

Tuija Kukkonen

Taidokkaasti työyhteisössä

Opas työyhteisötaitoihin päiväkodissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi AMK

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

2.5.2014

Tekijä Otsikko	Tuija Kukkonen Taidokkaasti työyhteisössä
Sivumäärä Aika	24 sivua + 1 liite Kevät 2014
Tutkinto	Sosionomi AMK
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi AMK
Ohjaaja	Lehtori Riikka Konttinen
<p>Toiminnallisen opinnäytetyöni tavoitteena oli tehdä opas työyhteisötaidoista varhaiskasvatuksen erilaisiin työyhteisöihin. Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys on työyhteisötaidot ja niiden merkitys. Toiminnallisena viitekehyyksenä tälle minulla on erilaiset varhaiskasvatuksen työyhteisöt ja näistä suurimpana ja yleisimpänä päiväkotiympäristö.</p> <p>Työyhteisö on kuin vetoketju. Jos kaikki sen hakaset ovat kohdallaan, liikkuu ja toimii se moitteettomasti, mutta yhdenkin hakasen siirtyminen jumiuttaa vetoketjun molempiin suuntiin. Ammatillisia valmiuksia on kautta aikain painotettu, mutta vasta viime aikoina on alettu kiinnittämään huomiota muihinkin valmiuksiin, joita työssä menestymiseen tarvitaan. Näistä tärkeimpiä ovat sosiaaliset taidot. Muuttuva yhteiskunta ja työelämä asettaa uusia vaatimuksia, joihin työelämän on pystyttävä vastaamaan.</p> <p>Opinnäytetyöni aihetta rajatessani syntyi ajatus toteuttaa opas päiväkotien työyhteisöjen käyttöön. Työelämäyhteistyön sijaan päädyin yleishyödylliseen lähestymistapaan, koska aihe on valtakunnallisesti sama riippumatta ympäristöstä, jossa työtä tehdään. Työyhteisötaidot ovat merkityksellisiä sekä yksilön itsensä että koko työyhteisön toimivuuden ja kehittymisen kannalta. Työyhteisötaitojen avulla lisätään työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Nämä puolestaan lisäävät työn tuloksellisuutta, vähentävät sairauspoissaoloja ja lisäävät yksilön työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamista. Työyhteisötaidot ovat merkittävässä roolissa ja onnistumisen edellyttäjinä myös työssä kasvattajana ja yhteistyössä vanhempien kanssa.</p> <p>Opas sisältää tietoa työyhteisötaidoista ja niihin vaikuttavista seikoista. Oppaassa on myös kysymyksiä lukijalle pohdittavaksi itsetutkiskeluun. Opas on suunniteltu niin, että sitä voi tutkia yksilönä, tiiminä tai työyhteisönä eri tilanteissa. Tarkoitus on itsetutkiskelun kautta herättää yksilö ajattelemaan oman toimintansa merkitystä kokonaisuuteen. Hyvinvoiva ja kehittyvä työyhteisö on osiensa summa eli jokainen työntekijä vaikuttaa siihen osaltaan.</p>	
Avainsanat	työyhteisötaidot, sosiaaliset taidot, opas

Author Title	Tuija Kukkonen Skills for Managing in Working Life
Number of Pages Date	24 pages + 1 appendix Spring 2014
Degree	Bachelor of Social Service
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Riikka Konttinen, Senior Lecturer
<p>The purpose of this practice-based thesis was to make a guidebook about skills for working life concerning various workplaces in early childhood education. The theoretical framework for this thesis comprised skills for working life and their importance. The functional frame for this thesis was the day care environment among which the most common environment is the day care center.</p> <p>A workplace is like a zipper. If all of its teeth are in place it moves and works flawlessly. If one of the teeth is out of position the entire zipper is stuck. Professional skills have been emphasized through the ages but only recently attention has been paid to other skills needed for successful working life. The most important of these are social skills. Changing society and the world of work set new requirements to which the labor market has to be able to respond.</p> <p>When limiting the topic of the thesis I found the idea to make a guidebook for workplace use. I chose a non-profit approach instead of working life cooperation. The subject is the same nationwide in spite of the employer or working environment. Skills for working life are relevant to individuals themselves and to the development of the entire workplace ecosystem. Working life skills increase well-being and coping at work. In turn, these skills increase the effectiveness of work, reduce sick absences and coordinate each employee's work and personal life. Skills for working life have a significant role in the success as an educator and also in collaboration with parents.</p> <p>The guide includes information and facts on working life skills. The guide also sets questions for a reader to ponder on self-reflection. The guide is designed so that it can be examined individually, as a team, or in a workplace in different situations. The intention is to awaken the individual through self-reflection to think about their own activities relevant to the whole. A prosperous and progressive workplace is a sum of its parts which every employee contributes to.</p>	
Keywords	work community skills, social skills, guidebook

Sisällys

1	Johdanto	2
2	Opinnäytetyön taustaa	3
2.1	Lähtökohta	4
2.2	Oppaan kohderyhmä ja tavoitteet	5
3	Työyhteisötaidot	5
3.1.	Johtaminen	7
3.1.1.	Jaettu johtajuus	8
3.2.	Alaistaidot	8
3.2.1.	Työ ja motivaatio	9
3.2.2.	Ammatillinen vuorovaikutussuhde	11
4	VIITEKEHYKSENÄ PÄIVÄKOTI	13
4.1.	Kasvatuskumppanuus	15
4.2.	Päiväkoti toimintaympäristönä	16
4.2.1	Tiimi	16
4.2.2.	Kasvattaja	17
5	OPPAAN ESITTELY	18
6	POHDINTA	19
	Lähteet	22
	Liitteet	
	Liite 1. Opas työyhteisötaitoihin päiväkodissa	

1 Johdanto

Työelämä on muuttunut viime vuosina monella tavalla. Teollisten työpaikat ovat vähentyneet ja tieto- ja palvelualan työpaikkojen osuus on kasvanut. Aiemmin työelämälle ominaista olivat varmat palvelussuhteet ja tyypilliset työajat sekä työn tekemisen muodot. Nykyään näiden rinnalle ovat tulleet epävarmat tai määräaikaisten palvelussuhteet, työaikojen monimuotoisuus ja työn monipaikkaisuus. Jos ennen ihannoitiin työn monipuolisuutta, haaveillaan nykyään työnkuvan selkeydestä ja asioiden loppuunsaattamisesta.

Myös tekijöidensä suhteen työelämä on muutoksessa. Ikääntyvät työntekijät vaihtuvat nuorempiin. Heillä on työlle aiempaa erilaisempia odotuksia ja toiveita. Esimiesten työ on muuttunut asioiden johtamisesta ihmisten johtamiseksi ja valmentajan rooliksi. Myös työntekijän rooli on muuttunut oma-aloitteisempaan suuntaan. Ne taidot, tiedot ja ominaisuudet, joilla aiemmin työelämässä pärjäsi, ovatkin nyt toisen tyyppisiä kuin ennen.

Työelämässä menestyminen edellyttää sekä työorganisaatiossa toimimiseen liittyvien taitojen että jatkuvan oman ammatillisen osaamisen päivittämistä. Tarvitaan työyhteisötaitoja. Aiemmin puhuttiin alaistaidoista, mutta nykyään käytetään termiä työyhteisötaidot. Ne pitävätkin sisällään alaistaitojen lisäksi myös esimiestaidot. Työyhteisötaitoja opitaan työelämässä ja ennen kaikkea omalla työpaikalla. Nämä taidot hyödyntävät työntekijän kyvykkyyttä muuttuvissa tilanteissa. Onhan hyvä ”tyypillä”, jolla on monipuolista osaamista ja taitoja, aina kysyntää.

Yksi lukumääräisesti merkittävimmistä työntekijäryhmittymistä kunta-alan on varhaiskasvatuksen työntekijöitä. Varhaiskasvatuksen työtehtävät ovat pedagogisesti, sosiaalisesti ja yhteiskunnallisesti monimutkaistuneet ja laajentuneet. Varhaiskasvatus on sosiaalisesti kuormittavaa ja kasvattajalta vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja. Siksi ei ole yhdentekevää miten heidän työyhteisötaitoihinsa kiinnitetään huomioita.

Oman yli kaksikymmentä vuotta kestäneen työurani aikana olen nähnyt tämän edellä mainitun muutoksen myös varhaiskasvatuksessa. Lisähaasteensa tällä alalla on koko kasvatusilmapiiriin muutos. Arvot muuttuvat ympäröivän maailman kanssa. Tämä olikin itselleni lähtökohtana tämän opinnäytetyön aihevalintaan. Työni on monimuotoinen

opinnäytetyö. Se koostuu kirjallisesta teoreettisesta osuudesta ja toiminnallisesta osuudesta eli oppaasta. Tarkastelen työyhteisötaitoja ja niiden merkitystä, vaatimuksia ja vaikutuksia. Halusin tehdä helposti käyttöön otettavan työväliseen varhaiskasvatuksen yksiköille työyhteisötaitojen merkityksestä ja vaikutuksesta koko yksikön toimintaan ja työhyvinvointiin.

Opinnäytetyössäni toteutan oppaan päiväkotien henkilöstölle työyhteisötaitojen merkityksestä ja vaikutuksesta päiväkotien tiimityöskentelyyn, työyhteisön toimivuuteen ja hyvinvointiin sekä yksittäisen työntekijän työssä viihtymiseen, ammatilliseen kasvuun ja työssä jaksamiseen. Viitekehys opinnäytetyölleni muodostuu käsitteistä päiväkotitiimityöyhteisötaitot, työhyvinvointi, tiimityö ja ammatillinen kasvu. Työni olen tehnyt sosiaalipedagogisessa kontekstissa. Sosiaalipedagogiikka tarkoittaa Britt-Marie Perheentuvan (1995: 50 - 62) mukaan ihmisen persoonallista kasvua ja tietoisuutta syventävää aikuiskoulutusta. Sosiaalipedagogiikka perustuu kokemukselliseen oppimiseen, vuorovaikutukselliseen tietoisuuteen ja emotionaaliseen osaamiseen. Yhdessä nämä luovat emotionaalisen ammattitaidon. Omia kokemuksia tutkimalla pyritään yhteisöllisten ja vuorovaikutuksellisten ilmiöiden oivaltavaan hahmottamiseen.

