

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

2020

Miia Häkki

TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI KAUPUNGIN PÄIVÄKODISSA

– työntekijöiden kokemuksia ennen ja jälkeen
koronaepidemian

Miia Häkki

TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA TYÖHYVINVOINTI KAUPUNGIN PÄIVÄKODISSA

- työntekijöiden kokemuksia ennen ja jälkeen koronaepidemian

Työhyvinvointi ja viihtyminen työssä ovat hyvän arjen ja tasapainoisen elämän perusta. Työhyvinvointi on usean erilaisten tekijöiden summa ja se kehittyy pääasiassa arjen työssä. Kun työntekijä kokee itsensä työssä arvostetuksi, hän kokee hyvinvointia. Varhaiskasvatuksessa työhyvinvoinnin tavoitteena ovat terveet ja koko työuransa ajan työkykyiset työntekijät. Työ varhaiskasvatuksessa on fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa. Varhaiskasvatuksen alan houkuttelevuus kasvaa työntekijöiden voidessa hyvin.

Kehittämiprojekti käsittelee työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista kaupungin päiväkodissa. Tarkoituksena oli kartoittaa sen hetkinen työhyvinvoinnin tila ja sen pohjalta lähteä kehittämään työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittäminen piti tapahtua työltä, jossa tehdään yhteistyötä päiväkodin työntekijöiden kanssa. Kehittämiprojektiin tuli muutos koronaepidemian saapuessa Suomeen. Kehittämiprojektissa selvitettiin, miten työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat muuttuneet koronaepidemian aikana.

Tutkimusaineistoa kerättiin työhyvinvoinnin alkukartoituskyselyllä. Sen jälkeen oli tarkoitus pitää työiltä, jossa käsitellään alkukartoituskyselystä esille tulleita työhyvinvoinnin haasteita ja lähdetään kehittämään niitä. Koronaepidemian vuoksi työiltä ei voitu toteuttaa ja sen vuoksi lähdettiin keräämään tutkimusaineistoa siitä, miten koronaepidemia vaikuttaa työhyvinvointiin. Kehittämiprojektissa vertailtiin kyselyiden tuloksia toisiinsa.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että ennen koronaepidemiaa haasteita työyhteisössä olivat henkinen kuormittavuus, tiedon kulku ja työmäärä. Koronaepidemian vaikutus työhyvinvointiin - kyselystä huomasi, että koronaepidemiolla oli merkittävä vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Useat vastaajat kokivat erilaisia negatiivisia tunnetiloja ja motivaatio työssä oli laskenut huomattavasti. Vastaajat eivät tulleet niin mielellään töihin kuin ennen koronaepidemiaa. Koronaepidemiolla oli vaikutusta vastaajien vapaa-aikaan ja työhön. Huoli tulevasta kulki vastaajien mukana joka paikassa.

Jatkokehittämissideana oli työhyvinvoinnin kehittäminen ja työillan järjestäminen kun tilanne maailmalla normalisoituu. Arvokasta tutkimustulosta saisi siitä, miten työhyvinvointi on muuttunut koronaepidemian jälkeen. Ihmiset saattavat ajatella ja tuntea asioita eritavoin kuin ennen koronaepidemiaa.

ASIASANAT:

Työhyvinvointi, työuupumus, työssä jaksaminen, stressi, työn kuormittavuus

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Social services

2020 | 71 pages, 7 appendices

Miia Häkki

WORKING AT WORK AND WELL-BEING AT WORK IN THE CITY KINDERGARTEN

- experience of employees before and after the corona epidemic

Well-being at work and coping at work are the basis of a good everyday and balanced life. Well-being at work is the sum of several different factors and it develops mainly in everyday work. When an employee feels valued at work, he or she experiences well-being. In early childhood education, the goal of well-being at work is that the employees stay healthy and able-bodied throughout their working careers. Working in early childhood education is both physically and mentally stressful. The attractiveness of the early childhood education sector increases when workers show that they are feeling good at work.

The development project deals with employees' well-being at work and coping at work in the city's kindergarten. The purpose was to map the current state of well-being at work and, on that basis, to start developing well-being projects at work. The development of well-being at work was planned, at first, to take place at an evening at work, and to be done in cooperation with the employees of the kindergarten. The development project was changed when the corona epidemic arrived in Finland. The current development project examines how well-being at work and coping at work have changed during the corona epidemic.

Originally, the research material was collected with an initial survey of well-being at work, with the intention of discussing the problems, found in the survey, during an evening at work and to start development projects from that standing point. The evening at work was cancelled due to the corona epidemic and its impact on occupational safety and therefore a new project was started: The collection of research data on how the corona epidemic affects well-being at work. The development project compares the results of the two surveys.

