitä, mutta johtajan tulee tässä vaiheessa huolehtia, että yhteisö pysyy perustehtävässään. (Raina 2012, 93-94.)

Yksilöt alkavat kuitenkin kaivata yksilöllisyyttään. Yhteisön arvot ja tavoitteet ovat selkeitä ja niihin sitoudutaan, mutta yksilöllisyyden kaipuu saattaa näkyä vetäytymisenä. Yksilöllisyydelle tulee antaa tilaa ja mahdollistaa oman työn tekeminen, mutta kuitenkin keskustella eri toimintatavoista ja näkökulmista yhteisön toiminnan edistämiseksi. (Raina 2012, 94-95.)

Näiden kehitysvaiheiden jälkeen toivottavaa olisi, että yhteisöllä on selkeä rakenne sekä työnjako, ja jokainen tietää työnsä tavoitteen. Yhteisö vaatii kuitenkin jatkuvaa arviointia, ja se saattaa käydä eri kehitysvaiheita läpi uudelleen. Ideaalista on, mikäli yksilöt pystyvät toimimaan yhdessä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi menettämättä omaa yksilöllisyyttään. (Raina 2012, 95-96.)

### 3.3 Tiimityöskentely päiväkodin työyhteisön työvälineenä

Päiväkodissa työskentelee yliopiston käyneitä varhaiskasvatuksen opettajia, sosionomeja, joilla on varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus ja lastenhoitajia. Tällä hetkellä vähintään kolmanneksella henkilöstöstä tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus. Henkilöstön rakennetta koskeva muutos tulee kuitenkin voimaan 2030, jolloin vähintään kahdella kolmasosalla on oltava varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 14 luku 74§, 7 luku 37§.) Päiväkodissa on eri ryhmiä, ja jokaisessa ryhmässä työskentelevät tietyt aikuiset. Päiväkodissa on siis erilaisia tiimejä, jotka koostuvat juuri kyseisen ryhmän aikuisista. Yleensä ryhmässä on kolme aikuista, joista vähintään yhden on oltava varhaiskasvatuksen opettaja tai sosionomi, jolla on pätevyys toimia varhaiskasvatuksen opettajana, loput voivat olla lastenhoitajia. (Varhaiskasvatuslaki 14 luku 74§.) Kyseinen tiimi vastaa tietyn lapsiryhmän toiminnasta, ja varhaiskasvatuksen opettajana toimiva on vastuussa pedagogisen toiminnan suunnittelusta. Tiimin työskentely on siis intensiivistä, ja tiimityöskentelyn toimiminen on erityisen tärkeää, jotta lasten varhaiskasvatus olisi laadukasta.

Päiväkodeissa on siis yleensä eri ryhmiä ja eri ryhmät työskentelevät rinnakkain. Ryhmien toiminnasta vastaavat tiimit. Tiimissä jokaisen on puhallettava yhteen hiileen, jotta yhteinen tavoite mahdollistuu. Tiimien työskentelyssä vuorovaikutuksen rooli on entistä merkittävämpää, ja tiimityöskentelyn tärkein työväline onkin avoin keskustelukulttuuri ja positiivinen vuorovaikutus. (Mäkisalo 2003, 93.) Päiväkodissa lapset havainnoivat ja oppivat aikuisten välisistä vuorovaikutustavoista, joten jos lapsille halutaan opettaa positiivista vuorovaikutuskulttuuria, niin aikuisten tulee toteuttaa sitä myös itse.

Jokainen tiimin jäsen on vastuussa siitä, että saa oman äänensä kuuluviin, mutta myös siitä, että kuulee muiden mielipidettä. Tärkeää on, että jokainen saa tiimissä mielipiteensä sanottua, ja se että ei puhu asioista selän takana. Ideaalinen tiimityö ei tarkoita sitä, että oltaisiin samaa mieltä asioista, vaan että jokainen tuo ilmi oman tapansa toimia, ja tämän kautta muut oppivat myös itse lisää. (Mäkisalo 2003, 93-94.)

Tärkeää tiimityössä on se, että säännöllisesti myös pysähdytään ja kohdataan tiimin jäsenet. Tämän mahdollistavat tiimipalaverit, joissa muun muassa pohditaan yhteisiä päätöksiä, suunnitellaan tiimin toimintaa ja arvioidaan sekä kehitetään toimintatapoja. Tiimiläisten tulisi päästä osallistumaan tiimipalaveriin, ja poissa ollessaan selvittää, mitä tiimipalaverissa on sovittu. (Mäkisalo 2003, 95-96.)

Tiimityöskentelyssä tavoitteisiin sitoutuminen on äärimmäisen tärkeää. Tiimiläisten tulee ymmärtää mihin he sitoutuvat, ja tämän mahdollistaa se, että asioista keskustellaan hyvin ennen päätöksentekoa. Yhteisiin pelisääntöihin sitoutumalla luodaan yhteishenkeä ja yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyttä tiimeissä lisää myös myönteisen erilaisuuden arvostus. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että jokaisen omaa erityisosaamisen aluetta vahvistetaan, ja ne otetaan tiimin voimavaraksi. (Mäkisalo 2003, 99-102.)

Päiväkodissa siis työskentelee useampi, noin kolmen hengen tiimi rinnakkain. Jokainen henkilökunnan jäsen on oman tiiminsä jäsen, mutta myös laajemmin koko työyhteisön jäsen. Jokaisen tiimin tulee saada äänensä kuuluviin koko henkilökunnan yhteisissä palavereissa. Tiimien on myös hyvä ymmärtää muiden tiimien erilaisuus. Posi-

tiivinen vuorovaikutus ja yhteiset pelisäännöt, erilaisuuden arvostus ja asioista keskusteleminen ovat tiimien, mutta myös koko työyhteisön vastuulla. Näiden asioiden avulla mahdollistetaan yhteisöllisyyden syntyminen.

Päiväkodeissa henkilökunnan toimintaan kuuluu myös vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö, ja päiväkodin henkilökuntaan saattaa vaikuttaa myös vanhempien toiminta. Henkilökunnalle on painotettu ammattimaista ja positiivista otetta vanhempien kanssa työskentelyyn, ja vanhempienkin tulisi muistaa asiallinen vuorovaikutus keskustellessaan henkilökunnan kanssa. Myös lasten erilaiset päivät saattavat vaikuttaa työn kuormittavuuteen, ja tätä kautta henkilökunnan jaksamiseen. Tässä kohtaa tiimityöskentelyn toimivuus on erityisen tärkeää, jotta jokaisella tiimin jäsenellä olisi voimavaroja toimia eri tilanteissa, ja mahdollisuus purkaa työn kuormittavuuteen liittyviä asioita.

## 4 YHTEISÖLLISYYS TYÖYHTEISÖN VOIMAVARANA

### 4.1 Yhteisöllisyyttä vahvistavat tekijät

Yhteisöllisyydelle ei ole olemassa yhtä selkeää määritelmää. Yhteisöllisyydellä tarkoitetaan esimerkiksi yhteisön jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka syntyy yhteisen historian, ja yhteisten toimintojen kautta. Yhteisöllisyyden koetaan olevan yhteisön näkymätön osa, joka ilmenee yhteisön jäsenten välisissä suhteissa ja heidän tavassaan kohdella toisiaan. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 7, 11, 16.) Yhteisöllisyys koetaan usein vahvana yhteenkuuluvuuden tunteena, jota lisäävät yhteiset arvot ja päämäärät, ja siihen kuuluu myös yhteinen toiminta kyseisten päämäärien saavuttamiseksi. (Saastamoinen 2009, 41.)

Yhteisöllisyys voi olla muun muassa alueellista yhteisöllisyyttä, joka näkyy tietyn asuinalueen yhteisenä toimintana. Yhteisöllisyys saattaa myös ilmetä monella eri tapaa, mutta yhteisöllisyyden ollessa myönteistä ihmiset hyväksyvät erilaisuutensa ja erilaisuudet otetaan yhteisön voimavaraksi. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5-6, 11-12.)

Yksi erittäin tärkeä hyvän yhteisöllisyyden peruspilari on toimiva vuorovaikutus. Vuorovaikutuksen avoimuus ja dialogisuus ovat tärkeitä hyvän yhteisöllisyyden rakentumiselle. (Raina 2012, 28.) Vuorovaikutuksen toimivuus mahdollistaa hyvän ilmapiirin ja yhteenkuuluvuuden tunteen syntymisen. Yhteisöllisyyden syntymisessä tärkeää on myös yhteiset pelisäännöt ja toimintamallit, jotka mahdollistavat yhteistyön. Jäsenten välinen tasa-arvoinen kohtelu lisää myös mahdollisuuksia positiivisen yhteisöllisyyden kokemiselle. (Hyvönen & Niilekselä 2017, 13.)

Positiivisessa yhteisöllisyydessä korostetaan sosiaalisuutta, yhteenkuuluvuuden tunnetta ja vuorovaikutuksen tärkeyttä. Yhteisöllisyys lisää luottamusta ja tarjoaa jäsenilleen turvaa, mikä edistää heidän terveyttään ja hyvinvointiaan. (Kaivola 2003, 161.) Hyvään yhteisöllisyyteen kuuluu avoimuus ja vuorovaikutus myös yhteisön ulkopuolella olevien kanssa. Positiivinen sitoutumien ryhmän toimintaan ja kaikkien mahdollisuus vaikuttaa yhteisön tapahtumiin, ovat hyvän yhteisöllisyyden tunnusmerkkejä. Tärkeitä ovat yhteiset arvot ja tavoitteet, osallisuuden kokemus sekä toisistaan huolta pitävä vuorovaikutus. (Raina 2012, 29, 21.)

Yhteisöllisyys ei välttämättä aina ole positiivista. Huono yhteisöllisyys syntyy melko helposti, kun taas positiivinen yhteisöllisyys vaatii ponnisteluja. Huonoa yhteisöllisyyttä aiheuttaa voimakkaasti valtaa pitävä johtaja, jolloin muilla yhteisön jäsenillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa sääntöihin. Tyypillistä on myös vieraan tai erilaisuuden vierastaminen ja sen kokeminen uhaksi. Tällöin yhteisön jäsenet koittavat mukautua tiettyyn muottiin, ja pelkäävät olevansa erilaisia kuin muut yhteisön jäsenet. (Raina 2012, 27.) Ristiriitoja pelätään, ja kaikki koittavat pyrkiä yhdenmukaisuuteen, ja haluavat olla samanlaisia erilaisuuden arvostuksen sijaan (Paasivaara & Nikkilä 2010, 5).

Yhteisöllisyys, yhteiset arvot ja normit, arvostus sekä luottamus eri henkilöiden välillä lisäävät sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma on aineetonta pääomaa, joka lisää ihmisten ja yhteisöjen hyvinvointia. Sosiaalinen pääoma näkyy yhteisön jäsenten välisissä suhteissa ja niiden toimivuudessa, luottamuksessa ja vastavuoroisuudessa (Riipinen 2015). Vastavuoroisuus, yhteinen toiminta ja kokemukset ihmisten välillä lisäävät yhteisöllisyyttä. Vastavuoroisuuteen kuuluu toisen huomioiminen ja kuuleminen.



Tärkeää on huomata myös sanattomat viestit kuten ilmeet, eleet ja asennot. Vastavuoroisuutta on myös se, että kysyy mikäli ei ymmärrä mitä toinen tarkoittaa. (Manka & Larjovuori 2013, 6, 20.)

Yhteisöllisyyteen kuuluu kokemus osallisuudesta. Osallisuuteen taas kuuluu, että henkilö kokee kuuluvansa johonkin ja voivansa vaikuttaa häntä ja hänen yhteisöään koskeviin asioihin. Osallisuuteen kuuluu myös kuulluksi tuleminen tunne, ja osallisuutta voidaan lisätä rohkaisemalla henkilöitä saamaan äänensä kuuluviin. Osallisuuden ja yhteisöllisyyden tunteiden avulla pystytään lisäämään ihmisten hyvinvointia. (Haapala, Miettinen, Santapakka & Timlin 2018.)