2 Opinnäytetyön taustaa

Kiinnostukseni opinnäytetyön aiheeseen nousee omasta yli kaksikymmentä vuotta kestäneestä kokemuksesta työyhteisön jäsenenä. Nykyisessä työssäni päiväkodin johtajana aihe ja sen ajankohtaisuus on vaan vahvistunut. Työn vaatimusten muuttuminen, kiristynyt kuntatalous ja sen mukanaan tuomat säästötarpeet ja tiukennukset sekä tiimityön ja ammatillisen kasvun kehittämisvaateet ovat kohdallani vain vahvistaneet pohtimaan jokaisen työntekijän kohdalla muitakin kuin ammatillisia valmiuksia.

Uskon, että työyhteisötaitoja voi kehittää siinä missä muitakin taitoja. Toisilla ihmisillä vaan on niihin luontaisesti paremmat valmiudet kuin toisilla. Kehittyminen työyhteisötaitoissa on kiinni omasta halusta ja valmiudesta kehittyä ja kehittää. Uskon, että työyhteisötaitojen merkityksestä puhuminen lisää ihmisen omaa ajattelua kyseiseen aiheeseen. Tästä syystä päädyin toiminnalliseen opinnäytetyön toteuttamistapaan. Se on työelämän kehittämistyö, jonka tavoitteena on kehittää yksilön toiminnan kautta koko

yhteisön ja organisaation tulosta ja hyvinvointia. Toimeksiantajaa ei kuitenkaan ole, koska työn tavoite on olla yleishyödyllinen koko varhaiskasvatuksen sektorilla.

2.1 Lähtökohta

Kuten Isokorpi (2014, 140) toteaa, on ihmissuhdetyöntekijän työ ja arki psyykkisesti vaativaa ja kuormittavaa. Se vaatii ihmisen lähes kokonaisvaltaisesti. Työssä selviytyminen edellyttää aikaisempaa enemmän kognitiivista kyvykkyyttä, ammattitaitoa, paineiden sietokykyä sekä sosiaalisia taitoja.

Suomessa on päiväkotityön vaatimaa ammattitaitoa ja asiantuntijuutta tutkittu varsin vähän. Päiväkotityölle kelpoisuuden antavat koulutukset ovat Suomessa irrallaan. Näin ollen kehittäminen kokonaisuutena ei ole mahdollistunut. Päiväkotityölle on eri aikoina muodostuneet erilaiset edellytykset riippuen yhteiskunnallisesta ympäristöstä. Eri aikakaudet ja painotukset ovat tuoneet erilaisia odotuksia ja haasteita, joten kasvattajat työskentelevätkin alati muuttuvassa toimintaympäristössä. Perusolemukseltaan päiväkotityö on yhteisöllistä työtä, joka vaatii yhteistyöosaamista. Tätä osaamista tarvitaan niin vanhempien, muun henkilöstön kuin verkostoyhteistyössäkin. Rinnakkain korostuvat niin yhteistyö- ja viestintätaidot kuin itsenäisen työn ja ryhmätyön taidot. (Karila, Nummenmaa 2001: 26 - 27, 32).

Yksittäisen työntekijän turvana on lukuisa määrä erilaisia lakeja mm. työaikalaki, työsopimuslaki, työterveyshuoltolaki ja työturvallisuuslaki.(www.finlex.fi). Työntekijöiden turvana on myös erilaisia sopimuksia ja suosituksia kuten virka- ja työehtosopimukset, työhyvinvointisuositus ja kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimus. (www.kuntatyönanatajat.fi). Kuitenkaan missään ei ole lakia tai sopimusta siitä, mitkä ovat työntekijät velvollisuudet. Työsopimuslaissakin työntekijän velvollisuudet ovat kuu- liaisuus- ja uskollisuusvelvoitteita, joissa työntekijän on lähtökohtaisesti toteltava työnantajan työhön liittyviä määräyksiä.(www.finlex.fi/työsopimuslaki/3.luku 1§)

2.2 Oppaan kohderyhmä ja tavoitteet

Kohderyhmä opinnäytetyölleni on varhaiskasvatusyksiköiden työntekijät. Toivon toki, että työni on hyödynnettävissä myös muilla ihmissuhdetyötä tekevillä aloilla tai jopa ihan yleisesti alasta riippumatta.

Työni tavoitteena on esitellä työyhteisötaidot ja niihin vaikuttavat tekijät. Tämän koamani teorian pohjalta laaditun oppaan tarkoitus on herätellä yksittäinen työntekijä pohtimaan omia yksilöllisiä taitojaan ja valmiuksiaan työyhteisötaitojen suhteen, ymmärtämään oman käyttäytymisen ja työpanoksen merkitys sekä tiimin että koko työyhteisön kokonaisuuteen ja miettimään omia kehittymishaasteitaan kyseisillä alueilla. Oppaan tarkoitus on toimia sekä yksilön kehittymisen välineenä että työvälineenä arviotaessa tiimin tai työyhteisön vallitsevaan tilaan vaikuttavia tekijöitä tai niiden kehittämistä. Opas on myös hyödynnettävissä esimiehen ja alaisen välisissä kehityskeskusteluissa tai rekrytointitilanteissa. Lisäksi opasta voidaan hyödyntää myös koulutuksellisissa tilanteissa.

3 Työyhteisötaidot

Työyhteisötaidoista on alettu puhua paljonkin viime aikoina. Kuten Rehnäck ja Keskinen (2005, 7) toteavat, käytettiin aiemmin pelkästään termiä alaistaidot. Tällöin se viittasi organisaatiohierarkiaan, jossa työntekijät sijaitsivat arvoasteikossa esimiehensä alapuolella. Nykyään ajatellaan, ettei ole esimiestä ilman alaista tai alaista ilman esimiestä. Työntekijä on usein sekä alais- että esimiesasemassa. Työelämätaidoista alettiin puhua enenevässä määrin 1980-luvulla kun työelämässä huomattiin työntekijöiltä puuttuvan nykypäivän työelämässä vaadittavia taitoja, kokemusta ja työelämän tunteista. (Aarnikoivu 2010, 39.) Jo sanana työyhteisö koostuu työstä ja yhteisöstä. Työyhteisöllä on yhteinen perustehtävä, yhteiset aineelliset voimavarat ja yhteinen esimies. Työyhteisön työntekijät ovat säännöllisessä vuorovaikutuksessa keskenään. Henkilöstö koostuu monista ammattiryhmistä. Työyhteisö tarjoaa mahdollisuuksia kehittymiseen. (Ristioja - Tamminen 2011: 17.)

Työyhteisötaidot kuuluvat kaikille riippumatta asemasta. Niillä tarkoitetaan halua ja kykyä toimia rakentavalla tavalla omassa työyhteisössä. Työyhteisötaidot koostuvat osaamisesta ja yhteistyöstä. Näitä taitoja ovat työn tavoitteiden tunteminen, vastuunkanto tekemisistä, uuden tiedon hankinta, esimiestyön mahdollistaminen, hankalien asioiden rakentava esiin tuominen, sovituista kiinnipitäminen, erilaisuuden sietäminen, kollegan auttaminen ja kaikkien tasapuolinen kohtelu. (Luukkala 2011, 214 – 215.)

Laineen mukaan (2009, 23,74 – 75) työyhteisötaitojen ajatus on tarkastella työyhteisöjen jäsenten erilaisia rooleja ja tehtäviä ja niissä vaadittavia taitoja. Työroolit esimiehen ja työntekijän välillä liittyvät ryhmän sisäiseen työnjakoon. Esimiehen tehtävä on johtaa omaa tiimiään. Työntekijän päätehtävä on hoitaa oma työnsä. Sen lisäksi hänen odotetaan osallistuvan työyhteisön yhteiseen toimintaan ja sen kehittämiseen. Työntekijän työyhteisötaidot ovat perustaso, joka tulisi kaikilla työyhteisön jäsenillä olla hallussa. Esimieheltä odotetaan esimies- ja johtamistaitoja edellä mainitun lisäksi. Työelämässä ihmisten luotettavuuskuvat rakentuu pitkälti osaamisen ja ihmissuhdetaitojen varaan. Tehtäväkohtaisen kyvykkyyden lisäksi sosiaaliset taidot auttavat luottamuksen rakentamisessa. Käytännön työelämässä luottamus osaamiseen koskee sekä työntekijöitä että esimiehiä. Työntekijöillä on oltava riittävästi osaamista työnsä hoitamiseen ja työyhteisön yhteiseen toimintaan, esimerkiksi palavereihin osallistumiseen. Pätevä työntekijä on oman alansa ammattilainen. Hän on kiinnostunut oman osaamisensa ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

Työyhteisössä työskenneltäessä on tärkeintä jokaisen selkeä käsitys omasta roolistaan ja tehtävistään. Myös keskinäisen vuorovaikutuksen tulee olla riittävää. Jokaisen on hoidettava vastuunsa tunnistamalla omat ja muiden vahvuudet. Työyhteisötaitojen ydin on siis riittävät vuorovaikutustaidot. Kyky olla vuorovaikutuksessa työtovereiden ja esimiehen kanssa, ottaa toiset huomioon ja ymmärtää yksikön kokonaisuus ovat perusedellytykset. Työyhteisötaitoja ovat myös kyky ja halu toimia rakentavalla tavalla, tiedolliset valmiudet, hyvä käytös, aktiivinen työote, työn kehittäminen ja kyky antaa ja vastaanottaa palautetta. Hyviä työyhteisötaitoja ovat myös oman toimenkuvan tunteminen, vaikuttaminen työhönsä, työhyvinvoinnista huolehtiminen ja työkavereiden tukeminen. Esimies on asetettu johtamaan, mutta alaisen rooli on olla johdettavana kuitenkin itsekin aktiivisesti ja aloitteellisesti toimien. (Ristioja - Tamminen 2011, 17; Laine 2009, 79).