The results of the study show that, even before the corona epidemic, the mental burden, information flow and workload in the work community, were challenging. The corona epidemic had significant worsening effect on well-being at work and coping at work. Several employees felt various negative emotional states and motivation at work had declined greatly. The employees did not come to work as happy as before the corona epidemic. The corona epidemic affected both leisure and work. The employees were concerned about the future.

The next step will be further developing the well-being at work and organizing an evening at work when the situation in the world is normalizing and we are allowed to have gatherings. An interesting research would be on how the corona epidemic has changed employees feelings about well-being at work. People may think and feel differently about things than before the corona epidemic.

KEYWORDS:

Wellbeing at work, burnout, coping at work, stress, work load

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISPROJEKTIN ESITTELY	7
2.1 Kehittämiprojektin lähtökohdat	7
2.2 Toimintaympäristö ja työryhmä	8
3 TYÖSSÄ JAKSAMISEN JA TYÖHYVINVOINNIN TIETOPERUSTA	10
3.1 Työntekijän näkökulma työhyvinvointiin	13
3.1.1 Työkyky	14
3.1.2 Työssä jaksamisen uhkatekijät päivähoidossa	15
3.1.3 Työhyvinvoinnin edistäminen	16
3.1.4 Työpahoinvointi	17
3.1.5 Stressi ja työuupumus	18
3.1.6 Työpaikkakiusaaminen	19
3.1.7 Motivaatio työssä jaksamista tukevana elementtinä	20
3.1.8 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa	21
3.1.9 Työntekijän hyvinvointi tukee lapsen hyvinvointia	23
3.2 Päiväkodin johtajan näkökulma työhyvinvointiin	24
3.2.1 Päiväkodin johtajan rooli	24
3.2.2 Johtajuus tukemassa työhyvinvointia	26
3.2.3 Perehdyttäminen ja työhyvinvoinnin johtaminen	27
3.2.4 Työhyvinvoinnin edistäminen muutoksen johtamisessa	29
3.2.5 Työhyvinvointimittarit	30
3.3 Kaupungin näkökulma työhyvinvointiin	32
3.3.1 Henkinen väkivalta työpaikalla	34
3.3.2 Sairauspoissaolot ja varhaisen tuen malli	34
3.4 Toimiva työyhteisö, työyhteisötaidot, yhdenvertaisuus ja tasa-arvoinen kohtelu	36
3.4.1 Työn tauottaminen	37
3.4.2 Työhyvinvoinnin edistäminen ja tulevaisuus	38
3.5 Koronaepidemia saapui Suomeen	39
4 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS	41
4.1 Kehittämisen- ja tutkimusmenetelmät	41
4.2 Kehittämiprojektin tarkoitus, tavoite, suunnitelma ja tuotos	43

4.3 Kehittämiprojektin eteneminen ja vaiheet	45
4.3.1 Alkukartoitus -kyselyn toteuttaminen ja tulokset	46
4.3.2 Koronaepidemian -kyselyn toteuttaminen ja analysointi	47
4.3.3 Alkukartoitus kyselyn ja koronaepidemia -kyselyn vertailu	48
4.4 Kehittämiprojektin arviointi	52
4.5 Kehittämiprojektin ja tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	53
5 POHDINTA	56
5.1 Tulevaisuus ja jatkotoimenpiteet	57
5.2 Lopuksi	58
LÄHTEET	60

LIITTEET

- Liite 1. Alkukartoituslomake.
- Liite 2. Alkukartoituksen tulokset.
- Liite 3. Työhyvinvointi illan runko.
- Liite 4. Koronaepidemian vaikutus työhyvinvointiin -kysely.
- Liite 5. Koronaepidemian vaikutus työhyvinvointiin -tulokset.

KUVIOT

Kuvio 1. Sivistyskeskuksen työhyvinvointiorganisaatio.	9
Kuvio 2. Työkykytalo.	15
Kuvio 3. Esimiehen roolit päivittäisjohtamisessa.	26
Kuvio 4. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista -malli.	30
Kuvio 5. Esimerkkejä työhyvinvoinnin heikentymisen hälytysrajoista.	31

1 JOHDANTO

Tällä hetkellä medioissa pinnalla on työssä jaksaminen ja työhyvinvointi. Asiasta puhutaan ja kirjoitetaan lähes päivittäin. Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi on pinnalla työyhteisössä ja kehittämisprojektin aiheeksi valikoitui sen vuoksi työssä jaksaminen ja työhyvinvointi. Aihe on tärkeä ja se koettiin tarpeelliseksi kehittämiskohteeksi työyhteisössä. Työssä huomaa, että jaksaminen on välillä pinnalla ja työntekijät saattavat mennä ääri-rajoiille. Havaintojen perusteella huomattavissa on, että asia puhututtaa varhaiskasvatuksen puolella ja erityisesti varhaiskasvatuksen opettajia. Esillä on ollut paljon kirjoituksia siitä, että suurin osa varhaiskasvatuksen opettajista haluaa vaihtaa kokonaan työtä, koska työssä ollaan koko ajan jaksamisen rajoilla, vastuut ovat niin suuret ja palkat pienet.