#### 4.1.1 Yhteisöllisyyden muutos

Nykyään haikaillaan entisajan yhteisöllisyyden perään, ja koetaan, että se voisi parantaa monia asioita nykypäivänäkin. Toisaalta nykyään ihannoidaan yksilöllisyyttä ja yksilön omaa toimintaa ja saavutuksia. Ennen elettiin samassa kylässä koko elämä, jolloin yhteisiin arvoihin ja toimintatapoihin kasvettiin. Entisaikaan yhteisöt ja yhteisöllisyys olivat myös hyvin tiukkarajaisia, jolloin yhteisön saattoi määrittellä esimerkiksi yhteiskunnallinen asema. Nykyään muuttoliike on suurta, ja mahdollisuudet samanlaisen yhteisöllisyyden syntymiselle ovat pienemmät. Ihminen kuuluu elämänsä aikana useisiin eri yhteisöihin, joissa kaikissa saattaa olla erilainen arvomaailma ja erilaiset tavoitteet. Esimerkkejä entisajan yhteisöllisyyden mahdollistamiseen nykypäivänä on esimerkiksi naapuruston yhteiset pihatalkoot. Kuitenkin moni kokee, että asia ei heille kuulu, vaan se on jonkun muun tehtävä, jolloin yhteinen tekeminen, tavoitteet ja yhteisöllisyyden tunne jäävät uupumaan. (Raina 2012, 14-20.) Yhteisöllisyyteen liittyy myös henkilön yksilöllisyydestä luopumista; omasta autonomiasta luopuminen yhteisen hyvän vuoksi ei ole itsestäänselvyys (Raina 2012, 26).

Mahdollisuus yhteisöllisyyden tunteen kokemiselle on nykyään esimerkiksi työpaikoilla. Haasteen tekee henkilökunnan vaihtuvuus, jolloin ihmiset eivät opi tuntemaan toisiaan hyvin, ja tällöin ei ole välttämättä suurta motivaatiota välittää, mitä muille tapahtuu tai kuuluu. Lisäksi haasteena saattaa olla tavoitteiden ja arvojen epäselvyys, sekä yksilöllisyyden korostus. (Raina 2012, 21.)

Entisajan yhteisöllisyydessä on myös monia puolia, jotka eivät ole välttämättä positiivisia nyky-yhteiskunnassamme. Erilaisuuden hyväksyminen ja tasa-arvo eivät olleet samanlaista kuin nykyään, vaan ihmisen arvon saattoi määritellä henkilön yhteiskunnallinen asema. Vallankäyttö oli myös yleisempää ja sen oikeudenmukaisuudesta ei ollut takeita. Kaikilla ei ollut myöskään mahdollisuutta osallistua yhteisön asioista päättämiseen, mikä taas vähentää halua sitoutua päätettyyn asiaan. (Raina 2012, 25.)

## 4.2 Työyhteisön yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys työyhteisössä on tunnetila, joka rakentuu arkisissa asioissa ja perustuu työntekijöiden vapaaehtoisuuteen. Kiinnostus omaa työtä ja työyhteisöä kohtaan lisää yhteisöllisyyttä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 13.) Yhteisöllisyyden syntymiselle tarvitaan kuitenkin aikaa, ja sitä tulisi arvostaa, jotta yhteisöllisyys todella edistyisi työyhteisössä (Jäppinen 2012, 37).

Työyhteisön hyvä henki syntyy muun muassa siitä, että kaikki haluavat pitää toisensa ajan tasalla. Kehitysehdotuksia otetaan vastaan ja laitetaan toimeen paremman päämäärän saavuttamiseksi. Jokainen tuntee olevansa hyväksytty ja ymmärretty, ja tavoitteena on toimia yhdessä. Se näkyy muiden auttamisena, reiluutena, aktiivisena osallistumisena ja haluna toimia yhteiseksi hyväksi valittamatta pikkuasioista. (Manka & Larjovuori 2013, 16.) Yhteiset kokemukset lisäävät yhteisyyden tunnetta. Esimerkiksi erilaiset tapahtumat, joiden suunnitteluun jokainen on voinut vaikuttaa, ja joihin jokainen on päässyt osallistumaan lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. Myös tapahtumien muistelu on osana yhtenäisyyttä. (Mönkkönen & Roos 2010, 249.) Yhteiset hetket työyhteisön kesken vahvistavat virkistäytymistä ja yhdessäoloa (Kaivola 2003,160).

### 4.2.1 Vuorovaikutuksen merkitys

Vuorovaikutukseen panostaminen on yhteisöllisyyden kannalta erittäin tärkeää. Vuorovaikutusta ei ole vain puhutut sanat, vaan myös asennot ilmeet, eleet ja reaktiot. (Kaivola 2003, 50.) Vuorovaikutuksessa on vähintään kaksi henkilöä, jotka vuorotellen vaikuttava toinen toisiinsa. Vuorovaikutukseen kuuluu myös sanoma, ja olennaista

onnistuneen vuorovaikutuksen kannalta on se, osaavatko henkilöt lähettää sanomansa sellaisessa muodossa, että toinen sen ymmärtää. Onnistuneeseen vuorovaikutukseen kuuluu myös se, onko toinen osapuoli vastaanottavainen, eli kuunteleeko hän ja pyrkii hän tulkitsemaan sanoman oikein. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 99.)

Avoin vuorovaikutus tarkoittaa asioista keskustelemista, erilaisuuden hyväksymistä ja sen arvostamista. Yhteisymmärrykseen pääsee dialogin kautta. (Kaivola 2003, 145-146.) Dialogin avulla on mahdollisuus laajentaa omaa näkökulmaa ja oppia uutta. Tämän edellytys on kuitenkin jokaisen halu ottaa vastaan toisen sanoma, ja kysyä mikäli ei ymmärrä mitä toinen tarkoittaa. Haasteen vuorovaikutukseen tekee ihmisten antamat merkitykset eri asioille, mutta jakamalla näitä merkityksiä mahdollistetaan kuitenkin yhdessä oppiminen. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 99-100.) Avoin keskustelu selkeyttää työyhteisön tarkoitusta, ja mahdollistaa yhteisen ymmärryksen syntymisen. Kysymykset kuuluvat vuorovaikutukseen, ja kysymysten avulla päästäänkin paremmin tavoitteiden selkeyttämiseen. (Jäppinen 2012, 60-63.) Toimivaan vuorovaikutukseen liittyvät myös yksinkertaisesti hyvät tavat työssä. Pienillä sanoilla kuten anteeksi ja kiitos, sekä tervehtimisellä on työyhteisön ilmapiiriin suuri vaikutus. (Kaivola 2003, 158-160.)

Ammattimaisesta vuorovaikutuksesta sopiminen työyhteisön toiminnan alussa kantaa pitkälle, ja siihen voi tarvittaessa palata myöhemmin, mikäli vuorovaikutuksessa tulee ongelmia. Mikäli ammatillisesta vuorovaikutuksesta ei sovita, henkilöt saattavat toimia omien opittujen toimintatapojensa mukaan. Nämä saattavat vaihdella paljonkin, ja oletukset muiden vuorovaikutuksesta eivät vastaa todellisuutta. (Raina 2012, 33-34, 68.) Ammattiyhteisöissä henkilöt joutuvat miettimään vuorovaikutustaan eri tavalla kuin vapaaehtoisesti muodostuneissa yhteisöissä. Vuorovaikutus tulee sitoa työn tavoitteisiin, jotka taas ohjaavat vuorovaikutuksen laatua ja määrää. (Raina 2012, 65.)

Vuorovaikutuksen tulee olla ammattimaista myös silloin, kun tunteet vaikuttavat vuorovaikutukseen. ”Henkilökemioihin” ei tulisi vedota, sillä ammattimainen vuorovaikutus on kaikkien vastuulla. Usein ”henkilökemioihin” liittyvät ongelmat saattavat aiheuttaa väärinymmärryksistä ja tulkinnoista, jotka ovat kuitenkin vältettävissä dialogin

avulla, eli keskustelemalla asioista. Yhteisöllisyyden syntymiseksi työkaverista ei kuitenkaan ole pakko tykätä. Yhteinen tehtävä, tavoite ja arvot riittävät yhteisöllisyyden syntymiseen ja kokemiseen. (Raina 2012, 87.)

#### 4.2.2 Tavoitteena yhteiset päämäärät

Yhteiset pelisäännöt sitovat työyhteisöä ja lisäävät luottamusta jokaisen noudattaessa niitä. Avoimuus ja dialogisuus ovat hyvän yhteisöllisyyden peruspilareita, ja niiden avulla pystytäänkin määrittelemään yhteiset pelisäännöt. Positiivinen sitoutuminen ja luotto yhteisiin toimintatapoihin luovat yhteisöllisyyttä sekä halua sitoutua ryhmään. (Raina 2012, 27-28.) Sitoutuminen yhdessä sovittuihin asioihin lisää asioiden sujuvuutta kaikkien puhaltaessa yhteen hiileen sooloilun sijaan. Erityisesti yhdessä sovittuihin uusiin asioihin ja toimintatapojen kokeiluun tulee sitoutua, jotta ne saadaan vietä eteenpäin. Ilman sitoutumista yhteiset pelisäännöt eivät toteudu, kun kaikki eivät noudata niitä. Sitoutumista lisää se, että jokainen saa sanoa mielipiteensä sitouduttavaan asiaan liittyen. (Jäppinen 2012, 33-34.) Ilman yhdessä sovittua tavoitetta ja päämäärää yksilöt saattavat alkaa pyrkiä kohti omaa tavoitettaan yhteisen tavoitteen sijasta (Kuusela, 2018).

Yhteisen päämäärän ja tavoitteen tulee olla kaikille selkeitä, jotta kaikki tietävät mitä kohden pyritään. Päätöksiä tehdessä vuorovaikutuksen tulisi olla moniäänistä, jotta se olisi yhteisöllisyyttä edistävää. Tämä tarkoittaa sitä, että vuorovaikutus on toimivaa, ja jokainen pystyy osallistumaan vuorovaikutukseen sekä saamaan äänensä kuuluviin. (Jäppinen 2012, 25-28.) Vuorovaikutuksessa ja moniäänisyydessä tulisi kuulua myös asiantuntijuus työyhteisössä. Jokaisella työyhteisönsä jäsenellä on oma erityisalueensa, jossa hän on hyvä. Tämä asiantuntijuuksien erilaisuus olisi hyvä hyödyntää työyhteisössä, jotta kaikkien erityisalueet ja erilaisuudet saataisiin hyödynnettyä. (Jäppinen 2012, 29-30.)

#### 4.2.3 Yhteisöllisyyttä edistävät asenteet ja ajattelutavat

Yhteisöllisessä työyhteisössä vallitsee avoin ilmapiiri. Avoimeen ilmapiiriin vaikuttavat asenteet ja ajattelutavat, ja niistä yksi tärkeä on joustava ajattelutapa sekä toiminta.

Joustavuus edellyttää avointa keskustelua ja halua löytää yhteinen lopputulos huomioiden eri mielipiteitä. Tarvittaessa joustavuus vaatii kompromisseja ja omista toimintatavoista luopumista. Jotta joustavuuteen pääsee, tulee olla kykyä asettua muiden asemaan ja ajatella asioita muidenkin kannalta, ja laajemmasta näkökulmasta. Jokaisen työyhteisön jäsenen ollessa kykeneväinen joustavuuteen, mahdollistuu yhteiseen päämäärään pääseminen, ja yhteisten tavoitteiden toteutuminen. (Jäppinen 2012, 31-32.) Joustavuudella ei kuitenkaan tarkoiteta jatkuvaa ailahtelua. Joustavuuden tulee liittyä vain yhdessä sovittuihin asioihin, ja niiden tulee edistää yhteistä hyvää. (Jäppinen 2012, 75-77.)