3.1. Johtaminen

Mönkkönen ja Roos (2010, 133 - 134) kuvaavat johtamista esimiehen ja alaisen väliseksi suhteeksi, joka vaatii vuorovaikutusta molemmilta. Suhteen kehittymiseen vaikuttaa kummankin toiminta. Esimies-alaissuhteessa ei voi tarkastella vain esimiestaitoja tai alaistaitoja, vaan molempien näkökulma tulee olla yhtä aikaa läsnä. Työyhteisö koostuu useista erilaisista kahdenkeskisistä suhteista johtajan ja johdettavien välillä. Nämä suhteet ovat erilaisia riippuen osapuolten henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä suhteen iästä, ammatillisesta identiteetistä ja roolista työyhteisössä. Johtajan velvollisuus on siirtää kahdenkeskisessä suhteessa esille nousseet asiat työyhteisössä yleiselle tasolle. Laineen (2009, 14) mukaan esimiehen ja työntekijän välinen suhde on erityisen tärkeä työn sujumisen ja työssä viihtymisen kannalta. Kun esimies-alaissuhde on kunnossa, työ sujuu ilman suurempaa kontrollia. Kun molemmat luottavat toisiinsa, tietää työntekijä saavansa esimieheltään asiallista ohjausta ja esimies voi luottaa työntekijänsä hyvään työsuoritukseen.

Laine (2009, 15) kuvaa esimiehen ja alaisen välistä suhdetta valtasuhteena.. Esimies edustaa työnantajaa, kun taas alainen on työntekijä, palkattu hoitamaan omaa tehtäväänsä. Esimiehellä on asemansa puolesta organisatorista valtaa, kun taas alaisella sitä ei yleensä ole. Käytännössä vallan epätasainen jakautuminen vaikuttaa aina esimiehen ja työntekijän välisen suhteen laatuun. Työn säännöt tulevat usein esimieheltä alaiselle. Tämä luo turvallisuutta ja toisaalta vähentää työntekijän omaa vastuuta. Tämä voi tuoda työntekijälle ristiriitaisen ajatuksen omista rajoista. Ajatus itsensä toteuttamisen rajoituksista voi luoda tyytymättömyyttä. (Heiske 1997, 187.)

Päiväkodinjohtaja kohtaa työssään vaatimuksia niin ylemmältä taholta, henkilöstöltä, kollegoilta kuin vanhemmiltakin. Hän on myös itse työntekijän asemassa. Päiväkodinjohtaja toiminta vaikuttaa osaltaan siihen, onko työilmapiiri avoin ja kannustava. Pedagoginen johtajuus henkilöstö- ja hallinnollisen johtajuuden lisäksi luo suuntaa työyhteisölle. Esimiehen pedagogisten päätösten ja ohjauksen kautta johdetaan pedagogisia toimintoja. Tämä tapahtuu vuorovaikutuksena koko henkilöstön kanssa ja aktiivisena osallistumisena. (Ristioja – Tamminen 2011, 20 – 22.)

3.1.1. Jaettu johtajuus

Esimies mahdollistaa työntekijän työn hallintakeinoja valtaa ja vastuuta delegoimalla, työntekijöitä voimaannuttamalla mahdollistamalla heidän kykyjen, mahdollisuuksien ja vaikutusvallan käyttöä ja olemalla aktiivisessa vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa. Työntekijän on myös omalta osaltaan osattava ottaa tämä vastuu vastaan ja käyttää heille annettua valtaa organisaation tavoitteiden mukaisesti. (Aarnikoivu 2010, 31.)

Jaettu johtajuus on yhteisöllisyyden keskeinen ydin. Se on jaettuja ominaisuuksia yhteisöissä, joissa halutaan kehittyä ja näin ollen oppia. Jaettu johtajuus toteutuu valtaa jakamalla kaikkien kantaessa johtajuuden vastuuta. Tällöin johtajuus on jaettua, läpinäkyvää ja aktiivisesti osallistavaa. (Jäppinen 2012, 16 - 19; Raina 2012, 213.) Henkilöstön sitoutuminen ja edellytykset toimivalle yhteistyölle kasvavat, kun arviointi ja työn edelleen kehittäminen tehdään yhdessä henkilöstön kanssa. Tällöin jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin. Työyhteisö toimii johtamisen peilinä. Se viestittää onnistumisista ja ongelmista. Työyhteisö, jossa toimintaa tehdään yhdessä vastuiden jakaantuessa kaikille, on myös esimiehensä tuki ja kannustin. (Ristioja – Tamminen 2011, 22 – 23.)

3.2. Alaistaidot

Kun työntekijä on jonkun alainen, esimies ehkä sanelee työn säännöt. Tämä luo turvallisuutta ja vähentää työntekijän omaa vastuuta. Toisaalta se voi myös saada alaisen tuntemaan, ettei hän itse voi päättää toimistaan. On kyse alaisen omasta rajasta suhteessa mahdollisuuteen toteuttaa itseään joko omasta halusta tai pakosta. (Heiske 1997, 187.)

Sanana alaistaito määrittelee suhteen pelkästään esimieheen ja tuo mieleen tottelemisen. Vesa Nevalaisen (2007, 68) mukaan esimies-alainen asetelma kuulostaa kovin vanhanaikaiselta nykyaikaisiin organisaatioihin. Kaikkien osapuolien etu olisi työssään aina vaan taitavammaksi kehittyvä työntekijä. Nykyaikaisissa organisaatioissa asetelma esimies-alainen kuulostaa vanhanaikaiselta. On sekä esimiehen että työntekijän etu, että työntekijä kehittyy työssään aiempaa taitavammaksi. Tästä syystä tuntuukin paremmalta puhua kehittymistyöstä. Laineen (2009, 36) mukaan nykyisin työntekijöiltä

odotetaan aktiivista ja oma-aloitteista otetta ja taitoa tehdä yhteistyötä sekä esimiehen että muiden työyhteisön jäsenten kanssa.

Jotta menestyisi työelämässä, on tunnettava itsensä. Tasapainon löytäminen työ- ja yksityiselämän kanssa lisää elämän hallinnan tunnetta ja vähentää stressiä. Tämän perustana on hyvän itsetuntemuksen kautta taito johtaa itseään. Luukkala (2011: 272 - 273) toteaaakin oman mielen johtamisen koostuvan ajattelusta, tunteesta, tahdosta, itsehavainnoinnista ja uuden oppimisesta. Jokaisen on otettava vastuu omasta kehitymisestä.

Työelämän asettamat tavoitteet saavutetaan, kun sisäistetään oma rooli ja sen velvoitteet ja oikeudet. Tällöin myös tuetaan työelämän hyvinvointia. Alaistaitojen nostaminen esimiestaitojen rinnalle on perusteltua, koska onnistuminen työelämässä on aina kahden kauppa. Alaisen vastuun, velvollisuuksien ja oikeuksien painottaminen vastaavien esimiestaitojen ohella kuvaa suhtautumista työntekijään aktiivisena työyhteisön jäsenenä pelkän passiivisen toiminnan kohteen sijaan. (Aarnikoivu 2010: 36 - 37.)

3.2.1. Työ ja motivaatio

Motivaatio on tilannesidonnainen toiminnan syyke. Se virittää ihmisen käyttäytymistä ja sen suuntaa ja jatkuvuutta. Sitoutuakseen työhön ja saadakseen siitä tyydytyksen on työ koettava tarpeeksi haastavana, mielekkäänä ja merkityksellisenä. Laadukkaaseen tulokseen eivät riitä vain työntekijän tiedot ja taidot vaan siihen tarvitaan tahtoa – motivaatiota. Ihminen on kokonaisuus ja vaikka työ- ja yksityiselämä jossain määrin ovatkin erillisiä, ei niitä täysin voi toisistaan erottaa. Kaikki elämän elementit vaikuttavat toisiinsa. Yhteiskunnallisesti työ on ihmiselle myös arvon mitta ja se muovaa hänen käsitystään itsestään. Työ myös rytmittää ihmisen elämää. (Viitala 2003, 130 - 135, 150.)

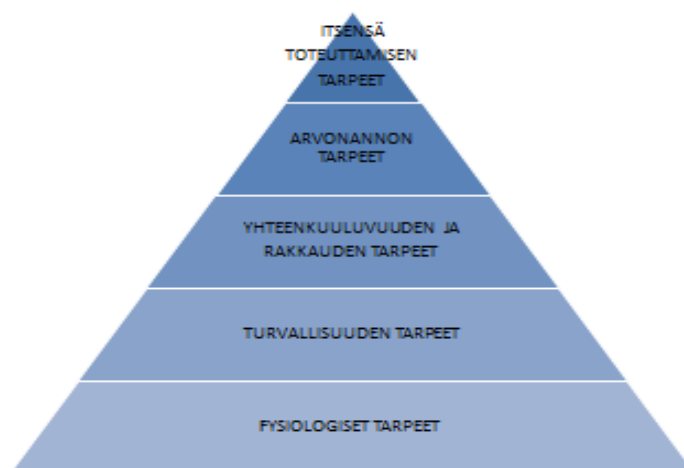
Motivaatio on elävä, monisyinen ja monikerroksinen prosessi, jossa näkymättömissä ovat asenteet, arvot ja elämäkatsomus. Jotta työ olisi tekijälleen merkityksellistä ja innostavaa, on sen vastattava henkilön arvopohjaan, kiinnostuksenkohteisiin ja persoonallisuustyyppiin. Toisaalta myös työpaikan ihmissuhteet, turvallisuus ja palkka voivat sytyttää työntekijän. Motivaatio voi samalla ihmisellä vaihdella eri tilanteissa ja eri aikoina. Paljon puhututtaa kysymys ” Voiko ihmistä tarkoituksellisesti motivoida? ”.