Vuonna 2017 tehdyssä tutkimuksessa todettiin, että lähes puolet päiväkodissa työskentelevistä haluaisi vaihtaa alaa jossain vaiheessa. Merkittävimmät syyt alan vaihdolle ovat palkkaus, työn fyysinen kuormittavuus, varhaiskasvatuksen vähäinen arvostus, työuralla etenemisen heikot mahdollisuudet, työn vastuullisuus, työaika, työtehtävien epäselvyys ja se, ettei työ vastaa koulutusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.) Vuonna 2018 varhaiskasvatuslaki muuttui, jonka vuoksi prosentuaaliset määrät ovat saattaneet nousta. Varhaiskasvatuslaissa useat asiat ovat olleet suosituksia, tällä hetkellä ne ovat pakollisia. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018.)

Kehittämisprojektin tarkoituksena oli kehittää työssä jaksamista ja työhyvinvointia kaupungin päiväkodissa. Aluksi kartoitettiin työhyvinvoinnin tilanne nykyhetkellä, josta nousi esiin kehittämiskohteet. Sen perusteella oli tarkoitus pitää työiltä, jossa kehitetään työhyvinvoinnin haasteita. Koronaepidemian vuoksi työiltaa ei voitu pitää ja kehittämisprojektissa lähdettiin tutkimaan, miten koronaepidemia vaikuttaa työhyvinvointiin. Tuloksista ilmeni, että koronaepidemiolla oli suuri vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Koronaepidemian vaikutuksen ilmenivät päivittäisessä työnteossa ja työhyvinvoinnissa. Kyselystä tuli ainutkertainen tulos, sillä Suomessa ei olla vastaavaa ennen koettu. Koronaepidemia aiheutti työntekijöissä pelkoa, ahdistusta ja epävarmuutta tulevaisuudesta.

2 KEHITTÄMISPROJEKTIN ESITTELY

Kehittämiprojektissa tarkoituksena oli lähteä kartoittamaan ja kehittämään kaupungin päiväkodin työntekijöiden työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin kehittäminen tehtiin päiväkodissa, jossa työntekijät kokivat, että työssä jaksaminen oli haasteellista. Tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden tämän hetkistä työhyvinvoinnin tilaa henkilöstön näkökulmasta. Kehittämiprojektin tavoitteena oli tulosten perusteella lähteä kehittämään työhyvinvointia pienin askelin. Tavoitteena oli, että työntekijöiden työhyvinvointi paranisi ja he saisivat kehittämisideoita tulevaisuuteen. Kehittämiprojekti piti olla työntekijöitä osallistava. He pääsivät myös itse vaikuttamaan ja osallistumaan työhyvinvoinnin paranemiseen. Tarkoituksena oli, että työntekijät itse lähtivät miettimään työhyvinvoinnin parantamisen keinoja ja sitä, miten se käytännössä tapahtuisi. Lopuksi vielä kartoitettiin, miten työhyvinvointi on kehittynyt ja mitä vielä tulevaisuudessa voisi kehittää.

Kehittämiprojekti muuttui kuitenkin kesken toteutuksen, sillä koronaepidemia tuli Suomeen ja muutti paljon toimintoja työpaikoilla. Opinnäytetyötä piti alkaa soveltamaan ja muuttamaan tilanteeseen sopivaksi. Työhyvinvointi kuitenkin pysyi edelleen aiheena, mutta näkökulma muuttui. Kehittämiprojektin loppuosan toteutuksessa kartoitettiin, miten koronaepidemia vaikuttaa työhyvinvointiin ja mielekkyyteen tulla töihin. Lisäksi kartoitettiin työntekijöiden tunteita ja ajatuksia koronaepidemiasta. Päiväkodit olivat auki koko opinnäytetyö prosessin aikana ja työntekijät kävivät normaalisti töissä, vaikka lapsimäärät olivatkin paljon vähäisempiä.

Työhyvinvoinnin kehittäminen laadittiin työpaikan omista lähtökohdista. Työhyvinvointia kehittäessä aluksi kartoitettiin työhyvinvoinnin tilanne työpaikalla sillä hetkellä. Lähtökohdista työhyvinvoinnin kehittämisessä oli, että työhyvinvointia lisättiin ja edistettiin työntekijöiden kanssa yhteistyössä. Aktiivisena toimijana oli päiväkodin johtaja ja luottamusmies.