Yhteisöllisyyteen kuuluu jokaisen halu tehdä oma työnsä hyvin, ja luottamus siitä, että myös muut hoitavat omat työnsä. Tällöin kaikki luottavat siihen, että muut hoitavat omat työnsä ja ottavat niistä vastuun, eikä muiden töistä tarvitse huolehtia. Tämä vaatii sen, että jokainen on selvillä omasta, sekä muiden perustehtävästä ja vastuualueista. Omaa toimintaa tulee myös osata arvioida, ja varmistaa että se on yhteistyössä muun yhteisön toiminnan kanssa. On hyvä pysähtyä pohtimaan, että edistääkö oma toiminta yhteiseen päämäärään pääsyä. Jokaisen työntekijän tulisi säännöllisesti arvioida omaa toimintaansa, jotta kaikkien toiminta olisi tavoitteen mukaista. (Jäppinen 2012, 40-43.)

Palautteen antoa ei tule työyhteisössä unohtaa, sillä jokainen tarvitsee palautetta kehitykseen, ja se on edellytys yhteistyön sujumiselle. Palautteen avulla jokainen pystyy myös arvioimaan ja kehittämään työtään, ja palautteen kautta syntyy myös luottamusta työyhteisön kesken. Palautteen annossa tärkeää on johtajan näyttämä esimerkki. Palautteen vastaanottaminen on taito, joka on myös opeteltavissa. (Kaivola 2003, 147-148.)

#### 4.2.4 Yhteisöllisyys ja hyvä ilmapiiri kaikkien vastuulla

Työyhteisön yhteisöllisyyteen vaikuttavat kaikki yhteisön jäsenet. Hyvän työilmapiirin tunnusmerkkejä ovat innostus työtä kohtaan, työn ilo ja tyytyväisyys työhön. Tyytyväisyyden mahdollistaa vaatimusten kohtuullisuus ja kokemus siitä, että tilanne on

hallinnassa. Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja työelämässä oppimiseen, vaikuttavat myös työhyvinvointiin ja tätä kautta koko työyhteisön hyvinvointiin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 8-9.)

Työyhteisön ilmapiirin muodostumisessa olennaisinta on se, miten työkavereita kohdellaan. Myös omalla asenteella on suuri merkitys ilmapiirin muodostumiselle ja sen kokemiselle. Toisten huomioonottaminen kantaa ilmapiirissä pitkälle. (Kaivola 2003, 37.) Kannustaminen, oman ja muiden motivaation ylläpitäminen, usko yhteiseen toimintaan, ja tuki tarvittaessa voivat auttaa yhteisöä selviytymään vaikeistakin tilanteista. Tuen antaminen muille lisää sekä omia että yhteisiä voimavaroja. (Jäppinen 2012, 105-106.)

Jokainen työntekijä voi edistää yhteisöllisyyttä työyhteisössään muun muassa huolehtimalla oman perustehtävänsä hoitamisesta ja ottamalla vastuun teoistaan. Muiden tervehtiminen, ystävällinen ja kohtelias käyttäytyminen, sekä aktiivinen auttaminen tarvittaessa, mahdollistavat auttavaisen ja reilun ilmapiirin, jonka syntymiseen jokainen kykenee vaikuttamaan. Tärkeää on tavoitella koko yhteisön etua oman edun tavoittelun sijaan, ja tämän mahdollistavat yhteistyön tekeminen ja aktiivinen työ tavoitteiden edistämiseksi. Jokaisen vastuulla on antaa palautetta ja ilmaista oma mielipiteensä, ja vaikuttaa näin oman yhteisönsä toimintaan. Jokainen voi myös edistää myönteistä ilmapiiriä, ja olla puhumatta muista selän takana. (Manka & Larjovuori 2013, 18-19.)

Työyhteisö voi yhdessä edistää yhteisöllisyyttään esimerkiksi kertomalla tähtihetkistään työpaikalla, eli miten kukin on tänään onnistunut työssään. Näin he voivat iloita toistensa onnistumisista, ja tämä mahdollistaa avoimen ja arvostavan ilmapiirin ylläpitämisen. Välillä on hyvä myös pysähtyä miettimään, mikä työyhteisössä on hyvää ja missä on vielä kehittämisen varaa. Näin voidaan päästä kohti entistä parempaa työyhteisöä, ja opitaan myös arvostamaan tällä hetkellä hyvin olevia asioita. (Manka & Larjovuori 2013, 20.)

#### 4.2.5 Yhteisöllinen johtaminen

Esimiehellä on suuri vaikutus yhteisöllisyyden kokemiseen työyhteisössä. Työntekijät ikään kuin mallintavat esimiehen käyttäytymistä ja ilmapiiriä. Esimies pystyy ohjaamaan optimismiin ja myönteiseen ilmapiiriin. Oikeudenmukainen käyttäytyminen, eli tasavertainen kohtelu ja menettelytapojen reiluus, lisäävät luottamusta. Vastavuoroinen suhde esimiehen ja alaisen välillä lisää alaisen mahdollisuuksia ohjaukseen, sekä alaisen tunnollisuutta ja halua tehdä työnsä hyvin. Esimies kykenee lisäämään sosiaalista pääomaa työyhteisössään antamalla emotionaalista tukea ja olemalla tunneälykäs. Palautteen anto alaisille lisää työmotivaatiota ja luottamusta siitä, että esimies ohjaa eteenpäin. Esimies seuraa myös työntekijöiden jaksamista. Hän innostaa heitä eteenpäin kohti tavoitteita. (Manka & Larjovuori 2013, 14, 17.)

Esimies ei voi kuitenkaan tehdä ketään innostuneeksi, vaan innostuneisuuden tunne tulee tulla työntekijältä itseltään. Hän kykenee kuitenkin näyttämään esimerkkiä siitä, miten asioihin reagoidaan. Hänen vastuullaan on panostaa työyhteisön yhteisöllisyyden rakentamiseen ja siihen, miten työyhteisöä aletaan kehittämään. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 148, 152.) Esimiehen on tärkeää kuitenkin ottaa henkilökunta mukaan rakentamiseen ja kehittämiseen sen sijaan, että päättää täysin itse kuinka asiat tehdään. Tämä saa henkilökunnan sitoutumaan paremmin yhteisiin toimintatapoihin, kun heillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa niihin. (Raina 2012, 24-25.)

#### 4.2.6 Yhteisöllisyyden hyödyt työyhteisössä

Yhteisöllisyydestä työyhteisössä hyötyy niin työntekijä kuin työnantajakin. Se lisää tavoitteiden mukaista toimintaa, ja mitä enemmän yhteisöllisyyttä ja sosiaalista pääomaa työyhteisössä on, sitä enemmän se ”ruokkii itseään”. Myönteinen ilmapiiri työpaikalla lisää myönteistä ilmapiiriä, mutta samoin on kielteisen ilmapiiri kanssa. Myönteisyys lisää innovatiivisuutta sekä luovuutta, ja myönteiset tunteet lisäävät mahdollisuuksia selviytyä haasteista ja pyrkiä kohti päämääriä. On todettu, että työyhteisöissä, joissa on paljon sosiaalista pääomaa ja yhteisöllisyyttä, sairastetaan vähemmän. Sosiaalinen pääoma ja hyvä ilmapiiri työyhteisössä koetaan myös merkittävämmäksi tekijöiksi kuin mielekkäät työtehtävät tai palkka. (Manka & Larjovuori 2013, 9-12.)

Yhteisöllisyydestä on todettu olevan monia hyödyllisiä terveysvaikutuksia. Yhteisöllisyys lisää sosiaalista pääomaa, jonka taas on todettu olevan yhteydessä psyykkiseen terveyteen. Yhteisten arvojen jakamisen ja yhteisöön kuulumisen on todettu lisäävän onnellisuuden tunnetta. Positiivinen palaute ja ystävälliset sanat lisäävät positiivisuutta, ja aiheuttavat sekä kertojassa että vastaanottajassa mielihyvän tunnetta. Yhteisöllisyys lisää turvallisuuden tunnetta, ja kokemusta siitä, että saa apua tarvittaessa. (Lindfors 2007.) Yhteisöllisyys lisää siis jokaisen henkilökunnan jäsenen omaa hyvinvointia ja terveyttä, vaikuttaen näin koko työyhteisön hyvinvointiin.

Yhteisöllisyys työyhteisössä lisää yhteisen vuorovaikutuksen avulla innostuneisuutta, josta taas on työyhteisössä monia hyviä vaikutuksia. Innostunut työyhteisö kehittää työyhteisöään ja miettii uusia toimintatapoja yhteisesti. Mahdollisuus osallistua tuo jokaisen omat kyvyt esille. Yhteisöllisyys työyhteisössä mahdollistaa toisten tukemisen ja kannustamisen, sekä sen että omasta ja muiden onnistumisesta osataan nauttia. Tämä aiheuttaa työniloa, joka näkyy kielteisten tunteiden vähenemisenä ja myönteisen asenteen lisääntymisenä. Myönteinen asenne tarttuu myös muihin ihmisiin, aiheuttaen näin lisää myönteisiä ajatuksia. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 139-147.)

Yhteisöllisyys luo pohjan yhdessä oppimiselle ja yhteiselle toiminnalle tavoitteiden edistämiseksi. Yhdessä oppimalla mahdollistetaan jokaisen asiantuntijuuden hyödyntäminen. Yhteisöllisyys lisää luottamusta ja helpottaa hahmottamaan omaa toimintaa kokonaisuudessa, kun asioista ja perustehtävistä keskustellaan avoimesti. On tutkittu, että yhteisöllisyydellä on yhteyttä ihmisten työurien pituudelle. (Meriläinen 2017, 27-28.)

Yhteisöllisyyden työyhteisössä huomaa positiivisesta energiasta, halusta työskennellä yhdessä ja auttaa muita. Kaikki tietävät oman tehtävänsä ja arvostavat toisiaan. Arvostus näkyy työntekijöiden tavasta keskustella ja toimia yhdessä. Yhteisöllisyys lisää luottamusta, sekä vähentää kilpailua ja näyttämisen tarvetta. Tämä mahdollistaa perustyön tekemisen entistä paremmin, kun jokainen keskittyy omaan perustehtäväänsä ja omaan erityisosaamisalueeseensa keskinäisen kilpailun sijaan. (Kuusela 2018.)



## 5 PÄIVÄKODIN HENILÖKUNNAN NÄKEMYKSIÄ YHTEISÖLLISYYDESTÄ

### 5.1 Kyselylomakkeen tarkoituksena kartoittaa aloitustilanne

Selvitin aluksi Pikkurepun työntekijöiden kokemuksen työyhteisön tilasta. Kyselylomakkeella koitin kartoittaa mistä lähtökohdista lähden työyhteisön yhteisöllisyyttä edistämään: miten henkilökunta kokee työyhteisönsä tilan tällä hetkellä. Lomakkeella koitin saada henkilökuntaa pohtimaan yhteisöllisyyden teemoja, ja sitä miten ne näkyvät juuri heidän työyhteisössään. Lomakkeessa oli ”itsearviointikohtia”, jossa oli erilaisia väittämiä koskien omaa toimintaa työyhteisössä. Lisäksi siinä oli erikseen kohta, jossa arvioitiin työyhteisön tapaa toimia erilaisissa tilanteissa. Tein lomakkeen Google Forms:in avulla, ja lomake löytyy liitteenä tästä opinnäytetyöstä (LIITE 2).

Lomakkeeseen vastasi 15 henkilöä, eli enemmistö henkilökunnasta. Saadun aineiston kautta tarkoituksena oli ymmärtää henkilökunnan toimintatapoja ja työyhteisön tämänhetkistä tilaa. Vastausten perusteella koitin tehdä päätelmiä henkilökunnan eri tavoista toimia, ja käsityksestä miten he kokevat muiden toimivan. Lomakkeessa olevat kysymykset oli jaettu teemoittain, ja teemat nousivat yhteisöllisyydestä. Teemat olivat:

- 1) Toimiva vuorovaikutus,
- 2) Yhteistyö ja luottamus työpaikalla
- 3) Työpaikan ilmapiiri ja yhteenkuuluvuuden tunne.