Ainakin sitä voidaan vahvistaa ulkoisilla kannusteilla. Kannusteidenkin merkitys motivaatioon riippuu yksilön arvoista. Toisille riittää sisäinen motivaatio muun muassa työn

tuottama mielihyvä tai oman arvon todentaminen työn kautta. Toisille motivaatio syntyy ulkoisesta kuten työstä saadusta korvauksesta, sen yhteiskunnallisesta merkityksestä tai työn antamasta mahdollisuudesta oppia. Motivaatio yksin ei riitä, jos valmiudet ovat puutteelliset. Toisaalta hyvätkään valmiudet eivät riitä, jos motivaatiota ei ole. (Viitala 2003, 135 - 136, 150 - 153; Kaivola 2003, 150.)

Rannan (2005, 134) mukaan sisäinen motivaatio on ihmisen itsensä tuottamaa. Hän itse määrittelee toimintansa suunnan. Sisäisesti motivoitunutta ihmistä on vaikea johtaa. Hänelle käsky on informaatio, jonka perusteella hän tekee omat päätöksensä. Palautteen saamista hän ei kaipaa ja siksi hänen on myös sitä vaikea antaa muille. Tästä syystä rakentavan palautteen saaminen on sisäisesti motivoituneelle vaikeaa. Hän saattaa kyseenalaistaa mielipiteen ja syyllistää palautteen antajan. Ulkoisesti motivoitunut ihminen taas suuntautuu muiden palautteiden kautta. Hän kyselee neuvoja ja ottaa niitä vastaan mielellään. Palaute tai käsky on hänelle informaatiota, koska häneltä puuttuvat sisäiset standardit.

Työmotivaatioteorioita on kehitetty eri perustein 1950-luvulta lähtien. Yksi tunnetuimmista on amerikkalaisen sosiaalipsykologi Abraham Maslow'n esittämä tarpeiden hierarkiaan perustuva teoria. Sen mukaan tarpeet etenevät työelämään sovellettuina hierarkkisesti tärkeysjärjestyksessä portaittain. Ylempi tarveluokka aktivoituu vasta kun alemman tason tarpeet on tyydytetty. Nämä kuvatut tarpeet eivät kuitenkaan ole pysyviä. Työn ja yksilön elämäntilanteiden muuttuminen muuttaa myös tarpeiden keskinäistä järjestystä. (Silvennoinen – Kauppinen 2006, 26; Viitala 2003, 154- 156.)



KUVIO 1. Maslowin tarvehierarkia

Toinen työmotivaatioteoria, jota käytän työssäni, on Alderferin malli vuodelta 1972. Clayton Alderferin mukaan ihmisellä on kolme päätarvetta, jotka vaikuttavat motivaatioon. Nämä ovat olemassaolon tarve, yhteenkuuluvaisuuden tarve ja kehittymisen tarve. Tämän mallin mukaisesti nykyisessä henkilöstöjohtamisessa pyritään vastaamaan työntekijän kehittymisen perustarpeeseen. Henkilön itsearvostus ja muilta saama arvostus lisääntyy kehittymisen kokemuksen kautta. (Viitala 2003,157)

Motivaatiomme vaikuttaa joka päivä niin yhteisössä, jossa työskentelemme, kuin myös muissakin elinpiireissämme. Ymmärtämällä yksilöiden motiivien muodostumista, voimme edistää tavoitteiden saavuttamista, mutta mikä upeinta, tehdä itse päivistämme mielekkäitä ja innostavia.

3.2.2. Ammatillinen vuorovaikutussuhde

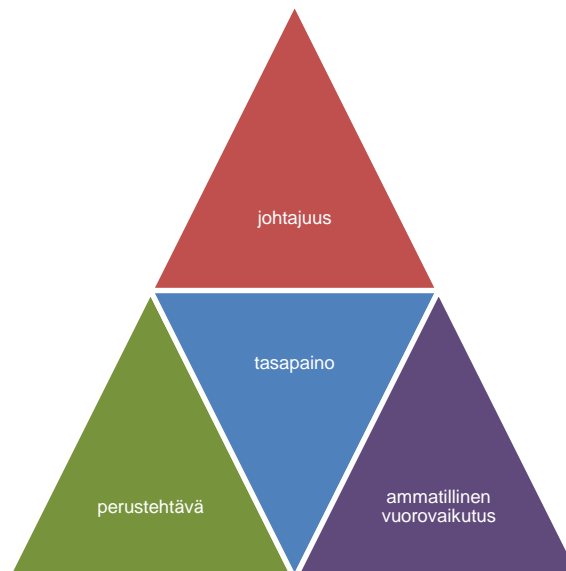
Kasvatus on vuorovaikutustyötä. Kiesiläisen (2002, 254 - 255) mukaan kasvatustyössä ollaan siirtymässä yksilöllisistä työsuorituksista erilaisiin yhdessä tekemisen malleihin ja asiakaslähtöiseen työtapaan. Kasvattajista on tullut vuorovaikutuksen ammattilaisia. Ihmissuhdetyöntekijä tekee työtä persoonallaan, jota perinteisesti ei ole saanut arvioida tai arvostella. Toisaalta tämä ajattelu on ollut työntekijälle myös turva eli omaa käyttäytymistä ei ole tarvinnut arvioida tai kehittää. On voinut mennä persoonallisuuden taakse. Vuorovaikutustaidot ammatillisissa suhteissa ovat tavoitteellisiin sidottuja. Vuorovaikutus on välinen niiden saavuttamiseksi. Kuten Nummenmaa ja Karila (2011, 18 - 19) toteavatkin, on niin vuorovaikutuksessa yleensä kuin kasvatusvuorovaikutuksessa kin kyse ajattelusta, tunteista ja toiminnasta. Pelkällä teknisellä vuorovaikutustilanteiden hallinnalla ei vuorovaikutusosaamista rakennu. Tarvitaan taitoa ja osaamista analysoida ja säädellä vuorovaikutuksessa esille nousseita tunteita.

Varhaiskasvatuksessa ammatillinen keskustelu on yksi työmenetelmä. Se muodostuu olemisesta eli aidosta läsnäolosta, tietämisestä eli käsitteellisestä ja kokemuksellisesta tietopohjasta sekä tekemisestä eli käytännön toiminnasta. Ammatillinen keskustelu on sosiaalista toimintaa. Ammatillinen suhde varhaiskasvatuksen kontekstissa kuvataan usein kumppanuussuhteena, joka voi olla kasvatuskumppanuutta, työkuumppanuutta tai oppimiskumppanuutta riippuen suhteen osapuolista. Ammatillisissa suhteissa työntekijä on elävä, kokeva ja ajatteleva henkilö. Hyvässä ammatillisessa suhteessa on paljon

samoja elementtejä kuin ihmissuhteissa yleensä eli avoimuutta, tasavertaisuutta, luottamusta ja toisen osapuolen kunnioittamista, arvostamista ja hyväksyntää. Varhaiskasvatuksen työntekijän ammatilliset suhteet ovat institutionaalisia eli tapajärjestelmän mukaisia, koska hän toimii työhön liittyvien tehtävien, velvollisuuksien ja valtuuksien viitekehyksessä. Toimiva vuorovaikutussuhde on pystyttävä luomaan erilaisten osapuolten kanssa. Ammatillisissa vuorovaikutussuhteissa osapuolten oma toiminta tekee suhteen tietyntyyliseksi ja myös määrittelee asemia. Ammatillisiin suhteisiin liittyy usein odotuksia ammattiroolin perusteella. (Nummenmaa - Karila 2011, 29 -30, 39.)

Ammatillista vuorovaikutusta työyhteisöissä säädellään työturvallisuuslaissa. Lain 28§:n mukaan sellainen häirintä ja epäasiallinen kohtelu, joka aiheuttaa haittaa tai vauraa terveydelle, on kielletty. Laki siis käsittelee huonoa käytöstä terveysturvallisuudenä.

Liisa Rainaa (2012, 214) mukaellen alla oleva kuvio havainnollistaa työyhteisön toimintakulttuurin. Siinä kolmio kuvaa työyhteisöä ja joka kärjessä on yksi työyhteisön tasapainoon vaikuttava tekijä eli perustehtävä, johtajuus ja ammatillinen vuorovaikutus. Nämä kolmion kärkien sisältämät asiat ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään vaikuttaen koko ajan toisiinsa tavoitteenaan niiden tasapaino.



KUVIO 2. Ammatillisen vuorovaikutuksen merkitys työyhteisön tasapainoon

Kiesiläinen(2002, 256 – 259) toteaa vuorovaikutustaidoista ajateltavan edelleen kulttuurisidonnaisesti, että ne ovat lähinnä synonyymi hyvien tapojen kanssa. Hyvät tavat ovat kuitenkin vain tekniikkaa, joiden päälle taidot rakentuvat. Vuorovaikutustaitoja voi ja täytyy opiskella. Vuorovaikutus tapahtuu vähintään kahden osapuolen välillä ja jokaisella on vastuu vain omasta osuudestaan.