2.1 Kehittämiprojektin lähtökohdat

Lähtökohtana oli lähteä aluksi kartoittamaan päiväkodin henkilökunnan työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin tilannetta lomakkeen avulla. Kartoitustilanteen jälkeen vastausten perusteella oli tarkoitus järjestää työhyvinvointi-ilta, jossa yhdessä mietään työhyvinvointia ja sen kehittämistä. Lopuksi piti arvoida, miten oli onnistuttu kehittämään

työhyvinvointia ja työntekijöiden tuntemuksia, onko työssä jaksaminen parantunut. Koronaepidemia kuitenkin muutti suunnitelmia ja opinnäytetyötä. Alkukartoitus oli tehty ennen kuin koronaepidemia iski Suomeen. Työillan pitäminen ei onnistunut, sillä kiellettiin kaikki ylimääräiset tapaamiset. Suunnitelmaa muutettiin ja tarkasteluun otettiin myös näkökulma siitä, miten koronaepidemia vaikutti henkilöstön työhyvinvointiin. Työilta jäi pitämättä. Se on tarkoitus kuitenkin toteuttaa tulevaisuudessa, syksyllä kun tilanne Suomessa on normalisoitunut. Työillan suunniteltu toteutusrunko löytyy liitteistä (Liite 3).

Lähtökohdat tehtiin kehittämisprojektin aluksi kaikille työntekijöille selväksi, jotta he tiesivät, mihin sillä pyritään. Tämän avulla saatiin myös henkilöstöä sitoutettua kehittämisprojektiin ja yhdessä kehittämään työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Koronatilanteen myötä tiedotettiin työntekijöitä opinnäytetyön muutoksista ja tehtiin selväksi, mitä tullaan tekemään. Työntekijät ymmärsivät hyvin tilanteen ja lähtivät myös tähän innolla mukaan.

2.2 Toimintaympäristö ja työryhmä

Toimintaympäristönä on kaupungin päiväkotia. Päiväkotiin kuuluu 3 varhaiskasvatuksen opettajaa, 3 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, 1 laitosapulainen ja päiväkodin johtaja. Näiltään työntekijät ovat noin 30-60 vuotiaita. Vaikka työntekijät ovat eri ikäisiä, silti heillä on samoja haasteita, jotka he kohtaavat päivittäin. Päiväkotia, johon kehittämisprojekti tehdään sisältää pienten ryhmän (3-5 vuotiaat) ja esikouluryhmän (6-7 vuotiaat). Pienten ryhmässä toimii varhaiskasvatuksen opettaja ja kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Esikoulussa toimii kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Molemmat ryhmät toimivat samassa talossa. Päiväkodin johtajalla on johdettava kaksia taloa. Talo, johon kehittämisprojekti tehdään, on pienempi talo, jossa on vähemmän alaisia. Kehittämisprojekti toteutettiin koko talon henkilökunnalle.

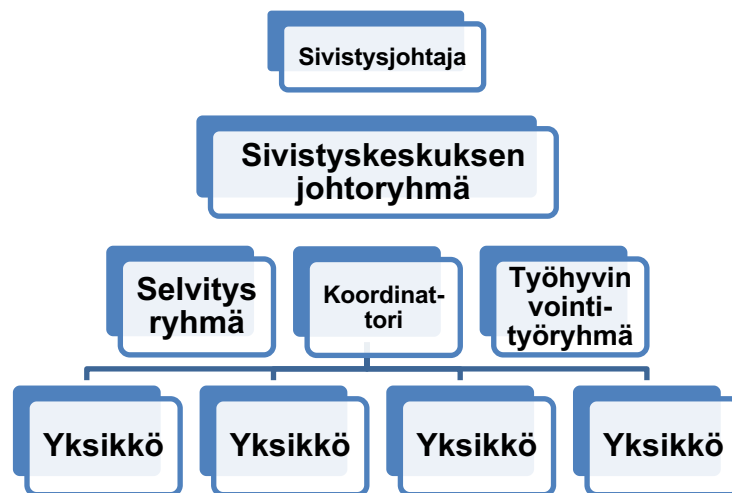
Toimintaympäristö muuttui opinnäytetyöprosessin aikana, sillä koronaepidemia vaikutti siihen. Suurin osa vanhemmista pitivät lapset kotona ja päiväkodissa oli vain muutamia lapsia hoidossa. Ryhmiä oli yhdistetty. Välillä päiväkodissa saattoi olla tilanteita, että aikuisia oli enemmän kuin lapsia. Lisäksi aikuiset pitivät mahdollisimman paljon lomaa pois ja joka viikko oli erilainen kokoonpano. Osa työntekijöistä siirrettiin terveystalolle töihin, sillä siellä kaivattiin apua. Päiväkodissa elettiin jatkuvan muutoksen alla.

Työhyvinvointia kehitettiin yhteistyössä päiväkodin johtajan, henkilökunnan ja luottamusmiehen kanssa. Kaupungissa oli vireillä työhyvinvointiryhmä, jonka tarkoituksena oli

kehittää kaupungin sivistyskeskuksen työntekijöiden työhyvinvointia. Työhyvinvointiryhmä koostui sivistyskeskuksen eri toimialojen työntekijöistä ja työhyvinvointia kehitettiin kaupungin tasolla.