Lomakkeessa arvioitiin omaa toimintaa eri tilanteissa asteikolla yhdestä viiteen (1: täysin eri mieltä- 5: täysin samaa mieltä), tämän jälkeen työyhteisön toimintaa samalla asteikolla. Olen seuraavissa alaluvuissa käynyt teemoja läpi, ja nostanut muutamia kaavioita havainnollistaakseni vastausten jakautumista kyseessä olevan kysymyksen kohdalla.

### 5.2 Toimiva vuorovaikutus

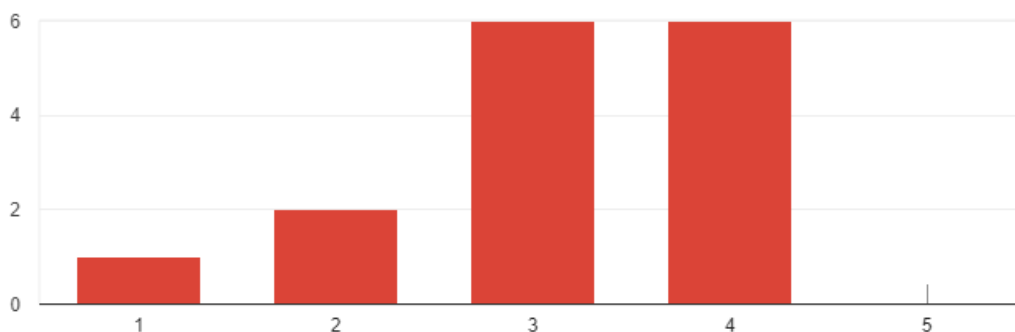
”Toimiva vuorovaikutus”- osiossa oli kysymyksiä liittyen vuorovaikutuksen avoimuuteen, palautteenantoon ja ongelmanratkaisuun. Vastauksista huomasi, että enemmistö

koki osaavansa antaa palautetta hyvin, mutta kuitenkin koettiin, että palautetta ei välttämättä anneta työyhteisössä tarpeeksi. Saatua palautetta kuitenkin arvostettiin, joten henkilökuntaa voisi rohkaista palautteen antoon vielä enemmän.

Yleisesti ottaen koettiin, että työyhteisön vuorovaikutus on avointa. Pääsääntöisesti koettiin myös, että ongelmista pystytään keskustelemaan rakentavasti, mutta muutama henkilö oli vastannut, että ei koe asian olevan näin. Kukaan ei ollut myöskään vastannut tähän kysymykseen, että täysin samaa mieltä.

### Ongelmakohdista pystytään keskustelemaan rakentavasti.

15 vastausta



Kuvio 1. Vaaka-akselilla vastausvaihtoehdot 1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä. Pystyakselilla vastanneiden henkilöiden määrä.

Vastauksista huomasit, että henkilökunnan jäsenet kokivat heidän vuorovaikutuksensa olevan positiivista, ja pääosin myös avointa. Koettiin myös, että työkaverille oltiin läsnä ja heitä tervehdittiin. Suurin osa koki, että yhteisissä tilaisuuksissa jokainen tulee kuulluksi, mutta muutamat kokivat, että näin ei ole, joten kaikkia voitaisiin vielä rohkaista kertomaan oma mielipide, jotta kaikille jäisi olo, että hänenkin mielipiteensä on otettu huomioon.

Lähtökohdat yhteisöllisyydelle olivat vuorovaikutuksen osalta siis melko hyvät. Työyhteisön jäsenet olivat toisilleen läsnä ja kokivat heidän keskinäisen vuorovaikutuksen olevan pääosin positiivista. Tähän voi silti vaikuttaa sekin, että työyhteisö oli vielä tuore, ja viestintä oli siksi vielä pääosin positiivista. Tähän oli kuitenkin juuri sen

vuoksi hyvä panostaa, jotta positiivisuus saataisiin säilymään työyhteisössä ryhmän muodostumisen eri vaiheissa.

### 5.3 Yhteistyö ja luottamus työpaikalla

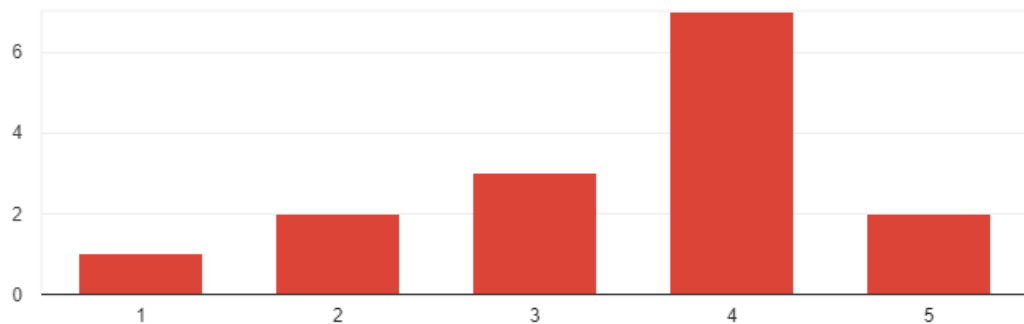
”Yhteistyö ja luottamus työpaikalla”- osiossa oli kysymyksiä liittyen henkilökunnan perustehtävään; avun pyytämiseen, saamiseen ja antamiseen; arvostukseen ja luottamiseen; ryhmässä toimimiseen; työpaikan toimintatapoihin sekä tasavertaiseen kohteluun.

Kaikki tuntuivat tietävän perustehtävänsä ja työnsä tavoitteen, sekä osasivat ottaa vastuun teoistaan. Avun pyytäminen ja sen saaminen tuntui olevan helppoa. Työkaverin työtä arvostettiin, ja häntä haluttiin auttaa kehittymään työssään. Keskinäinen arvostus, halu tehdä yhteistyötä, ja auttaa työkaveria tuntui siis olevan hyvällä mallilla, mikä on yhteisöllisyyden edistämisen kannalta tärkeää. Jokaisen tietäessä omat sekä muiden vastualueet, yhteistyön sujuminen on helpompaa.

Vastaukset työpaikan yhteisistä toimintatavoista vaihtelivat hieman ja osa koki, että työyhteisön toimintatapoja voitaisiin arvioida enemmän. Kokemukset siitä, että henkilökunnalla on mahdollisuus vaikuttaa toimintatapoihin, vaihtelivat myös hieman. Kuitenkin pääsääntöisesti koettiin, että henkilökunta pystyy vaikuttamaan toimintatapoihin, kuten seuraavassa kuviossa näkyy. Mahdollisuus vaikuttaa toimintatapoihin lisää henkilökunnan sitoutumista niihin, kun heillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa sitouduttaviin asioihin.

## Henkilökunnalla on mahdollisuus vaikuttaa toimintatapoihin.

15 vastausta



Kuvio 2. Vaaka-akselilla vastausvaihtoehdot 1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä. Pystyakselilla vastanneiden henkilöiden määrä.

Kokemukset tasavertaisesta kohtelusta työkaverien ja esimiehen kesken vaihtelivat. Pääsääntöisesti koettiin, että työkaverit kohtelivat toisiaan tasapuolisesti, mutta esimiehen kohdalla vastaukset vaihtelivat enemmän. Kuitenkin enemmistö koki, että esimies kohtelee kaikkia tasavertaisesti.

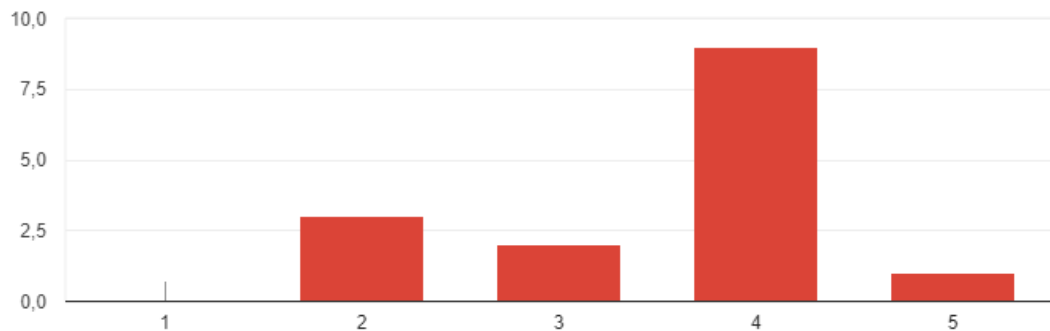
### 5.4 Työpaikan ilmapiiri ja yhteenkuuluvuuden tunne

”Työpaikan ilmapiiri ja yhteenkuuluvuuden tunne”- osiossa oli kysymyksiä liittyen työyhteisön ilmapiiriin ja siihen vaikuttamiseen, yhteenkuuluvuuden tunteeseen, työyhteisön yhteiseen toimintaan, arvoihin, henkilökunnan keskinäiseen välittämiseen ja haluun toimia yhdessä.

Työpaikasta ajateltiin pääsääntöisesti myönteisesti ja suurella osalla oli kokemus siitä, että on vaikuttanut työyhteisönsä ilmapiiriin. Kuitenkin kokemus työpaikan ilmapiiristä vaihteli hieman; enemmistö kuitenkin koki, että työpaikalla on hyvä ilmapiiri, kuten seuraavassa kuviossa huomaa.

### Työpaikalla on hyvä ilmapiiri

15 vastausta

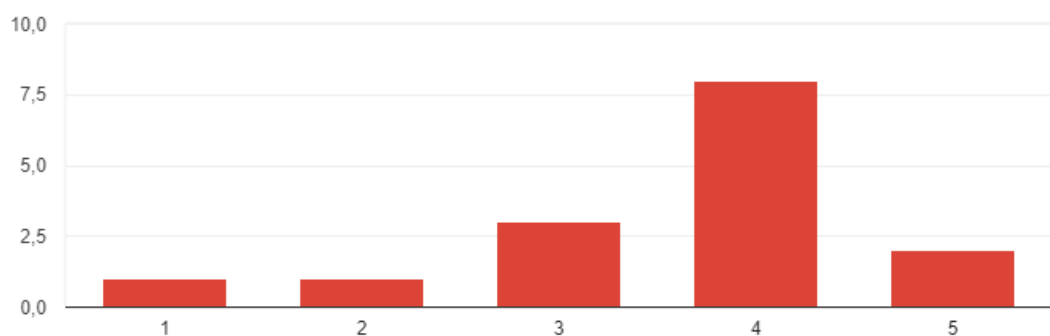


Kuvio 3. Vaaka-akselilla vastausvaihtoehdot 1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä. Pystyakselilla vastanneiden henkilöiden määrä.

Työyhteisön arvot tunnettiin hyvin, ja niiden mukaan toimittiin. Koettiin myös, että työyhteisö on sitoutunut arvoihin ja toimii niiden mukaisesti. Arvojen työstämiseen onkin panostettu päiväkoti Pikkurepussa paljon. Yhteisten pelisääntöjen selkeydestä oli kuitenkin hieman erilaisia vastauksia: joko pelisäännöt eivät olleet selkeät kaikille, tai sitten kaikki eivät toimineet niiden mukaisesti. Enemmistö kuitenkin koki, että yhteisiin pelisääntöihin oltiin sitouduttu. Tässäkin sitoutumista lisää henkilökunnan mahdollisuus vaikuttaa yhteisten pelisääntöjen laadintaan.

### Työyhteisö on sitoutunut yhteisiin pelisääntöihin.

15 vastausta



Kuvio 4. Vaaka-akselilla vastausvaihtoehdot 1 täysin eri mieltä – 5 täysin samaa mieltä. Pystyakselilla vastanneiden henkilöiden määrä.

Suurin osa tunsikin myös kuuluvansa työyhteisöön, mutta osa ei täysin kokenut kuuluvansa työyhteisöön tai tuntevansa muita henkilökunnan jäseniä. Nämä vastaukset kulkivat kuitenkin käsi kädessä; mikäli ei kokenut kuuluvansa työyhteisöön, ei välttämättä tuntenut muita jäseniä eikä halunnut myöskään lisää yhteistä toimintaa. Halukkuus yhteiseen toimintaan vaihteli myös hieman, mutta enemmistö koki haluavansa lisää yhteistä toimintaa. Vastausten mukaan työyhteisön jäsenet kuitenkin työskentelivät mielellään yhdessä.