4 VIITEKEHYKSENÄ PÄIVÄKOTI

Päivähoidon perustehtävä sisältää lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen. Lisäksi tehdään yhteistyötä sekä vanhempien kanssa että laajaa verkostotyötä erilaisten ammatillisten tahojen kanssa. Verkostotyön yhteistyökumppaneita tyypillisesti ovat neuvolat, perheneuvolat, sosiaalityö, lastensuojelu, lastensuojelu, perhetyöntekijät, erilaiset terapeutit, alkuopetuksen opettajat, sairaalat ja psykologit. (Koivunen 2009, 11 - 13.)

Varhaiskasvatuksen valtakunnallisen linjauksen ja suunnitelman perusteiden mukaan (2007, 11) varhaiskasvatus on lapsen eri elämäntilanteissa tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää lapsen tervettä kasvua, kehitystä ja oppimista. Vanhemmilla on ensisijainen lastensa kasvatusoikeus ja – vastuu. Yhteiskunnan tarjoamat varhaiskasvatuspalvelut tukevat lapsen kotikasvatusta. Yhteiskunnan järjestämä ja valvoma varhaiskasvatus koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Se on suunnitelmallista ja tavoitteellista vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa. Lähtökohtana on laaja-alaiseen, monitieteiseen tietoon ja tutkimukseen sekä varhaiskasvatuksen menetelmien tuntemiseen perustuva, kokonaisvaltainen näkemys lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. Päivähoito on eri muotoineen vallitsevin yhteiskunnallisen varhaiskasvatuksen toimintaympäristö. Varhaiskasvatuksessa oleellista on lasten, varhaiskasvatuksen henkilöstön sekä vanhempien vuorovaikutus ja kasvatuksellinen kumppanuus. Varhaiskasvatusta toteutetaan yhteistyössä laajan lasta ja perhettä palvelevan verkoston kanssa. Tässä ovat osallisina sosiaali-, terveys- ja opetustoimi sekä erilaiset lapsi- ja perhetyötä tekevät järjestöt, yhteisöt ja seurakunnat varhaiskasvatuspalveluineen.

2 a § ([25.3.1983/304](#)) laki lasten päivähoidosta mukaan päivähoidon tavoitteena on tukea päivähoitossa olevien lasten koteja näiden kasvatustehtävässä ja yhdessä kotien kanssa edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä. Päivähoiton tulee omalta osaltaan tarjota lapselle jatkuvat, turvalliset ja lämpimät ihmissuhteet, lapsen kehitystä monipuolisesti tukevaa toimintaa sekä suotuisa kasvuympäristö lapsen lähtökohdat huomioon ottaen. Lapsen iän ja yksilöllisten tarpeiden mukaisesti päivähoiton tulee yleinen kulttuuriperinne huomioon ottaen edistää lapsen fyysistä, sosiaalista ja tunne-elämän kehitystä. Sen tulee myös tukea lapsen esteettistä, älyllistä, eettistä ja uskonnollista kasvatusta.

Opettajien ammattijärjestön OAJ:n puheenjohtaja Olli Luukkaisen (2003, 23) mielestä päivähoiton ja koko varhaiskasvatuksen järjestäminen niin, että sen avulla lapsi voi kehittyä yksilöllisten edellytystensä perustalta tasapainoiseksi ihmiseksi, on toiminnan tärkein arviointitekijä. Tällöin rakenteitten ja asiansa osaavan henkilöstön tehtävänä on edistää tuota kehitystä. Lapsen turvallinen, virikkeellinen ja vastuullinen kasvuympäristö on sekä inhimilliseltä että yhteiskunnan kannalta toimintaratkaisujen tärkein kriteeri. Aikuisten päätöksistä riippuu, millaisen roolin hallinnointi saa ja millaisen tukiverkon se muodostaa. Säädosmuutokset antavat aiempaa paremmat mahdollisuudet paikallisista tarpeista lähteville erinomaisille ratkaisuille. Tässä lausunnossa kiteytyy henkilöstön merkitys lapsen hyvinvoinnille varhaiskasvatuksessa.

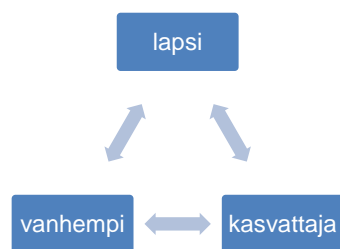
Tuula Salovuoren (2003, 97) mukaan Kunnallisessa palveluntuotannossa kasvatus, opetus ja hoito ovat lopputuotteita, joita tuotetaan vastaamaan asiakkaiden tarpeita. Lapset ja heidän vanhempansa ovat asiakkaita. Pienten lasten palveluiden tuottaminen on kokonaisprosessi. Se alkaa siitä, että asiakas ilmaisee päivähoitopaikan tarpeensa ja päättyy siihen, että asiakas on saanut tarvitsemansa palvelun eli lapsi saanut päivähoiton ja esiopetuksen. Prosessi siis alkaa asiakkaasta ja päättyy asiakkaaseen.

Viime aikoina on päivähoiton ja esiopetuksen rinnalla alettu käyttää sanaa varhaiskasvatus. Se on yhteisöllistä, vuorovaikutuksellista ja kasvatuksellista toimintaa aikuisen ja lapsen välillä, joka toteutuu erilaisissa toimintaympäristöissä ennen kouluikää. (Karila - Nummenmaa 2001: 15.)

4.1. Kasvatuskumppanuus

Laki ja asetus lasten päivähoidosta tarkastelee kasvatuksellisesta kumppanuutta ja vanhempien ja kasvattajien vuorovaikutusta. Lisäksi siinä mainitaan päivähoidon tavoitteena perheiden tukeminen heidän kasvatustyössään. Lasten oikeuksien yleissopimuksessa (<http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910060>) mainittu lapsen oikeuksien sopimuksen edistäminen perheen ja palveluiden välisessä yhteistoiminnassa on kasvatuskumppanuuden lähtökohtana. Kasvatuskumppanuus on kirjattu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan vanhempien ja henkilöstön tietoista sitoutumista toimimaan yhdessä lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen prosessien tukemiseksi (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 32). Kasvatuskumppanuus rakentuu vuorovaikutukselle, jota ohjaavat kuulemisen, kunnioituksen, luottamuksen ja dialogisuuden periaatteet (Kaskela, Kekkonen 2006).

Koivunen (2009, 156) kuvaa alla olevan kuvion mukaisesti lapsen, vanhempien ja kasvattajien keskinäisiä vuorovaikutussuhteita. Vanhempien ja kasvattajien väliset vuorovaikutussuhteet vaikuttavat lapseen ja toisaalta taas lapsen ja vanhempien välinen suhde kasvattajiin.



KUVIO 2. Lapsen, vanhempien ja kasvattajan vuorovaikutus

Väitöskirjassaan ”Kasvatuskumppanuus puheena” Marjatta Kekkonen (2012, 51 - 54) toteaa kasvatuskumppanuuden olevan suhdetyötä, joka tuotetaan kielellisenä ja kommunikatiivisena vuorovaikutuksena. Kasvattajalta vaaditaan suhdetaitoja, jossa vuorovaikutus-, auttamis-, ja tunnetaidot korostuvat. Koivunen (2009, 151 - 155) puolestaan tuo esiin kasvatuskumppanuuden roolin vapaaehtoisuuteen perustuvana kumppanuutena lasten kasvatuksessa. Vastuu yhteistyöstä kuuluu kuitenkin päivähoidolle.

4.2. Päiväkoti toimintaympäristönä

Toimintaympäristö pitää sisällään fyysisen, sosiaalisen, toiminnallisen, psyykkisen, pedagogisen ja kulttuurisen toimintaympäristön. Sen arvioinnissa huomioidaan kuinka hyvin se palvelee kutakin lasta ja lapsiryhmän tarpeita. Fyysinen ja toiminnallinen toimintaympäristö liittyvät rakenteellisiin tekijöihin ja ratkaisuihin. Sosiaalinen toimintaympäristö pitää sisällään ryhmädynamiikan sekä lasten, kasvattajien että vanhempien kesken. Pedagoginen toimintaympäristö eli oppimisympäristö määrittää kasvattajan tavalla lähestyä lasta oppimisen, kasvatuksen ja kuntoutuksen suhteen. Kulttuurinen toimintaympäristö antaa tilan lapsen yksilöllisille ominaisuuksille. (Koivunen 2009, 179 – 186.)

4.2.1 Tiimi

Tiimi voidaan määritellä monella tapaa. Yksinkertaisin on ilmaisu, jonka mukaan tiimi on itseohjautuva työryhmä. Tiimi on myös ihmisryhmä, joka vastaa jonkin sovitun kokonaisuuden hoitamisesta yhteistyössä sovitun päämäärän tai sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. (Spiik 1995, 29.) Salomäen (2002, 16 - 17) mukaan tiimi on yhteiseen päämäärään pyrkivä työntekijäryhmä, jolta vaaditaan yhteistyötaitoja. Positiivinen riippuvuus ja onnistunut vuorovaikutus toteutuvat vain, jos jokainen tiimin jäsen kantaa vastuuta yhteisten tavoitteiden saavuttamisesta. Vastuuta voidaan jakaa eri tavoin. Työ voidaan esimerkiksi jakaa osiin, jotka ratkaistaan yksilöllisesti ja kootaan yhteen lopulliseksi tuotokseksi tai tehtävät voidaan ratkaista yhdessä. (Janhonen & Vanhanen–Nuutinen 2005, 46.)

Kasvattajayhteisössä moniammatillisuus ja tiimityöskentely ovat viime aikoina muotoutuneet työn organisoinnin tavoiksi. Laadukas moniammatillinen tiimityöskentely edellyttää säännöllisiä merkitysneuvotteluja ja keskusteluja tiimin jäsenten välillä. Tarvitaan keskustelukulttuuria. (Karila, Nummenmaa 2011, 80 – 82.) Kaivolán (2003, 58 - 59) mukaan tiimiä ei voi ulkopuolelta mallintaa vaan onnistuneen tiimityöskentelyn edellytyksenä on yksilöiden tahto ja sitoutuminen. Parhaimmillaan tiimityöskentely rakentuu tiimin jäsenten keskinäisen luottamuksen ja arvostuksen pohjalle.