Tämän kehittämisprojektin tavoite oli kehittää työhyvinvointia juuri siinä talossa, mihin kehittämisprojekti toteutettiin. Työhyvinvointiryhmästä oli apua kehittämisprojektiä suunnitellessa ja tehdessä. Sieltä sai ideoita ja vinkkejä. Yhteistyötä tehtiin erilaisissa työpaikoissa tekevien työntekijöiden kanssa ja näin saatiin jaettua tietoa eri työpaikkojen toimivista käytänteistä työhyvinvointiin liittyen. Työhyvinvointiryhmässä oli mukana projektipäällikkö ja päiväkodin johtaja, joka toimi myös mentorina. Yhdessä mietittiin päiväkodin henkilökunnan työhyvinvointia ja sen kehittämistä. Lisäksi luottamusmies kertoi päiväkodissa työhyvinvoinnin perusasioista.

Kuviossa 1 on kuvattu kaupungin sivistyskeskuksen työhyvinvointiorganisaatio. Kuvassa näkyy kaupungin työhyvinvointiryhmä, joka on kehittämisprojektin vaiheessa vireillä.



Kuvio 1. Sivistyskeskuksen työhyvinvointiorganisaatio. (Uoti 2019.)

3 TYÖSSÄ JAKSAMISEN JA TYÖHYVINVOINNIN TIETOPERUSTA

Kehittämishankkeen teoriapohja koostui tiedonhankintaprosessista. Tiedonhankintaprosessi koostuu tehtävästä tai ongelmasta. Sen ratkaisemiseksi tarvitaan tietoa. Aluksi pohditaan, millaista tietoa etsitään ja mitä aiheesta tiedetään. Aihepiiriin tutustuesssa kehittämishankkeessa tutkittiin internettiä, ammattikirjallisuutta, ammattilehtiä, tietokantoja ja tutkimuksia. Aiheen jäsentelyksi laadittiin käsitekartta, sillä sen avulla tiedonhaun täydentäminen mahdollistui. Aihe oli tarkoin jäsennelty jo tiedonhaun alkuvaiheessa, sillä se nopeutti ja helpotti tiedon löytämistä. Tärkein tiedonhaun vaiheista on hakusanojen ideointi. Ne ratkaisivat sen, että haku onnistuu. (Turun ammattikorkeakoulu 2020.) Hakusanoina tässä työssä olivat: työhyvinvointi, työuupumus, työssä jaksaminen, stressi, työn kuormittavuus ja burnout. Hakukoneena toimi Finto ja Google.

Suomessa yleinen hyvinvoinnin ja terveyden taso on kohentunut jatkuvasti. Kuitenkin hyvinvoinnin ja terveyden jakautuminen väestössä on yhä eriarvoisempaa. Eriarvoisuus näkyy sosioekonomisten ryhmien välillä melkein kaikilla hyvinvoinnin ja terveyden ulottuvuuksilla. Sosioekonomisella asemalla viitataan hyvinvoinnin aineellisiin ulottuvuuksiin sekä aineellisten voimavarojen hankkimiseen tarvittaviin edellytyksiin. Esimerkkejä aineellisista voimavaroista ovat tulot, asumistaso ja omaisuus. Niiden hankkimiseen edellyttää koulutus, ammatti ja asema työelämässä. Edellä mainitut tekijät vaikuttavat hyvinvointiin ja terveyteen. (THL 2018.)

Koulutus on tärkeä osa ihmisen elämää, sillä se muokkaa ihmisen taitoja, tietoja ja arvoa sekä vaikuttaa ammattiasemaan. Ihmisen ammatti ja asuinpaikka säätelee työ- ja elinoloja, ohjaa käyttäytymistä ja vaikuttaa toimeentuloon. Taloudellinen tilanne säätelee mm. kulutusmahdollisuuksia ja asumisololoja. (THL 2018.)

Arjen hyvinvointi on sidoksissa mielen hyvinvointiin. Kun elämässä on asiat hyvin, sujuu arki ilman isompia haasteita. Arjen menot antavat rytmin päivään. Päivittäisillä ja yksinkertaisilla asioilla pystyy tasapainottamaan omaa hyvinvointia. Ne kannattelevat fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Jokaisen on tärkeää huolehtia omasta arjen hyvinvoinnista, sillä se ylläpitää henkilön psyykkistä ja fyysistä terveyttä. (Mielenterveystalo 2019.)

Mehiläisen tekemän tutkimuksen mukaan työssä jaksaminen on suomalaisten huolenaihe. Kolmasosa vastaajista kokee henkisestä tai fyysisestä jaksamisesta työelämässä.

Kiire, odottamattomat lisätyöt, jatkuva muutos, työmäärä ja tuloksellisuus laskevat koettua työssä jaksamista. (Helsingin uutiset 2018.)