### 5.5 Yhteenveto tuloksista

Lomakkeen vastaukset antoivat minulle lisää ideoita, mitä voin henkilökunnalle toteuttaa. Päätin antaa henkilökunnalle lisää erilaisia toimintatapoja ja työkaluja, joita he voivat käyttää joko tiimipalavereissa tai henkilökunnan yhteisissä tilaisuuksissa asioista päätettäessä ja sovittaessa. Näiden työkalujen avulla jokainen voisi saada äänensä paremmin kuuluviin ja kokea näin voineensa vaikuttaa asioihin. Tiimipalavereissa voitaisiin myös entistä enemmän käydä läpi asioita, joista tiimin vastuhenkilö voisi ottaa puheeksi koko talon yhteisissä palavereissa. Näin jokainen saisi entistä vahvemmin mahdollisuuden tulla kuulluksi.

Huomasin myös, että vastaukset tiettyjen asioiden kohdalla kulkivat yhdessä. Jos ei esimerkiksi kokenut tulleen kuulluksi, niin ei välttämättä kokenut, että työyhteisön toimintatapoja arvioitaisiin tarpeeksi, tai että kohtelu olisi tasavertaista. Huomasin myös, että omia toimintatapoja arvioitiin ”positiivisemmin” kuin työyhteisön yhteisiä toimintatapoja. Esimerkiksi ”Osaan antaa palautetta työkaverilleni” ja ”Työyhteisössä uskalletaan antaa palautetta” kysymyksissä saattoi olla hyvinkin erilaiset vastaukset. Tämä voi johtua siitä, että oma toiminta ymmärretään paremmin kuin muiden toiminta. Tähän taas voi auttaa se, että opetellaan ymmärtämään muiden henkilöiden toimien takana olevia motiiveja. Tärkeää olisi kuitenkin, että jokainen tuntisi niin, että kuuluu osaksi työyhteisöään ja tähän pyrin toteutusteni avulla.

## 6 YHTEISÖLLISYYTTÄ EDISTÄVÄT TOTEUTUKSET PÄIVÄKODIN HENKILÖKUNNALLE

### 6.1 Toteutusten tarkoitus

Hyödynsin toteutuksien suunnittelussa henkilökunnalle lähetettyä kyselylomaketta. Henkilökunnan vastattua kyselylomakkeeseen, tein vastauksista yhteenvedon, ja tapasin osan henkilökunnasta heidän yhteisessä palaverissaan. Kerroin kyselylomakkeen tuloksista ja opinnäytetyöstäni ja toteutuksistani yleisesti. Toteutin päiväkodin henkilökunnalle erilaista vapaaehtoista yhteistä toimintaa. Toimintakerrat toteutuivat syksyn 2018 aikana, ja niitä oli useampana eri viikkona lyhyen aikaa kerrallaan. Yhteinen toiminta lisää yhteisiä kokemuksia, jotka taas ovat pohjana yhteisöllisyyden syntymiselle. Toimintojen aikana henkilökunta myös oppii tuntemaan toisiaan paremmin, mikä taas lisää välittämistä henkilökunnan jäsenten kesken. Kerron toteutuksista ja niiden tavoitteista tarkemmin seuraavissa alaluvuissa.

### 6.2 Positiivisuustaulut arvostuksen lisääjinä

Päiväkodilla toteutettiin ”positiivisuustaulut”, johon kirjoitettiin positiivisia asioita toisista. Halusin aktivoida vanhempia yhdessä lasten kanssa miettimään positiivisia asioita heidän ryhmänsä aikuisista. Nämä asiat kirjattiin ryhmän ilmoitustaululla olevaan ”tauluun”, jotta ryhmän aikuiset näkivät nämä. Tätä jatkettiin myös niin, että jokaisen työntekijän omaan vaatekaappiin tai muuhun säilytystilaan tuli lappu, johon muut työkaverit kirjasivat positiivisia asioita kyseisestä henkilöstä. Tavoitteena oli, että tätä toteutettaisiin myös lapsille niin, että lapset saisivat kertoa muista ryhmänsä lapsista mukavia asioita ja nämä kirjattaisiin ylös.

Henkilökohtaisten positiivisuustaulujen tavoitteena oli saada henkilökunnan jäsenet antamaan positiivista palautetta toisilleen. Tämän tavoitteena oli myös lisätä jäsenten ryhmään kuuluvuuden tunnetta, ja arvostusta muita työntekijöitä kohtaan. Yhteenkuuluvuus ja arvostus ovat tärkeitä tekijöitä yhteisöllisyyden syntymiselle. Tarkoituksena oli myös kohentaa työyhteisön ilmapiiriä ja positiivista vuorovaikutusta. Vanhemmilta saatava positiivinen palaute lisää varmasti työntekijöiden työn merkityksellisyyttä.

Vanhemmat ovat myös osana päiväkodin yhteisöä, ja heillä on varmasti paljon positiivista sanottavaa henkilöistä, jotka hoitavat heidän lapsiaan.

### 6.3 Rentoutukset yhteisenä toimintana

Järjestin henkilökunnalle rentoutuksia, jotka toteutettiin lasten päiväuniaikaan. Rentoutusten tarkoituksena oli saada henkilökunnalle yhteistä toimintaa työpäivän keskelle. Rentoutukset toimivat minulle myös hyvänä välineenä päästä henkilökunnan kanssa samaan tilaan havainnoimaan heidän vuorovaikutustaan ja toimintaansa yhdessä. Rentoutuksella on myös monia positiivisia vaikutuksia, joiden toivoin vaikuttavan koko työyhteisön ilmapiiriin. Rentoutuminen aiheuttaa esimerkiksi mielihyvän tunnetta, myönteistä asennoitumista, mielialan rauhoittumista ja virkistymistä (Vaininen, Kantonen & Keckman 2017, 29).

Rentoutuksia oli kolmena eri viikkona, yhtenä päivänä viikossa, eli yhteensä kolme eri toteutuskertaa. Rentoutukset tapahtuivat kello 12-14, jolloin lapset nukkuivat, ja henkilökunnalla oli mahdollisuus osallistua rentoutuksiin. Joka kerralla rentoutuksia oli neljä kappaletta, ja jokainen niistä kesti 10-15 minuuttia. Eli kello 12 oli yksi rentoutus, joka kesti 10-15 minuuttia, kello 12.30. oli toinen, kello 13 kolmas ja kello 13.30 neljäs. Näin pyrin mahdollistamaan sen, että jokainen henkilökunnan jäsen pääsee halutessaan osallistumaan rentoutukseen.

Rentoutusten tavoitteena oli mahdollistaa henkilökunnalle työpäivän yhteyteen jokin yhteinen tekeminen. Rentoutuminen ja pysähtyminen ovat myös hyväksi hyvinvoinnille ja tavoitteena oli saada henkilökunta ymmärtämään tämä. Tarkoituksena oli antaa henkilökunnalle kokemus siitä, miten pysähtyminen ja rentoutuminen vaikuttavat päivään, ja antaa heille eväitä toteuttaa itsekin rentoutusta. Annoin aina henkilökunnan jäsenille toteuttamani rentoutuksen kirjallisena, jotta he voivat halutessaan toteuttaa sitä toistekin. Halusin myös tehdä rentoutumisesta henkilökunnan ”yhteisen jutun”, jota he voivat halutessaan jatkaa silloin kun en ole sitä heille pitämässä, esimerkiksi netissä olevien valmiiden rentoutusten avulla. Rentoutukset olivat myös aina samana päivänä toteutettuna samat, joten jokaisella oli mahdollisuus saada yhteinen kokemus, ja mahdollisuus purkaa kokemusta myös muiden työntekijöiden kanssa. Tätä kautta



pyrin mahdollistamaan yhteiset jaetut kokemukset, jotka ovat yhteisöllisyyden pohjana.

Teimme rentoutusten alussa myös ”orientaatioharjoituksen”, joka tehtiin yksin tai yhdessä. Tarkoituksena oli saada henkilöt orientoitumaan siihen tilaan ja hetkeen ennen rentoutumista. Esimerkiksi kerran teimme sanattoman viestinnän harjoituksen, jossa henkilökunnan tuli pienryhmissä tehdä yhdestä narusta kuvioita ilman, että he saivat sanoa toisilleen mitään.

Ensimmäinen rentoutuskerta oli ensimmäinen kerta, jolloin näin suurimman osan henkilökunnasta. Osan olin nähnyt jo kyselylomakkeen esittelyssä, mutta suurimman osan tapasin tuolloin ensimmäistä kertaa. Seuraavilla kerroilla henkilökunta tuli erittäin mielellään mukaan rentoutukseen, ja he kertoivat odottaneensa sitä. Rentoutuksiin osallistui 16-17 henkilöä joka viikko. Henkilökunta koki, että se oli ihana pysähdys hektisen työpäivän keskellä. He kertoivat nauttivansa ja toivoivat jatkoa tämän kaltaiselle toiminnalle.

#### 6.4 SomeBody-kerrat syvemmän tutustumisen välineenä

SomeBody on Satakunnan ammattikorkeakoulussa kehitetty menetelmä, jolla pyritään toiminnallisten menetelmien avulla kehotietoisuuden, tunnetietoisuuden ja sosiaalisten taitojen tukemiseen ja edistämiseen. Näiden taitojen vahvistamisella pyritään asiakkaan minäkuvan, itsetunnon ja toimintakyvyn vahvistamiseen. Menetelmän avulla pyritään ymmärtämään kehon ja mielen yhteyttä, sekä sitä miten oma toiminta saattaa vaihdella eri ympäristöissä. Toiminnallisten ja vuorovaikutuksellisten menetelmien avulla havainnoidaan omaa ja muiden toimintaa ja niiden mahdollista erilaisuutta. Erilaiset toiminnot ja harjoitteet puretaan pienryhmissä ja yhdessä, ja jaetaan näin kokemuksia, minkä avulla on mahdollisuus oppia lisää itsestä ja muista. (Vaininen ym. 2017, 9-10.)

Olen itse käynyt SomeBody-ohjaajakoulutuksen, ja koin, että pystyn opinnäytetyösiäni hyödyntämään siellä oppimiani metodeja ja harjoitteita myös työyhteisön yhteisöllisyyden edistämiseksi. Yleensä SomeBodya toteutetaan 8-10 kerran toteutuksina

tietylle ryhmälle, jolloin voidaan käydä minäkäsitys kokonaisvaltaisesti läpi. Toteutin henkilökunnalle kuitenkin vain kaksi kertaa, tunnetaitoihin ja vuorovaikutukseen keskittyvät kerrat. Tunnetaidot ja vuorovaikutus ovat päiväkotikiikkurepussa tärkeät arvot, ja siksi valitsin juuri nämä teemat. Tarkoitukseni oli saada henkilökuntaa ymmärtämään arvoja syvällisemmin, ja saada heidät sitoutumaan yhteiseen arvoon vielä enemmän, sillä yhteiset arvot ja niihin sitoutuminen ovat yhteisöllisyyden pohjana. Toimiva vuorovaikutus on myös tärkeää yhteisöllisyyden mahdollistamiseksi, joten myös siksi valitsin sen toiseksi teemaksi.

SomeBody-toteutukset järjestettiin työajan jälkeen, jolloin kaikki halukkaat pääsivät osallistumaan yhdellä kertaa. Toimintakerrat kestivät tunnin ja henkilökunta sai kertaan osallistumisesta ylityökorvauksen, sillä päiväkodin johtaja halusi kannustaa kaikkia osallistumaan toimintaan. Tämä kertoi arvotuksesta yhteisöllisyyden edistämistä kohtaan, ja lisäsi oman työni merkityksellisyyttä.