4.2.2. Kasvattaja

Niikkon mukaan (2003, 102) opettajuudelle ei ole yhtä ja yleisesti hyväksyttyä määritelmää, joka olisi sisällöllisesti yksiselitteinen. Hyvin yleisesti opettajuus liitetään opettajan persoonaan, opettajaksi kasvamiseen ja kehittymiseen. Opettajuus ei ole synnynäistä, se rakennetaan pitkän ajan kuluessa yksin ja suhteessa toisiin. Opettajaksi tuleminen on henkinen kasvuprosessi vähän samalla tapaa kuin vanhemmuuteen kasvaminen.

Opettajuus on toisen kohtaamista, dialogia ja vuorovaikutusta, kuten Niikko (2003, 102-103) sitä kuvaa. Vuorovaikutuksen perusta on kunkin yksilön itsetuntemuksessa, itseenäisyydessä, itsehallinnassa ja riippumattomuudessa. Opettajuus ei ole irrallinen asia. Se on kiinteästi sidoksissa yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin ja vallitseviin sääntöihin sekä arvo- ja moraaliperiaatteisiin. Varhaiskasvatuksessa opettajalla tarkoitetaan lastentarhanopettajaa. Rinnastaisin kuitenkin kaikki päivähoiton kasvatustyötä tekevät tässä tapauksessa opettajiin, koska samat periaatteet opettajuudessa ovat myös heidän kohdallaan. Voidaan käyttää sanaa kasvattajuus.

Opettajuus rakentuu opettajan itsetunnosta ja pätevydestä, opettajan toiminnasta lasten kanssa, verkostotyön suhteista ja opettajasta osana työyhteisön työyhteisökulttuuria. Opettajan persoonallisuus eli käsitys omasta itsestä ja sen merkityksestä on opettajan keskeinen työväline pienten lasten kasvatuksessa ja opetuksessa. Pätevyys nähdään usein pedagogisena pätevyyttenä eli syvä tieto siitä miten lapset oppivat tai menetelmällisenä pätevyyttenä, jolloin opettaja on kiinnostunut tietämään miten lapset ymmärtävät tutkimiensa ilmiöiden sisältöjä. Tulevaisuudessa todennäköisesti arvostetaan korkealle sosiaaliaffektiiivista pätevyyttä. Siinä pätevyys liitetään opettajan asenteisiin, kykyyn toimia toisten kanssa, johtaa ja ohjata. Sosiaalinen taitovalmius sisältää opettajan kyvyn olla dialogissa ja vuorovaikutuksessa sekä yhteistyössä erilaisten lasten ja aikuisten kanssa työyhteisössä sekä lähi- ja etäympäristössä. Kehittämisvalmius liittyy opettajan kykyyn kehittää toimintaympäristöään ja työyhteisöään sekä omaa osaamisalaansa ottaen huomioon yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset sekä lasten ja perheiden elämäntilanteet. Opettajana toimiminen edellyttää mitä suurimmassa määrin sosiaalista osaamista tai sosiaalista taitovalmiutta. Näihin voidaan sisällyttää muun muassa kohtaaminen, dialogi ja vuorovaikutus sekä pedagoginen yhteistyö. (Niikko 2003, 106 - 109.)

Opettajuuden ymmärtäminen edellyttää myös kulttuurinäkökulman huomioon ottamista. Tässä sillä tarkoitetaan organisaation työyhteisökulttuuria varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja alkuopetuksen instituutioissa. Osittain hänen vastuulla on se, että yhteisössä sitoudutaan yhteisiin arvoihin, käsityksiin ja toimintatapoihin. Opettajuutta kannatteleva voima on hyvin toimivan organisaation työyhteisökulttuurin yhteisöllisyyden ja positiivisen yhteistyön kokemukset. Yhteisöllisyys on turvaverkko muuttuvissa ja ennalta arvaamattomissa toimintatilanteissa sekä niin organisaation sisältä kuin ulkoakin kasvavien ja yhä vaativampien odotusten edessä. (Niikko 2003, 111 - 112.)

5 OPPAAN ESITTELY

Monimuotoisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa jokin käytännöllinen kirjallinen tuotos, kuten ohjevihko, kirja, ohjeistus tai opastus (Opinnäytetyön ohje 2011,10). Vaikka Vilkkä ja Airaksinen (2003, 16) suosittelivatkin toiminnalliselle opinnäytetyölle toimeksiantajaa, en tähän kuitenkaan päätenyt. Perustelen tämän sillä, että aihe ja opas ovat yleispäteviä eivätkä mitenkään erityisesti johonkin tai jollekin sektorille kohdennettavissa. Lisäksi oli huomioitava myös oma jäävyteni ja objektiivisuuteni tutkijana ammattini ja asemani takia. Oppaani on siis kehittämistyö varhaiskasvatukselle.

Opas on laadittu Powerpoint -esitykseksi. Päädyin tähän siksi, että näin opas on hyödynnettävissä sekä suuremmille ryhmille koulutuksellisenä materiaalina että tiimeille tiimikokouksissa. Yksittäinen kasvattaja saa materiaalin helposti tulostettua itselleen. Opas on myös ladattavissa esimerkiksi organisaation omille Intranet-sivuille tai lähetettävissä sähköpostin liitetiedostona. Koin, että tämä muoto on monikäyttöisin. Lisäksi tämän muotoisena opasta on helppo täydentää uusilla näkökulmilla esimerkiksi lisäämällä työhyvinvoinnin osuutta ja merkitystä työyhteisötaitoihin peilaten.

Opas koostuu sekä tiedollisista tietoiskuista että kysymyksistä, joiden tarkoitus on herättää kohderyhmä pohtimaan aihetta omalta osaltaan. Pysähtyminen, asioiden miettiminen ja sisäisen keskustelun käyminen on havahtumista. Tämän seurauksena ihminen alkaa arvioida tilannetta uudelleen sekä kuuntelemaan itseään ja muita. Havahtuminen voi johtaa löytöjen tekemiseen työyhteisössä, työtilanteessa ja ihmisessä itsessään. Tällöin omat arvot ja henkilön minäkäsitys ovat uudelleen arvioinnin kohteena. (Dunder 2002, 63.) Omakohtaisella pohdinnalla lisätään henkilön itsetuntemusta ja

oppimiskokemuksia. Varhaiskasvatuksen hektisessä arjessa on aikaa kokouksille vähän ja siitä syystä niiden on oltava tehokkaita. Tätä pyrin peilaamaan koko ajan opasta laatiessani. On tärkeää, että tällaisen opinnäytetyön toiminnallinen osuus palvelee kohderyhmää ja se on suunniteltu vastaanottajaa, tavoitetta ja viestintätilannetta palveleviksi. (Vilka, Airaksinen 2003, 51.) Oppaan monimuotoinen käyttömahdollisuus soveltuu hyvin päiväkoteihin. Se mahdollistaa sekä itsenäisen tutustumisen oppaaseen että suuremman ryhmän yhteiskäytön. Yhteisen keskustelun ja oppimisen kautta on tarkoitus lisätä yhteisöllisyyttä ja yleistä ymmärrystä. Yksilön, tiimin ja työyhteisön kokonaisuus on mahdollisuus hyödyntää tämän oppaan monipuolisilla käyttömahdollisuuksilla.

6 POHDINTA

Opinnäytetyöni aihepiiri on kiinnostanut minua jo pidemmän aikaa. Lähtökohtaisesti minulla oli tarkoitus tehdä tästä aihepiiristä haastattelututkimus, mutta ensimmäisissä opinnäytetyöseminaareissa saamani palaute laittoikin suunnitelmat uusiksi. Lisäksi elämä heitteli työelämässä mieluisaan suuntaan ja opinnäytetyön aihepiiri jäi hautumaan melkein kahdeksi vuodeksi keskittyessäni uuteen työhöni. Työni päiväkodinjohtajana vain vahvisti näkemystäni työyhteisötaitoja koskevan kehittämistyön tarpeellisuudesta.