Jokaisen tulee huolehtia omasta jaksamisestaan ja työhyvinvoinnistaan. Työkyvyn pysyessä hyvänä se vie työntekijää pitkään työuraan, aktiivisempaan vapaa-aikaan sekä isompaan eläketurvaan. Jos työssä jaksaminen on haastavaa, tulee asia ottaa esille esimieheksi esimiehen kanssa tai työterveydessä. Työsuojelusta ja luottamushenkilöstä on mahdollista saada tukea haastavissa tilanteissa. Työssä jaksaminen on tietynlainen palapeli. Se koostuu esimiehen toimintatavoista, työn mielekkyydestä, työyhteisöstä ja ihmisestä itsestään. Työssä jaksamiseen on mahdollista vaikuttaa valinnoilla, asenteella, toimintatavoilla sekä fyysiseen, että psyykkiseen hyvinvointiin. Työyhteisön ilmapiiriin ja omaan jaksamiseen vaikuttaminen auttaa jaksamaan. (Keva 2016.)

Työhyvinvointi kuuluu hyvään johtamiseen ja vastuu työntekijöiden työssä jaksamisesta on esimiehellä. Työturvallisuuslaki (Työturvallisuuslaki 738/2002) määrää esimiehen velvollisuudesta, kuten työntekijöiden turvallisuudesta sekä terveydestä huolehtimisesta. Tavoitteena on ennakoida sekä ennaltaehkäistä työkykyä ja työstä sekä työympäristöstä aiheutuvia fyysisiä ja henkisiä haasteita. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan kuuluu huolehtia työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. (Havunen & Lavikkala 2012, 83-85.)

Eräs hyvinvoinnin kokemus on työn imu. Työn imu käsitteenä tarkoittaa omistautumista, tarmokkuutta ja uppoutumista työhön. (Manka & Manka 2016, 41.) Sillä on useita hyviä seurauksia työntekijälle itselleen, henkilökohtaiselle elämälle ja organisaatiolle, jossa työntekijä työskentelee. Positiiviset seuraukset ovat huomattavissa pitkälläkin aikavälillä. Työn imun kokemus on positiivisessa yhteydessä työssä suoriutumiseen ja terveyteen. Työntekijän kokiessa työn imua on huomattavissa aloitteellisuutta ja uudistushakuisuutta. Työhön sitoudutaan varmemmin ja ollaan avuksi työkavereille. Työn imun vaikutukset tarttuvat työyhteisössä muihin. Työ voi jopa parantaa elämän laatua ja onnellisuutta. (Työterveyslaitos 2019.)

Työhön kohdistuvat voimavarat kehittävät työn imua. Tehtävään kuuluvia voimavaroja ovat työn palkitsevuus, kehittävyys ja työn moninaisuus. Työn järjestämiseen kuuluvia voimavaroja ovat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työroolien ja tavoitteiden selkeys sekä joustavuus työvuoroissa/työajoissa. Työyhteisön vuorovaikutuksen voimavarat ovat työyhteisön ja esimiehen tuki, oikeudenmukaisuus, johtamisen selkeät käytännöt, arkinen huomaavaisuus, ystävällisyys, palaute ja arvostus. Organisaation

voimavarat ovat varmuus työstä, innovatiiviset toimintatavat, työpaikan ilmapiiri sekä henkilökohtaisen elämän ja työn yhteensovittaminen. (Työterveyslaitos 2019.)

Tampereen -ja Aalto yliopiston vuonna 2018 tehdyssä tutkimuksessa todetaan, että työhyvinvointiin panostamista on mahdollista perustella taloudellisesti. Työntekijän voimassa hyvin, hän saattaa olla 25% tuottavampi kuin sellainen, joka kokee uupumusta ja väsymystä. Hyvinvointia ja tuottavuutta nosti selvästi avoin vuorovaikutus esimiehen, johdon ja asiakaspalvelun ammattilaisten välillä. (Aalto-yliopisto 2018.)

Lontoossa vuonna 2009 tehdyn tutkimuksen mukaan työntekijöiden hyvinvointi on tärkeä tekijä laadussa, suorituksessa ja tuottavuudessa. Alhainen työhyvinvointi liitetään voimakkaasti työstressiin. Jos henkilökunta ei koe motivaatiota, he eivät nauti työstään ja lopulta voivat irtisanoa itsensä. Monet opettajat kokevat, että ovat ylityöllistettyjä, aliarvostettuja ja stressaantuneita. Tämän vuoksi on tärkeä keskittyä henkilökunnan hyvinvointiin ja sen varmistamiseen. Tutkimuksen mukaan henkilöstön onnellisuustaso vaikuttaa lapsiin. Korkeampi terveystaso ja hyvinvointi johtaa lasten parempiin oppimistuloksiin. (Education support 2009.)