#### 6.4.1 Tavoitteena tunnetaitojen vahvistaminen

Tunnetaito-kerran tarkoituksena oli saada henkilökuntaa pohtimaan omia ja muiden tunnetaitoja. Tunnetaitojen kautta henkilökunnan jäsenet oppivat tuntemaan toisiaan paremmin ja heidän tapojaan toimia eri tilanteissa. Kerran tavoitteena oli pohtia omaa tunteiden ilmaisemista ja sitä, miten ympäristö ja muut ihmiset vaikuttavat tunteiden ilmaisuun. Tarkoituksena oli myös pohtia miten omat ajatukset vaikuttavat omaan tunteiden kokemiseen, ja miten ajatusten avulla voi koittaa vaikuttaa tunteidensa kokemiseen.

Tunnetaitojen vahvistaminen lisää työntekijän itsetuntemusta. Hyväksymällä omat tunteensa, henkilö mahdollistaa myös muiden ihmisten tunteiden ymmärtämisen ja empatian. Täytyy ymmärtää ensin itseään, ennen kuin voi täysin ymmärtää muita. (Ahokallio & Salo 2012, 17.) Toisten tunteita ei voi aina tietää, ja tämän vuoksi onkin tärkeää osata kysyä, miltä toisesta tuntuu sen sijaan, että tekee omia johtopäätöksiään asiasta. Myös omista tunteista kertominen on tärkeää, jotta toiset ihmiset pystyvät ymmärtämään, mitä itsellä on mielessä. (Kaivola 2003, 22.) Mahdollisuus näyttää tunteita lisää sallivaa ilmapiiriä ja jokaisen mahdollisuutta olla oma itsensä. Jokaisen ollessa

oma itsensä otetaan erilaisuudet yhteisön voimavaraksi. (Meriläinen, 2017, 26.) Näiden asioiden vuoksi koin, että tunnetaitojen vahvistamisesta on hyötyä koko henkilökunnalle.

Toteutuskertaan osallistui 16 henkilökunnan jäsentä, eli suurin osa työyhteisöstä. Teimme erilaisia tunteisiin liittyviä harjoitteita yksin, pienryhmissä ja koko ryhmän kesken, minkä jälkeen harjoitteet purettiin, ja niiden herättämistä ajatuksista keskusteltiin. Lopuksi meillä oli vielä lyhyt rentoutus, jonka jälkeen kävimme kerran läpi niin, että jokainen sai sanoa yhdellä tai kahdella sanalla mitä mieltä oli kerrasta. Sanoja olivat muun muassa ”mietityttävä”, ”positiivinen yllätys” ja ”mukavampaa kuin odotin”, ”rento” ja ”yhteisöllinen”.

#### 6.4.2 Tavoitteena omien ja muiden vuorovaikutustapojen ymmärtäminen

Tarkoitukseni oli pitää henkilökunnalle vain yksi Somebody-toteutus työajan jälkeen, mutta he pitivät tunnetaito-kerrasta niin paljon, että halusivat lisää saman tyylistä toimintaa. Näin sovimme vielä toisen toteutuskerran, mutta tällä kertaa teemana oli vuorovaikutus. Toimiva vuorovaikutus on erittäin tärkeää yhteisöllisyyden kannalta, joten sen vuoksi halusin valita sen myös toteutuksen teemaksi.

Vuorovaikutuskertaan pääsi noin viikon varoitusajalla osallistumaan 11 henkilöä. Tämän kerran tavoitteena oli tunnistaa omia sosiaalisia vahvuuksiaan, ja miten nämä vahvuudet näkyvät vuorovaikutuksessa eri ihmisten kanssa. Lisäksi pohdimme ammatillista vuorovaikutusta ja aloitimme ”vuorovaikutussopimuksen” tekemisen. Työntekijät saivat pohtia pienryhmissä, millaista on ammatillinen vuorovaikutus työyhteisössä, jonka jälkeen kirjasimme niitä asioita yhdessä ylös. Emme tehneet ”vuorovaikutussopimusta” loppuun asti, sillä koko työyhteisö ei ollut silloin paikalla, joten emme voineet koko työyhteisön puolesta tehdä sopimusta. Ohjeistin heitä kumminkin pohtimaan ammatillista vuorovaikutusta tiimeissä, jonka jälkeen vielä yhteisesti koko työyhteisön kesken, ja kirjaamaan ne ylös. Näin mahdollistetaan se, että jokainen pystyy vaikuttamaan vuorovaikutussopimuksen laatimiseen.

## 6.5 Työkaluja yhtenäisten toimintatapojen etsimiseen

Tarjosin henkilökunnalle erilaisia kirjallisuudesta löytämiäni lomakkeita liittyen yhteisten toimintatapojen sopimiseen ja tiimityöskentelyyn. Näiden lomakkeiden tavoitteena oli saada henkilökunnan jäsenet ymmärtämään muiden tapaa toimia, ja parantaa vuorovaikutusta ja saada heidät sitoutumaan entistä paremmin yhteisiin pelisääntöihin. Erilaisuuden arvostus ja yhteisten pelisääntöjen selkeys ovat yhteisöllisyydelle tärkeitä teemoja. Erilaisuuden ymmärtäminen ja sen ottaminen voimavaraksi on yhteisöllisyyden pohjana, joten siihen liittyen tarjosin heille ”Myönteisen erilaisuuden etsiminen”-työkalua. Tässä pohditaan omia erityisalueita ja vahvuuksia, ja miten ne voisi ottaa tiimin voimavaraksi. Tarjosin heille myös ”tiimisopimusta”, mutta tämänlaisen he olivat jo tehneet aiemmin syksyllä. Tiimisopimuksessa sovitaan esimerkiksi tiimin yhteiset pelisäännöt, vastuuhenkilöt, tiimipalaverit ynnä muut tiimille tärkeäksi koetut asiat. Sen sijaan annoin työyhteisölle ”Tiimin yhteisymmärryssopimuksen”, jossa on runko siihen, miten erimielisyyksistä päästään yhteisymmärrykseen niin, että jokaisen mielipide kuitenkin huomioidaan.

Kannustin henkilökuntaa sopimaan myös yhteisen vuorovaikutussopimuksen. Aloitimme tätä myös Somebody-vuorovaikutuskerralla. Vuorovaikutussopimuksessa sovitaan yhteisistä vuorovaikutustavoista, eli siitä millainen on työpaikalle sopiva vuorovaikutus. Toimivalla vuorovaikutuksella on erittäin tärkeä rooli työyhteisön yhteisöllisyyden kannalta. ”Myönteisen erilaisuuden etsiminen” ja ”Tiimin yhteisymmärryssopimus”-lomakkeet löytyvät tämän opinnäytetyön liitteenä (LIITE 3 & 4). Lisää työkaluja liittyen esimerkiksi vuorovaikutuksen harjoitteluun, mielipiteen ilmaisemiseen ja luottamukseen löytyy Merja Mäkisalo-Ropposen kirjoista ”Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveystalalla” ja ”Yhdessä onnistumme - opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin”.

## 7 KEHITTÄMISTYÖN ARVIOINTI

### 7.1 Pääsinkö tavoitteeseeni?

Toteutusteni jälkeen halusin kuulla henkilökunnalta palautetta siitä, millaiseksi he ovat kokeneet totuttamani toimintakerrat. Halusin myös kuulla, ovatko he saaneet toimintani avulla lisää tietoa yhteisöllisyydestä ja siitä, miten sitä voi työyhteisössä edistää. Kysyin palautelomakkeessa ensin ovatko he kiinnittäneet alussa lähettämäni kyselylomakkeen jälkeen enemmän huomiota omaan tai työyhteisön toimintaan koskien vuorovaikutusta, yhteistyötä tai työyhteisön ilmapiiriä. Kysyin myös jokaisesta toimintakerrasta erikseen, että millaisena he ovat kokeneet ne. Kysyin myös, että ovatko he saaneet lisää tietoa yhteisöllisyydestä, ja miten sitä voi työyhteisössä edistää, ja että ovatko toimintakertani vaikuttaneet työyhteisön ilmapiiriin. Lopuksi sai antaa vielä vapaasti palautetta. Palautelomakkeita tuli takaisin 4 kappaletta, joten en voinut näistä kovin suuria johtopäätöksiä koko työyhteisön osalta tehdä. Sain kuitenkin myös toteutuskertojen jälkeen palautetta henkilökunnalta, joten käytän myös niitä tässä arvioinnissa. Palautelomake löytyy liitteenä tästä opinnäytetyöstä (LIITE 5).

#### 7.1.1 Työyhteisön kokemus toimintakerroista yhteisöllisyyden lisääjänä

Positiivisuustaulut, joihin vanhemmat kirjoittivat positiivisia asioita henkilökunnan jäsenistä, eivät olleet rohkaisseet ainakaan vielä kaikkien ryhmien vanhempia kirjoittamaan tauluihin. Osa tauluista oli vielä tätä kirjoittaessani tyhjiä, ja osaan olivat lapset itse kirjoittaneet positiivisia asioita ryhmänsä aikuisista. Ilmeisesti joihinkin olivat kuitenkin jo vanhemmat kirjoittaneet, sillä erään työntekijän palaute kysymykseen ”Millaisena koit positiivisuustaulut?” oli:

*”Oikein hyvänä. On tosi kiva lukea tekstejä esimerkiksi aamuisin tai raskaan työpäivän jälkeen. Ryhmämme vanhemmat ovat kirjoittaneet ahkerasti ja tosi ihania asioita meistä.”*

Ainakin siis yhden ryhmän osalta positiivisuustaulujen tavoite toteutui kuten halusinkin, ja henkilökunnan jäsenet saivat positiivista palautetta vanhemmilta. Toivon, että

vanhemmat rohkaistuvat kirjoittamaan etenkin tyhjiin tauluihin vielä enemmän. Saattaa olla myös, että osalta vanhemmista on mennyt tämän taulun tarkoitus ohi, ja se että heidän tulisi tähän kirjoittaa, mutta ehkä kun he näkevät mitä muissa tauluissa on, niin tauluihin tulee enemmän tekstiä. Henkilökunnan jäsenet kokivat myös, että ajatus oli ollut hieno, mutta vanhemmat olivat melko varovaisia kirjoittamaan tauluihin. Henkilökohtaisia positiivisuustauluja henkilökunnan kesken ei oltu vielä laitettu esille, mutta muistutin henkilökuntaa siitä palautelomakkeessani, ja toivonkin että he toteuttavat myös tämän.

Rentoutukset koettiin miellyttäväiksi, ja sainkin usein heti niiden jälkeen palautetta, mikäli oli onnistunut rentoutumaan tai ei. Palautelomakkeissa annettujen palautteiden mukaan rentoutusten jälkeen oli mukava jatkaa loppupäivä töitä, ja että ne olivat ihana pysähdys hektisen päivän keskellä. Henkilökunnan jäsenet puhuivat ollessani päiväkodilla, että miten he tulevat kaipaamaan rentoutuksia kun niitä ei enää ole. Myös palautelomakkeissa oli mainittu, että tämän kaltaista toimintaa jäädään kaipaamaan. Tässä erään työntekijän vastaus kysymykseen ”Millaisena koit rentoutukset?”.

*”Koin erittäin hyväksi. Niistä sai voimaa loppupäivään. Vaikka hiljaa oltiinkin niin koin sen ihanaksi yhteistyöksi ja ilmapiirin keventäjäksi. Sieltä lähdettiin kepein askelein ja hymyillen kohti loppupäivän hommia.”*

Tämän vastauksen mukaan olin onnistunut siinä mitä tavoittelinkin: yhteistä toimintaa, josta on hyötyä myös työntekijöiden omalle hyvinvoinnille. Rentoutuksista tuli myös palautetta liittyen ohjaukseen ja itse rentoutuksiin, ja miten ohjeisiin olisi voinut antaa pelivaraa tarkkojen ohjeiden sijaan.