Työelämätaidoista puhutaan valitettavan vähän itse työpaikoilla, mutta mediassa ja koulutusohjelmissä tämä aihepiiri on ilahduttavasti alkanut näkyä. Koenkin opinnäytetyöni aiheen olevan erittäin ajankohtainen ja merkityksellinen nyt ja myös tulevaisuudessa. Tänä päivänä työntekijältä odotetaan entistä enemmän valmiuksia toimia muutoksessa sekä epävarmuuden sietokykyä. Työyhteisötaitoinen työntekijä osaa hyödyntää osaamisensa näissä tilanteissa. Työyhteisötaitoinen työntekijä on organisaation peruskivi. Koen tällaisella toiminnallisella opinnäytetyöllä olevan myös sosiokulttuurinen innostamisen vaikutus työyhteisöihin. Oppaan tarkoitus on lisätä ihmisten välistä vuorovaikutusta ja sosiaalista kanssakäymistä, olla pedagogisesti kasvattava ja tukea uuden oppimista ja myös herätellä näkemään ympäröivä toimintaympäristö ehkä uudessa valossa tai uusin silmin.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut minulle pitkä prosessi. Aloitin sen ihan aikataulussa opintojen aikana, joita suoritin samanaikaisesti töiden ohella. Työelämässä tarjoutuneet uudet, miellyttävät suuret haasteet laittoivat opinnäytetyön odottamaan jopa niin, että opinto-oikeuteni umpeutui ja hain jatkoaikaa. Aloitin työn tekemisen uudelleen mielestäni hyvissä ajoin. Aikataulutin kevään työn etenemiselle. Jo heti alkuun tuli huomattua, että aikataulussa pysyminen tuotti vaikeuksia muun muassa pitkäksi venähtäneiden työpäivien takia. Lähdeaineistoon tutustuminen tempaisi mukaansa niin, että monen monta opusta tuli luettu ihan vain oman oppimisen takia vaikkei niitä tämän työn lähdeuutellossa näykään. Sain niistä paljon uutta hyödynnettävää tietoa ja ajatuksia esimiestyöhöni. Perhe-elämän, esimiestyön ja opintojen loppuun saattaminen on ollut haasteellista yhteen sovittaa, mutta toisaalta myös opettanut löytämään itsestä uusia voimavaroja. Myös niistä hetkistä, jolloin uupumus on vallannut täydellisesti, on selvitty. Tämäkin liittyy opinnäytetyön aiheeseeni. Olen itse tämän prosessin aikana omakohteisesti elänyt läpi kysymyksiä motivaatiosta, vuorovaikutustaidoista, asenteen vaikutuksesta ja sitoutumisesta eli juuri työyhteisötaitoihin vaikuttavista osa-alueista. Opinnäytetyöni aihe on innoittanut minua käymään aiheeseen liittyvää keskustelua työyhteisössäni ja kollegoiden kesken. Esittelin laatimani oppaan työyhteisökokouksessa. Vastaus sille oli positiivinen ja keskustelua herättävä; juuri kuten olin toivonutkin ja oppaalleni tavoitteeksi asettanut. Huomattavimmaksi havainnoksi jäi se, että todellakin jokainen on omalta osaltaan vastuussa ja vaikuttamassa työyhteisön tilaan. Kaikki ei ole vain ”esimiehen syytä”. Keskustelua herätti myös suhtautuminen työyhteisön energiasyöppöihin. Toisaalta myös työyhteisötaitojen rinnastus kasvatuskumppanuuteen herätti monta innokasta ja ymmärtävää ajatusta kasvattajan roolista. Itselleni työyhteisötaitoihin ja niiden periaatteisiin tutustuminen on tuonut innon tutkia aihetta ja sen vaikutuksia työyhteisön toimintaan lisää.

Työyhteisötaitojen avulla vaikutetaan yksilön kokemukseen työn hallinnasta. Tärkeää on ymmärtää, että jokaisella on yhtäläinen vastuu yrityksen tuloksesta. Työyhteisötaidot perustuvat hyviin vuorovaikutustaitoihin. Näiden taitojen opetteluun tulisi kiinnittää huomiota entistä enemmän. Toisaalta työpaikoilla tulisi olla myös rohkeus vaatia vuorovaikutustaitoja työtovereilta. Myös rekrytointitilanteissa näihin taitoihin tulisi kiinnittää aiempaa enemmän huomiota. Omalla kohdallani paneutuminen työyhteisötaitojen merkitykseen toi sen, että omassa organisaatiossamme lisäsimme ehdotuksestani työhaastattelukysymyksiin kysymyksen aiheesta.

Kasvattaja, joka taidokkaasti työyhteisössä luo ja ylläpitää suhteita sekä työtovereihin että asiakkaisiin eli lapsiin ja vanhempiin, luo osaltaan yhteisöön hyvinvointia, mahdollistaa työtovereiden ja esimiehen työskentelyn perustehtävän mukaisesti ja lisää yhteisön vastuullisten toimintatapojen toteutumista. Myös kasvatuskumppanuus vaatii toteutukseen samoja taitoja kuin työyhteisössä toimiminen. Ammatillinen työote luo luottamusta. Se saavutetaan olemalla aidossa vuorovaikutuksessa vanhempien kanssa.

On myös suostuttava johdettavaksi, jotta työyhteisötaidot toteutuvat. Dialogi työntekijän ja esimiehen välillä on tärkeää. Yhteisten sääntöjen ja linjausten kautta saavutetaan yhteinen ymmärrys työyhteisöstä ja jokaisen roolista ja vastuusta siellä. Nämä myös sitouttavat työntekijää omaan työyhteisöön ja organisaatioon. Jaettu johtajuus tuo jokaiselle vastuuta, osallisuutta ja mahdollisuuden vaikuttaa omalta osaltaan. Selkeät rakenteet, yhteinen arvopohja ja toiminta-ajatus luovat turvallisuutta ja suuntaa kohti tulevaa.

Työyhteisötaitojen kehittäminen ja siihen panostaminen kannattaa. Sillä kehitetään samalla myös työyhteisöjen toimintaa. Tästä hyötyvät kaikki, koska opitut ja tarkennetut taidot hyödyttävät myös perustehtävän hoitamista. Työstä tulee joustavampaa, yhteistyö lisääntyy ja työn kehittäminen uusia ratkaisuja etsien lisääntyy. Kehittämisen- ja kehittämistaidosta voi tulla yhteisön tärkein selviytymisvaltti työelämän vauhdikkaassa muutoksessa. Ihmisten välinen vuorovaikutus on työelämän kehittämisen ja toimivuuden kannalta tärkeää. Yhteisen päämäärän saavuttamiseksi on oltava kyky työskennellä yhdessä. Ponnistelu yhteisten tavoitteiden eteen on merkityksellistä riippumatta siitä oletko alainen vai esimies. Se vaatii taitoa kaikilta. Meillä kaikilla on toisaalta erilaisia kykyjä ja toisaalta myös erilaisia puutteita. Näiden käyttäminen ja kohtaaminen on jokaisen henkilökohtaisen valinnan varassa. Kukaan ei voi toista ihmistä muuttaa vaan sen on lähdettävä henkilökohtaiselta tasolta. Voidaan kuitenkin yhteisesti sopia miten näistä on työyhteisössä lupa toiselle sanoa. Työyhteisötaitoinen työntekijä tiedostaa, ettei kenenkään ole lupa pilata toisen työniloa. Ammatillista ja persoonallista kasvua voi tukea ja kehittää monin tavoin. Työyhteisö tarjoaa meille päivittäin mahdollisuuksia oppia ja kehittyä itsemme kanssa: kasvaa ihmisinä.

Ei yksikään ihminen ole saari,
Täydellinen itsessään;
jokainen on osa mannerta,
osa koko kokonaisuutta.

John Donne

Lähteet

Aarnikoivu, Henrietta 2012. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Juva: WS Bookwell Oy.

Dunder, Marja-Liisa 2002. Voimaantuminen – avain hyvinvointiin. Teoksessa Immonen Tuula, Ahonen Juha(toim.) Hyvinvoinnin haasteet ja työelämä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heikkilä, Matti - Välimäki, Anna-Leena - Ihalainen, Sirkka-Liisa 2007. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Oppaita 56. Helsinki: Stakes

Heiske, Pirkko 1997. Työhyvinvointia työyhteisöön.1.painos. Helsinki: Painotalo Miktor.

Härkönen, Ulla – Karhu, Raisa - Konkka, Jyrki - Mikkola, Tuula – Roivas, Marianne 2011. Opinnäytetyön ohje. Metropolian digipaino.

Isokorpi, Tia 2014. Tunneoppia parempaan vuorovaikutukseen. Juva: Ws Bookwell.

Janhonen, Sirpa – Vanhanen–Nuutinen, Liisa (toim.) 2005. Kohti asiantuntijuutta. Opiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveysalalla. 1.painos. Vantaa: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Jäppinen, Aini-Kristiina 2012. Onnistu yhdessä. Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Juva: Bookwell Oy.

Kaivola, Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Karila, Kirsti – Nummenmaa, Anna-Raija 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit.1.painos. Juva: Ws Bookwell Oy.

Karila, Kirsti – Nummenmaa, Anna-Raija 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. 1.painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kaskela, Marja - Kekkonen, Marjatta 2011. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas Varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Stakes

Kauppinen, Risto – Silvennoinen, Markku 2006. Onnistu alaisena – näin johdan esimiestäni ja itseäni. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Kekkonen, Marjatta 2012. Kasvatuskumppanuus puheena. Varhaiskasvattajat, vanhemmat ja lapset päivähoidon diskursiivisilla näyttämöillä. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Kiesiläinen, Liisa 2002. Vuorovaikutus ammattina. Teoksessa Helenius, Aili – Karila, Kirsti - Munter, Hilikka – Mäntynen, Pirkko – Siren-Tiusanen, Helena (toim.). Pienet päivähoitossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. 1.-2.painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Koivunen, Pirjo-Leena 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Juva: WS Bookwell Oy.

Laine Nina 2009. Luja luottamus. Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan?. 1.painos. Tallinna: Uniprint AS.

Laki lasten päivähoitosta 36/1973. (2 a § (25.3.1983/304))

Lasten oikeuksien yleissopimus. 60/1991.

Luukkainen, Olli 2003. Lasten päivähoiton järjestämisestä kunnallisessa palveluntuotannossa. Teoksessa Puhakka, Jorma – Selkee, Johanna (toim.): hyvän elämän alku kunnallisessa palveluntuotannossa. 1.painos. Helsinki: Kuntatalon paino.

Luukkala, Jouni 2011. jaksaa, jaksaa, jaksaa – työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Mönkkönen, Kaarina – Roos, Satu 2010. Työyhteisötaidot. 2.painos. UNIpress.

Nevalainen, Vesa 2007. Ihminen ja työ. Työelämässä voi selvitä hengissä. 1.painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Niikko, Anneli 2003. Opettajuudesta ja sen merkityksestä pienten lasten kasvatuksessa ja opetuksessa. Teoksessa Puhakka, Jorma – Selkee, Johanna (toim.) 2003: Hyvän elämän alku kunnallisessa palvelutuotannossa. 1.painos. Suomen Kuntaliitto. Helsinki: Kuntatalon paino.