Työhyvinvointi nähdään kokonaisuutena. Siihen kuuluvat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia nostattavia tekijöitä ovat hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa suuresti työssä jaksamiseen. Työhyvinvoinnin kasvaessa lisääntyvät sitoutuneisuus. Sairaspoissaolojen määrä taas laskee. Työhyvinvoinnin edistäminen on työntekijän ja työnantajan yhteisessä vastuussa. Työnantaja huolehtii työympäristön turvallisuudesta, hyvästä/vahvasta johtamisesta sekä tasapuolisesta kohtelusta. Työntekijällä on suuri vastuu oman työkyvyn ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä. Jokainen työntekijä voi vaikuttaa työpaikan positiiviseen ilmapiiriin. Työhyvinvointia voidaan lisätä kehittämällä työoloja, ammatillista osaamista ja työkykyä ylläpitävällä toiminnalla. Työterveyshuollosta saa apua ja tukea työhyvinvoinnin lisäämiseen. (STM 2019.)

Monipuolinen liikunta, lepo ja terveellinen sekä ravitseva ruoka ovat tärkeitä työkyvyn ylläpitämisessä ja kehittämissä. Liikunnalla on vahvistava vaikutus fyysisiin ja psyykkisiin voimavaroihin. Myös sairastumisen riski vähenee. Arkiliikunnalla on suuri rooli ja sitä ei voi korostaa liian paljon. Arkiliikuntaa voidaan lisätä pienilläkin muutoksilla, esimerkiksi hissien sijasta käytetään rappusia, työmatka tullaan ainakin osittain pyörällä tai kävellen, verryttelyä ja taukojumppaa työpäivän aikana, lasten kanssa ulkona leikkimistä ja siihen

osallistumista ja liikunnasta tehdään päivittäinen osa arkea. Työpaikalla pitää kiinnittää huomioita työergonomiaan. (Keva 2016.)

Hyvinvoinnin kannalta suuressa roolissa ovat perhe, ystävät ja työkavereiden tuki. Tämän vuoksi on hyvä pitää yllä sosiaalisia suhteita, rakentaa niitä ja pyytää apua niin vapaa-ajalla kuin työpaikalla. Työyhteisön tuki on valtava voimavara ja se parantaa työmotivaatiota, jonka avulla työssä koetaan parempaa jaksamista. Työyhteisössä on tärkeää muokata ”me” henkinen ilmapiiri. Positiiviset ja negatiiviset tunnetilat tarttuvat helposti ihmiseltä toiselle, joten on hyvä pyrkiä positiiviseen asenteeseen ja vuorovaikutukseen. Jotta työpaikalla saadaan ”me” henki ja positiivinen ilmapiiri, siihen hyviä apukeinoja ovat: avoimuus, ratkaisukeskeinen puhe sekä toiminta, yhteisten pelisääntöjen muodostaminen ja niiden noudattaminen, ystävällisyys, hyvien uutisten kertominen, kiitoksen antaminen itselle ja työkavereille sekä yhteisen säännöllisen tekemisen järjestäminen. (Keva 2016.)

3.1 Työntekijän näkökulma työhyvinvointiin

Töihin menon kuuluu olla sellaista, että työntekijä kokee sen mukavaksi. Työnteko tulee kokea mielekkäänä. Kaikkien työpaikan jäsenten kuuluisi tulla toimeen keskenään. Näillä avaimilla työskentely on yhteisen päämäärän edistämistä ja voidaan puhua hyvinvovasta työpaikasta. Tällöin työ antaa energiaa ja voimavaroja henkilökohtaiseen elämään. (Suomen mielenterveysseura 2019.)

Perusedellytykset työssä jaksamisen näkökulmasta ovat hyvät työolot, tarvittava osaaminen, työkyky, mielekäs työ ja yksityiselämän tasapaino. Kunnolliset työolot tarkoittavat työpaikkaa, jossa koetaan turvallisuuden tunnetta. Työpaikalla pitää olla työolosuhteet kunnossa, työmäärän kuuluu olla sopiva ja työhön liittyvät järjestelyt kunnossa. (JHL 2019.)

Työhyvinvointi ja työssä viihtyminen ovat hyvän arjen sekä tasapainoisen elämän osatekijöitä. Perustekijöitä ovat työpaikan turvallisuus ja terveellisyys, jotka määrätään lainsäädännössä. Työnantajan kuuluu tarjota perusedellytykset ja puitteet työn tekemiseen. Jokaisen tulee kuitenkin huolehtia omasta hyvinvoinnista, sen ylläpidosta ja edistämisestä niin vapaa-ajalla kuin työssä. (Tikkanen 2012.)