SomeBody-toimintakerrat lopetimme molemmilla kerroilla ”loppupiiriin”, jossa jokainen sai kertoa yhdellä tai useammalla sanalla mielipiteensä kerroista. Sanat vaihtelivat mielenkiintoisesta mukavaan, yhteisölliseen ja opettavaiseen. Päiväkodin johtaja toivoi myös lisää tämänkaltaista toimintaa ja keskustelimmekin miten tämänkaltaisen toiminta voisi jatkua, ja miten hyödyllistä tämä olisi jokaiselle työyhteisölle. Palautelomakkeeseen vastattiin myös, että nämä kerrat olivat lähentäneet työkavereita keskenään ja he olivat tulleet tutummiksi toisilleen. Osa koki kerrat opettavaiseksi ja osa

taas koki, että ei ollut oppinut mitään uutta, mutta kerrat olivat mielenkiintoisia. Koettiin myös, että välillä on hyvä pysähtyä miettimään näitä asioita, jotka vievät heidän työtään eteenpäin. Tämä oli se mitä tavoittelinkin, eli työntekijöiden syvempi tutustuminen ja arvojen ja omien vahvuuksien pohdinta.

Palautelomakkeessa kysyin, että ovatko toteutukseni vaikuttaneet työyhteisön ilmapiiriin, niin osa vastaajista koki, että jotain on muuttunut parempaan suuntaan, ja osa koki, että ne eivät olleet vaikuttaneet ilmapiiriin. Niiden, jotka kokivat ilmapiirin muutosta, vastasivat että vuorovaikutuksen koettiin olevan avoimempaa ja työkaverit hymyilivät toisilleen enemmän. Ilmapiirin koettiin olevan vapaampaa, ja työkavereissa nähtiin entistä enemmän hyvää, ja positiivista palautetta tuli kerrottua enemmän nyt kun aihe oli ollut keskustelussa. Eli ilmeisesti mikäli muutosta oli tapahtunut ilmapiirissä, niin se oli tapahtunut positiiviseen suuntaan.

#### 7.1.2 Työyhteisön tietämys yhteisöllisyydestä

Henkilökunnan jäsenilta tuli palautetta, että he olivat ennen toteutuksiani lähettämän kyselylomakkeen jälkeen kiinnittäneet enemmän huomiota omaan vuorovaikutukseen työkavereiden kanssa, sekä työyhteisön ilmapiiriin. Osa koki oppineensa yhteisöllisyydestä lisää, sekä siitä, miten sitä voi työyhteisössä edistää. Osa koki, että vaikka ei olisi oppinut yhteisöllisyydestä uutta, niin on silti hyvä herätellä ajatuksia välillä. Toivon, että ”Opas yhteisöllisyyteen työpaikalla”, jonka jaoin heille, olisi heidän toimintansa apuna myös jatkossakin.

#### 7.1.3 Omat havaintoni työyhteisön ilmapiiristä

Pääsin havainnoimaan eri toteutusten aikana työyhteisön ilmapiiriä ulkopuolisen näkökulmasta. Aina ennen toteutusten alkua keskustelu oli vilkasta ja rentoa, ja koin ilmapiirin ystävälliseksi. Henkilökunta vitsaili keskenään myös toteutusten aikana, ja heidän keskinäiset välinsä ainakin vaikuttivat ystävällisiltä. Esimerkiksi Somebody-toteutusten aikana keskustelu oli hyvinkin vilkasta, ja näihin kertoihin olisikin ehkä voinut varata vielä enemmän aikaa kuin tunnin, sillä keskusteltavaa tuntui olevan.

Henkilökunta totesi myös itse, että tuntui kuin aika olisi loppunut kesken. Henkilökunta lähti myös todella hyvin ohjaamiini toimintakertoihin mukaan, mikä on osoitus yhteisestä innostuksesta. Jäin pohtimaan, että kannustiko muiden aktiivinen osallistuminen myös niitä osallistumaan, jotka muuten olisivat saattaneet jäädä pois. Toivonkin, että työyhteisö pysyy yhtä innokkaasti mukana myös jatkossa päiväkodin eri tapahtumissa, sillä yhteinen innostus edistää yhteisöllisyyttä, joka taas lisää entisestään innostusta.

## 7.2 Oman ammatillisuuden kehittyminen

Olen ohjannut erilaisia ryhmiä ennen opinnäytetyötäni, joten toteutuksia oli helppo alkaa miettimään ja toteuttamaan. Omat haasteensa toteutusten suunnittelulle teki se, että työpäivän aikana en saa koko työyhteisöä kerralla samaan tilaan, vaan toteutukset piti jakaa, jotta jokaisella on mahdollisuus osallistua. En halunnut myöskään työyhteisön jäsenille ylimääräistä ”työtä” omien töiden jälkeen, joten pyrin siihen, että työajan ulkopuolisia toteutuksia ei olisi paljoa. Toteutusten tuli myös edistää yhteisöllisyyttä, joten niiden suunnittelussa tuli ottaa yhteisöllisyyden teoriaa huomioon.

Olenkin oppinut tämän opinnäytetyön aikana yhteisöllisyydestä paljon, ja siitä mitkä asiat sen edistämiseen vaikuttavat. Teoriaosuutta kirjoittaessani samat teemat ovat toistuneet joka lähteessä: vuorovaikutuksen merkitys, yhteenkuuluvuuden tunne ja miten sitä lisätään, yhteisön ilmapiirin sekä yhteistyön ja luottamuksen merkitys, sekä erilaisuuden arvostus. Pystyn viemään tietoa yhteisöllisyydestä eteenpäin myös tuleville työpaikoilleni. Olen myös halunnut etsiä tietoa siitä, miten jokainen voi työyhteisössään edistää yhteisöllisyyttä omalla toiminnallaan. Olen koonnut nämä ohjeet konkreettisiksi vinkeiksi tämän opinnäytetyön liitteenä olevaan ”Opas yhteisöllisyyteen työpaikalla” (LIITE 1).

Olen oppinut myös ohjaajana uutta. Olen melko vähän ohjannut aikuisia, joten sen kokeminen oli uutta ja opettavaista. Yleensä olen myös ohjannut jonkun kanssa yhdessä, ja irrallisia toteutuksia. Nyt kun olin itse kokonaan vastuussa ohjausten suunnittelusta ja järjestämisestä, niin niiden onnistumisesta tuli mahtava olo. Ohjausten tuli



olla myös kokonaisuus ja tähdätä yhteisöllisyyden edistämiseen, joten ne tuli suunnitella tästä näkökulmasta. Tätä kautta sain myös pohdittua monia eri toteutuksia, joista kuitenkin toteutin vain nuo tässä opinnäytetyössä mainitsemani. Sain kuitenkin useita eri ideoita liittyen yhteisöllisyyden edistämiseen.

Ajallisesti toteutukseni tapahtuivat melko lyhyen aikavälin aikana, ja tiedän, että en kahdessa kuukaudessa saa ihmeitä tehtyä työyhteisössä. Kuitenkin koen, että olen saanut heidät pohtimaan yhteisöllisyyden teemaa, ja nyt heillä on työkaluja, joilla lähteä yhteisöllisyyttä edistämään. Työntekijöiltä tuli myös palautetta, että tämänkaltainen toiminta olisi hyvä myös pidempiaikaisena toimintona, ja silloin yhteisöllisyys voisi todella edistyä. Ylipäänsä henkilökunnalta tuli positiivista palautetta toimintakerroista, mikä oli erittäin kannustavaa ja teki oman työni arvioinnin mielekkääksi. Toivon, että lyhyestä ajasta huolimatta opinnäytetyöni on luonut kuitenkin yhteisöllisyydelle hyvän pohjan päiväkotiki Pikkurepun työyhteisössä.

## LÄHTEET

- Ahokallio, S. & Salo, P. 2012. ”OLEMME LUOMASSA JOTAIN UUTTA YHTEISTÄ” – Kasvatusyhteisön kokemuksia yhteisöllisyydestä. AMK-opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.10.2018. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49108/ahokallio\\_sanna\\_salo\\_paula.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49108/ahokallio_sanna_salo_paula.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Forster, E. Community Spirit In The Workplace. WorkDesign Magazine. 23.3.2017. Viitattu 19.11.2018. <https://workdesign.com/2017/03/community-spirit-workplace/>
- Haapala, L., Miettinen, A., Santapakka, P. & Timlin, U. 2018. Mitä sinulle kuuluu? – yhteisöllisyyttä ja osallisuutta kehittämässä. Viitattu 14.11.2018. <https://centriabulletin.fi/mita-sinulle-kuuluu-yhteisollisyytta-ja-osallisuutta-kehittamassa/>
- Hyvönen, M. & Niilekselä, H. 2017. Yhteisöllisyys työyhteisössä. AMK-opinnäytetyö. Savonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.10.2018. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141292/Hyvonen\\_Mari%20ja%20Niileksela\\_Henni.pdf..pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141292/Hyvonen_Mari%20ja%20Niileksela_Henni.pdf..pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hyypä, M. 2002. Elinvoimaa yhteisöstä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Jäppinen, A-K. 2012. Onnistu yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Kuusela, S. Yhteisöllisyyden merkitys. Organisaatioelämää. 19.4.2018. Viitattu 14.11.2018. <https://www.organisaatioelamaa.fi/yhteisollisyyden-merkitys/>
- Lindfors, P. 2007. Tutkimuksia, kokemuksia ja ajatuksia yhteisöllisyyden terveysvaikutuksista. Psykoterapia-lehti 25 (1), 21-37. Viitattu 9.11.2018. <http://www.psykoterapia-lehti.fi/tekstit/lindfors107.htm>
- Manka, M. & Larjovuori, R-L. 2013. Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampere: Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Meriläinen, M. 2017. Työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden kehittäminen. yAMK-opinnäytetyö. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.11.2018. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/124962/Merilainen\\_Maria.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/124962/Merilainen_Maria.pdf?sequence=1)
- Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme - opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Mäkisalo-Ropponen, M. 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. Työyhteisötaidot. Helsinki: UNIPress.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print Oy.

Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys – Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Juvenes Print- Tampereen yliopistopaino.

Riipinen, K. 2015. Monta tapaa lisätä yhteisöllisyyttä. Viitattu 12.11.2018.  
<https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2015/yhteisollisyys/>

Saastamoinen, M. 2009. Aikalaiskeskustelua yhteisöllisyydestä. Teoksessa Filander, K. & Vanhalakka-Ruoho, M. (toim.) 2009. Yhteisöllisyys liikkeessä. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino oy.

Vaininen, S., Kantonen, A. & Keckman, M. 2017. SOMEBODY -käsikirja Kehotie-toisuus voimavaraksi. Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/504 muutoksineen.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi

## OPAS YHTEISÖLLISYYTEEN TYÖPAIKALLA

Mitä minä voin tehdä yhteisöllisyyden edistämiseksi?	Mitä me voimme työyhteisönä tehdä yhteisöllisyyden edistämiseksi?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoidan perustehtäväni ja arvostan omaa työtäni</li> <li>• Olen läsnä ja tervehdin työkavereitani</li> <li>• Olen ystävällinen ja kohtelias</li> <li>• Kiitän, ja pyydän anteeksi tarvittaessa</li> <li>• Autan ja tuen muita tarvittaessa</li> <li>• Teen yhteistyötä</li> <li>• Ilmaisen mielipiteeni rakentavasti</li> <li>• Kysyn jos en ymmärrä</li> <li>• Edistän omalla toiminnallani myönteistä ilmapiiriä, en puhu selän takana</li> <li>• Olen kiinnostunut myös muiden työstä</li> <li>• Annan, ja pyydän palautetta</li> <li>• Arvioin säännöllisesti omaa työtäni: edistänkö työyhteisön yhteistä tavoitetta?</li> <li>• Osallistun työpaikan kehittämiseen</li> <li>• Kysyn: mitä minä itse voisin tehdä asioiden edistämiseksi?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ylläpidämme avointa ja välittävää ilmapiiriä</li> <li>• Jaamme onnistumisen hetkiä: missä olemme onnistuneet tänään</li> <li>• Arvostamme jokaisen työtä</li> <li>• Kunnioitamme toisiamme</li> <li>• Emme kilpaile keskenämme, vaan tuemme toisiamme</li> <li>• Otamme erilaisuuden voimavaraksemme</li> <li>• Sovimme yhteiset pelisäännöt ja sitoudumme noudattamaan niitä</li> <li>• Kehittämme aktiivisesti toimintatapojamme</li> <li>• Keskustelemme asioista avoimesti</li> <li>• Pohdimme: mitä voimme yhdessä tehdä asioiden edistämiseksi?</li> <li>• Teemme yhdessä joskus muutakin kuin töitä</li> <li>• Nautimme yhdessä työskentelystä!</li> </ul>

## Työyhteisön yhteisöllisyys

Tässä kyselyssä on erilaisia väittämiä koskien yhteisöllisyyttä työpaikalla. Kysely on jaettu kolmeen eri teemaan:

1. Toimiva vuorovaikutus
2. Yhteistyö ja luottamus työpaikalla
3. Työpaikan ilmapiiri ja yhteenkuuluvuuden tunne

Nämä kaikki teemat ovat pohjana yhteisöllisyydelle. Tarkoituksena on, että pohdit omaa tapaasi, ja yleisesti työyhteisösi tapaa toimia erilaisissa tilanteissa. Työyhteisöllä tarkoitetaan tässä kyselyssä päiväkotia Pikkurepun henkilökuntaa.