Perheentupa, Britt-Marie 1995. Kouluttajayhteisön ja vuorovaikutusjohtajuuden uudet haasteet. Teoksessa Perheentupa, Antti-Veikko (toim.): Ihminen, tunteet ja yhteisön elämä. Sosiaalipedagogisia näkökulmia. Helsinki: Hakapaino Oy.

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

Ranta, Ritva 2005. Kehittyvä työyhteisö. Kehittäminen ja uudistuminen ihmisenä ja organisaationa. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino.

Rehnbäck, Katriina – Keskinen, Soile 2005. Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Ristioja, Jaana – Tamminen, Hannu 2011. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. 2.korjattu painos. Painojussit Oy

Salomäki, Jukka 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Forssan Kirjapaino Oy.

Salovuori, Tuula 2003. Prosessiohjaus pienten lasten kunnallisten palvelujen järjestämisessä. Teoksessa Puhakka, Jorma - Selkee, Johanna (toim.): Hyvän elämän alku kunnallisessa palvelutuotannossa.1.painos. Helsinki: Kuntatalon paino.

Spiik, Karl-Magnus 1999. Tiimityöstä voimaa.1.painos. Porvoo: Wsoy.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738

Viitala, Riitta 2003. Henkilöstöjohtaminen.2-3.painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vilka, Hanna – Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Liite 1. Opas työyhteisötaitoihin päiväkodissa

slide 1



slide 2

OPAS TYÖYHTEISÖTAITOIHIN PÄIVÄKODISSA

Tämä oppaan tarkoitus on kertoa työyhteisötaidoista ja niiden merkityksestä.

Opas on suunnattu erityisesti päivähoidon työntekijöille.

Opas on toteutettu osana sosionomin ammattikorkeakoulututkintoon liittyvää opinnäytetyötä.



slide 3

TYÖYHTEISÖTAIDOT OVAT KUIN VETOKETJU:

JOS KAIKKI HAKASET OVAT PAIKOILLAAN, LIIKKUU JA TOIMII VETOKETJU MOITTEETTOMASTI. JOS KUITENKIN YKSIKIN HAKANEN RIKKOUTUU, EI VETOKETJU ENÄÄ TOIMI.
NÄIN ON MYÖS TYÖYHTEISÖSSÄ: JOKAINEN SEN JÄSEN VAIKUTTAA YHTEISÖN TOIMIVUUTEEN.



slide 4

TYÖYHTEISÖTAIDOT KUULUVAT KAIKILLE

- Työyhteisötaidot kuuluvat kaikille riippumatta asemasta.
- Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan halua ja kykyä toimia omassa työyhteisössä rakentavalla tavalla tukien esimiestä ja työtovereita perustehtävän suuntaisesti.



OSAAMINEN JA YHTEISTYÖ

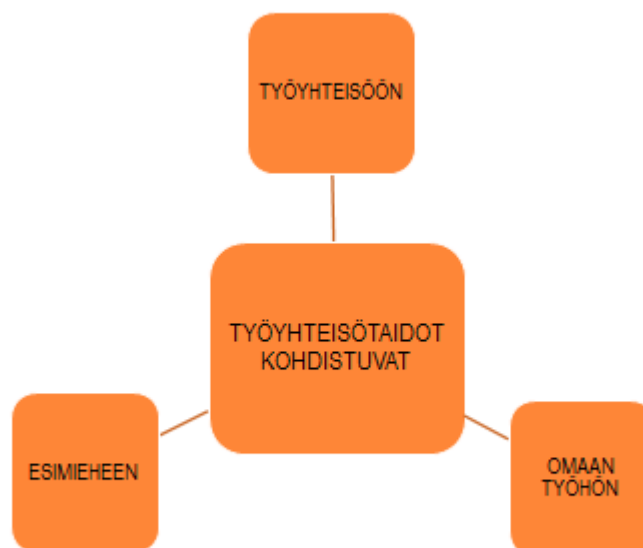
Luukkala, Jouni. 2011. Jaksaa jaksaa, jaksaa... Työhyvinvointitaitojen kirja. Kariston Kirjapaino Oy: Hämeenlinna.

slide 5

POHDI:

- *Millaisia työntekijöitä itse palkkaisit työyhteisöösi ?*
- *Millainen työyhteisön jäsen olet itse ?*
- *Millainen on tilanne, jolloin työ sujuu ja kaikilla on hyvä olo ? Mitkä tekijät mahdollistavat tämän ?*

slide 6



slide 7

POHDI :

*MITÄ
TAITOJA
TARVITSET
OMASSA
PERUS-
TYÖS-
SÄSI ?*

*MITÄ
TAITOJA
TARVITSET
TYÖYHTEI-
SÖSSÄ ?*

*MITÄ
TAITOJA
TARVITSET
TOIMIESSASI
ESIMIEHEN
KANSSA ?*



slide 8

HYVIIN TYÖYHTEISÖTAITOIHIN KUULUU:

- o Tuntea työnsä tavoitteet
- o Ottaa vastuu tekemisistään
- o Ammattitaidon ylläpitäminen
- o Olla johdettavissa
- o Hankalien asioiden esille tuominen
- o Pitää kiinni sovitusta
- o Sietää erilaisuutta
- o Auttaa ja kunnioittaa työtoveria
- o Tasapuolinen kohtelu
- o Noudattaa työaikoja



slide 9

KASVATUSKUMPPANUUS

- o Kasvatuskumppanuus on vanhempien ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden välistä keskinäistä ja vastavuoroista vuorovaikutusta.
- o Se rakentuu perheen kuulemisesta ja kunnioituksesta, jonka tavoitteena on synnyttää luottamusta ja aitoa dialogia.
- o Kasvatuskumppanuuden tavoitteena on, että lapsi toimijana ja oman elämänsä kokijana tulee kokonaisvaltaisesti nähtyksi, ymmärretyksi ja kannatetuksi.
- o Kasvatuskumppanuudessa yhdistyvät lapselle kahden tärkeän tahon tiedot ja kokemukset: vanhempien omaa lastaan koskeva ja henkilöstönammattillinen asiantuntemus.

Kaskela, Marja – Kekkonen Marjatta 2006:
Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas
varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Oppaita 63.
Stakes: Helsinki.

POHDI:

**MITÄ TAITOJA SINULTA VAADITAAN,
ETTÄ KASVATUSKUMPPANUUDESSA
VANHEMPIEN KANSSA TOTEUTUVAT
KUULEMINEN, KUNNIOITUS, DIALOGI
JA LUOTTAMUS ?**

**SAMOJA TAITOJA TARVITAAN MYÖS
TYÖYHTEISÖSSÄ TOIMIESSA-**

slide 10

TYÖYHTEISÖN HYVÄ VUOROVAIKUTUS:

- o Myönteinen asenne – KYLVÄ MYÖNTEISYYTTÄ !
- o Muiden huomioiminen – VÄLITÄ !
- o Kaikkeen tarvitaan kaksi – KANNA OMA VASTUUSI !
- o Ilman virheitä ja erehdyksiä ei tapahdu oppimista – ÄLÄ LUOVUTA !
- o Varhainen puuttuminen – TYÖRAUHA KAIKILLE !
- o Oman arvon tuntemus – VASTUU OMASTA ITSESTÄ !
- o Eri-laisuuden hyväksyminen – OMIEN ASENTEIDEN TARKASTELU !

Toimiakseen vuorovaikutukseltaan parhaalla mahdollisella tavalla työyhteisö tarvitsee yhteiset pelisäännöt, joita kaikki noudattavat.

Hämäläinen, Pekka 2006: Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Karisto Oy.

slide 11

MOTIVAATIO: YKSILÖLLISTÄ, TILANNESIDONNAISTA, SISÄISTÄ TAI ULKOISTA – TOIMINNAN VOIMA !

POHDI:

- Mikä sinua motivoi työhösi ?
- Pystytkö mielestäsi vaikuttamaan omaan motivaatioosi - Miten ?
- Pohdi vaikuttaako motivaatiosi työsi tulokseen?
- Huomaat työkaverisi olevan heikosti motivoitunut - miten voit tilanteessa toimia?



slide 12

TAIDOKKAASTI TYÖYHTEISÖSSÄ

Laadukas toiminta työyhteisössä edellyttää tekijöiltä:

- Reilua – oikeudenmukaisuus ja auttaminen
- Luottamusta – työn hoitaminen sovitusti
- Tunnollisuutta – kyvykyys, itsekuri, järjestelmällisyys, harkitsevuus, velvollisuudentuntoisuus, päämääräsuuntautuneisuus
- Yhteistyökykyä – itsetunto, luovuus
- Organisaatiotaitoa – sitoutuminen, aktiivisuus
- Aloitteellisuutta – innostus, rohkeus, usko omiin kykyihin
- Tehokkuutta - hyvä työn jälki
- Itsensä kehittämistä - halu oppia uutta

Surakka, Tarja - Rantamäki, Tomi 2013: Työelämätaidot – sinä oman työelämäsi johtajana. 1.painos. Porvoo: Bookwell Oy.

slide 13

Työyhteisötaitoja opitaan omalla työpaikalla ja kukin voi itse vaikuttaa niiden oppimiseen. Ne karttavat työtaidon ohella ammattikokemuksen kertyessä mutta eivät automaattisesti. Ne edellyttävät selkeää, aktiivista ja laadukasta esimiestaitoa ja etenkin kunkin itsensä halua tulla paremmaksi vaikuttajaksi työssään.

slide 14

POHDI :

- *Miten voit kehittää omaa ammatillisuuttasi?*
- *Miten voit edistää yhteistyötä ja vuorovaikutusta työyhteisössäsi ?*
- *Miten voit omalta osaltasi edistää hyvää johtamista?*
- *Miten voit omalla asenteellasi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ?*
- *Mitä sinun tarvitsee tehdä, että työyhteisössäsi vallitsisi tekemisen meininki ja työn ilo?*