Vastaa oman mielipiteesi mukaisesti kaikkiin eri väittämiin. Vastausten avulla saan käsityksen yhteisöllisyydestänne työpaikallanne tällä hetkellä. Vastaamiseen menee aikaa noin 5-10 minuuttia. Vastaaminen tapahtuu nimettömänä.

Kiitos!

SEURAAVA

### Työyhteisön yhteisöllisyys

#### Toimiva vuorovaikutus

##### Omat vuorovaikutustapani

Tervehdin työkavereitani nähdessämme.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Olen läsnä työkavereilleni.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Osaan antaa palautetta työkavereilleni.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Osaan vastaanottaa palautetta.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Osaan arvostaa saamaani palautetta.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Kerron esimiehelleni kehittämiskohteista työpaikalla.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Tiedän miten otan ongelman puheeksi.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Uskallan kysyä, mikäli jokin asia on minulle epäselvä.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

#### Työyhteisön vuorovaikutus

Henkilökunnan jäsenten välillä on positiivista vuorovaikutusta.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Työyhteisön vuorovaikutus on avointa.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Työpaikalla uskalletaan antaa palautetta.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Ongelmakohdista pystytään keskustelemaan rakentavasti.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Yhteisissä tilaisuuksissa, kuten palavereissa, jokaisella on mahdollisuus tulla kuulluksi.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

#### Yhteistyö ja luottamus työpaikalla

##### Oma toimintani

Tiedän perustehtäväni.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Tiedän työni tavoitteen.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Osaan pyytää apua tarvittaessa.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Saan apua tarvittaessa.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Osaan ottaa vastuun tekemisistäni.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Arvostan työkaverieni työtä.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Tuen työkaveriani hänen tehtävässään tarvittaessa.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Luotan siihen, että työkaverini hoitavat omat työtehtävänsä.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Haluun auttaa työkavereitani kehittymään työssään.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Ryhmässä toimiminen on minulle helppoa.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

#### Työyhteisön toiminta

Työpaikan toimintatapoja arvioidaan tarpeeksi.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Henkilökunnalla on mahdollisuus vaikuttaa toimintatapoihin.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Kaikki saavat tasavertaista kohtelua työkavereilta.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Kaikki saavat tasavertaista kohtelua esimieheltä.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

#### Työpaikan ilmapiiri ja yhteenkuuluvuuden tunne

##### Oma toimintani

Ajattelen työpaikastani myönteisesti.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Menen mielelläni henkilökunnan yhteisiin tilaisuuksiin.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Olen vaikuttanut työyhteisöni ilmapiiriin.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Tunnen kuuluvani työyhteisöni.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Haluaisin enemmän yhteistä toimintaa työyhteisön kesken.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Tunnen työyhteisöni jäsenet.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Tiedän työyhteisöni arvot.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Toimin työyhteisöni arvojen mukaisesti.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

#### Työyhteisön toiminta

Henkilökunnan jäsenet välittävät toisistaan.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Työpaikasta ajatellaan myönteisesti.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Työyhteisö on sitoutunut yhteisiin pelisääntöihin.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Työpaikalla on hyvä ilmapiiri

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Työyhteisön jäsenet työskentelevät mielellään yhdessä.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Työyhteisö on sitoutunut yhteisiin arvoihin.

	1	2	3	4	5	
täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	täysin samaa mieltä

Kiitos vastauksista!



**Myönteisen erilaisuuden etsiminen**

1. Missä minä olen hyvä eli mitä minulla on annettavaa tälle tiimille?

---

---

---

---

---

---

---

---

2. Mikä on minun heikko kohtani, eli missä tarvitsen toisten apua ja tukea?

---

---

---

---

---

---

---

---

3. Positiivisen palautteen antaminen jokaiselle tiimin jäsenille.

---

---

---

---

---

---

---

---

Käydään yhdessä vahvuudet läpi ja kirjataan ne. Tiimitoiminta on hyvä rakentaa vahvuuksien varaan. Avun ja tuen tarpeiden etsiminen, ja niiden vertaaminen vahvuuksien listaan. Asiat, joille ei löydy vastinpareja ja vertauksia muiden vahvuuksista, ovat tiimin koulutustarpeita. Tiimi voi luoda itselleen ”iskulauseen”, josta ilmenee tiimin vahvuudet. Nämä esitellään muille tiimeille. Näin kussakin tiimissä olevat vahvuudet saadaan koko työyhteisön käyttöön.

(Merja Mäkisalo: Yhdessä onnistumme- Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. 2003. s.104.)

**Tiimityön yhteisymmärryspäätös:**

1. Jokainen kertoo oman mielipiteensä asiasta.
2. Todetaan käsitysten erilaisuudet.
3. Ryhdytään miettimään sellaista päätöstä tai ratkaisua, jonka kaikki voivat hyväksyä, ja johon kaikki voivat sitoutua. Tämä edellyttää myös jokaiselta kykyä joustaa ja antaa periksi omista näkemyksistään.
4. Tavoitteena on sada aikaan tiimin toimintaa edistävä päätös. Kenenkään tiimiläisistä ei ole tule kuitenkaan kokea tulleeensa ohitetuksi päätöstä tehtäessä. Jokaisen tulee voida kokea tulleeensa kuulluksi.
5. Päätös kirjataan ja siihen sitoudutaan omalla nimikirjoituksella.
6. Päätöksenteon jälkeen ei ole lupa valittaa. Kuitenkin jos esiin nousee uusia näkökulmia tai tehty päätös osoittautuu huonosti toimivaksi ratkaisuksi, asian voi ottaa uudelleen esille tiimipalaverissa.

Mikäli tämän avulla ei saada yhteisymmärrystä, voidaan pyytää johtaja mukaan keskusteluun tai luovuttaa päätöksenteko johtajalle.

(Merja Mäkisalo: Yhdessä onnistumme- Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. 2003. s.94-95.)

## Palautelomake

Tässä lomakkeessa on muutamia kysymyksiä, joissa saat vapaasti kertoa palautetta siitä, millaiseksi olet järjestämäni toimintakerrat kokenut. Ei ole pakko vastata kaikkiin kysymyksiin, vain niihin joista sinulla on jotain sanottavaa. Saat myös sanoa, mikäli on jotain mistä ei ole itse pitänyt, tai mitä olisi voinut tehdä toisin.

Vastaus tapahtuu nimettömänä, ellei erikseen halua kirjoittaa nimeään palautteen loppuun.

Toivon, että vastaisitte maanantaihin 19.11. mennessä, jotta saan vastauksianne hyödynnettyä opinnäytetyössäni.

Saatan ottaa palautteista suoria sitaatteja opinnäytetyöhöni.  
Saanko käyttää tarvittaessa sinun antamaasi palautetta?

- Haluan, että antamani palaute jää ainoastaan opinnäytetyön tekijälle.
- Antamaani palautetta saa käyttää opinnäytetyön kirjallisessa raportissa.

### Kyselylomake työyhteisön yhteisöllisyydestä

Lähetin teille aluksi kyselylomakkeen, jossa kyselin yhteisöllisyyden teemojen näkymisestä työyhteisössänne. Vastauksista huomasin, että lähtökohdat työyhteisön yhteisöllisyyden edistämiseksi ovat erittäin hyvät.

Vuorovaikutus on toimivaa ja positiivista, työkaveria arvostetaan ja halutaan tukea häntä hänen työssään. Jokainen tuntuu tietävän oman perustehtävänsä, ja luottaa siihen, että työkaveri tekee oman osuutensa. Tämä mahdollistaa yhteistyön sujumisen. Ilmapiiri koettiin myös pääosin hyväksi ja työpaikasta ajateltiin myönteisesti.

Pitäkää nämä asiat niin kuin ne ovat, niin työyhteisönne pysyy hyvinvoivana ja yhteisöllisenä!

Kiinnitkö kyselylomakkeen jälkeen enemmän huomiota omaan, tai työyhteisösi toimintaan koskien vuorovaikutusta, yhteistyötä tai työyhteisön ilmapiiriä?

Oma vastauksesi

### Positiivisuustaulut

Positiivisuustaulujen tarkoituksena oli lisätä arvostusta omaa, ja muiden työtä kohtaan. Tarkoituksena oli myös rohkaista antamaan positiivista palautetta, ja kohentaa työyhteisön ilmapiiriä.

Millaisena olet kokenut positiivisuustaulut?

Oma vastauksesi

### Rentoutukset

Rentoutusten tarkoituksena oli saada työpäivän keskelle yhteistä toimintaa, joka olisi myös hyväksi jokaisen omalle hyvinvoinnille.

Millaisena koit rentoutukset?

Oma vastauksesi

### Somebody toimintakerrat

Somebody toimintakertoissa hienoa oli se, että sain lähes koko työyhteisön kerralla toimimaan yhdessä. Toimintakertojen tarkoituksena oli yhteisen toiminnan avulla omien ja muiden toimintatapojen ymmärtäminen, ja sitä kautta syvällisempi tutustuminen. Toimintakertojen teemat, tunteet ja vuorovaikutus, oli valittu Pikkurepun arvojen pohjalta, ja niiden tarkoituksena oli myös arvojen vahvistaminen.

Millaisena koit Somebody tunne- ja vuorovaikutuskerrat?

Oma vastauksesi

## Kokemus yhteisöllisyydestä

Koetko, että toimintakerrat ovat jollain tapaa vaikuttaneet työyhteisön ilmapiiriin?

Oma vastauksesi

---

Koetko, että olet saanut toimintani avulla lisää tietoa yhteisöllisyydestä, ja siitä miten sitä voi työyhteisössä edistää?

Oma vastauksesi

---

Tähän saat kirjoittaa halutessasi vapaasti palautetta.

Oma vastauksesi

---

## Lisäksi

Olen toimittanut päiväkodille muutamia lomakkeita kuten "Myönteisen erilaisuuden etsiminen" ja "Tiimityön yhteisymmärryspäätös" joita voitte myöhemmin hyödyntää.

Toivon myös, että toteuttaisitte positiivisuustaulut henkilökunnan kesken. Eli jokainen laittaisi oman lokeronsa oveen, tai muuhun hyväksi kokemaanne paikkaan paperin, johon muut henkilökunnan jäsenet saavat kirjoittaa positiivisia asioita kyseisestä henkilöstä. Tämän voi toteuttaa myös lasten kesken, jolloin siitä saataisiin koko päiväkotia koskeva juttu.

Opinnäytetyöni toteutusaika oli itsessään melko lyhyt, mutta toivon että olette saaneet toteutuksistani joitain eväitä yhteisöllisyyden edistämiseksi työyhteisössänne. Toivon kaikkea hyvää teille ja toivottavasti tavataan vielä.

Kiitos teille!

-Veera

LÄHETÄ