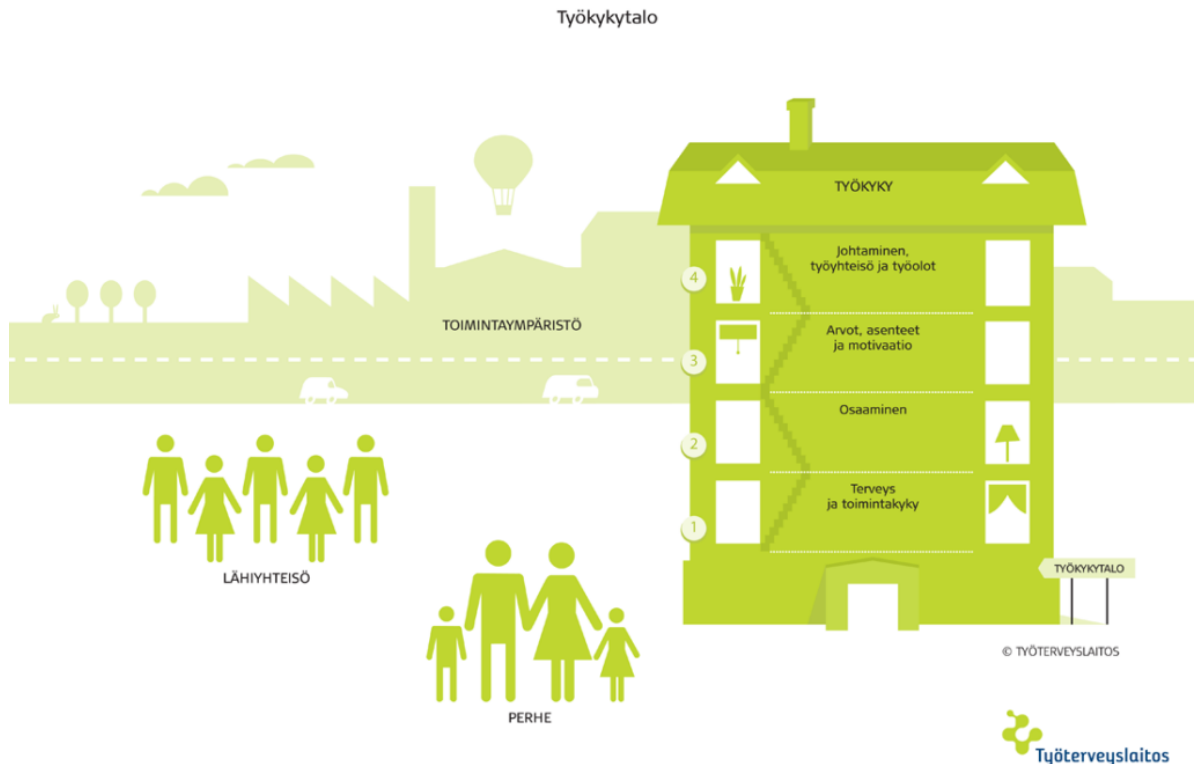
Työn mielekkyys ja motivaatio vaihtelevat ja aaltoilevat eri aikoina. Jotta ne säilyisivät, työpaikalla tulee olla luottamusta, oikeudenmukaista sekä tasapuolista esimiestyötä ja

sitä, että jokainen työntekijä saisi kokea työn arvostetuksi ja palkitsevaksi. Kun suhteet työkavereihin ja vuorovaikutus toimivat, ne tukevat työssä jaksamista. (JHL 2019.)

3.1.1 Työkyky

Työkyky koostuu fyysisten ja psyykkisten voimavarojen ja työn välisestä tasapainosta ja yhteensopivuudesta. Perustana työkyvylle on fyysinen ja psyykinen toimintakyky. Vaikuttavia tekijöitä ovat ammattitaito ja työhön liittyvät asenteet. Työkyky voidaan määrittellä monien tekijöiden yhteen lasketuksi summaksi. Työelämässä tapahtuu useita muutoksia ihmisen työvuosien aikana. Esimerkiksi iän myötä työntekijän fyysiset voimavarat heikentyvät. Se ei kuitenkaan välttämättä heikennä työkykyä lainkaan, koska työkyvyn muiden osatekijöiden muutokset vaikuttavat yhtä aikaa työkykyyn. Sopivan mielekäs ja haasteellinen työ voimistaa työkykyä ja sen ylläpitämistä. Jos työ ei vastaa omia odotuksia työkyky voi laskea ja heiketä vaikka fyysisellä puolella ei ole tapahtunut muutoksia. Työkyvyn arviointi on haastavaa ja monimutkaista, sillä pelkkä psyykkisen ja fyysisen toimintakyvyn arviointi ei riitä. Lisäksi tulee arvioida työn ja ihmisen yhteensopivuutta ja sitä, mikä olisi työkyky erilaisessa työtehtävässä ja työssä. (Työeläkevakuttajat 2019.)

Työkyky voidaan kuvata talona, jossa on neljä kerrosta. (Kuvio 2.) Ensimmäisessä kerroksessa ovat terveys ja toimintakyky. Työkyvyn perustukset muodostavat fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys. Kun kaikki kerrokset tukevat toinen toisiaan, työkykytalo toimii ja pysyy parhaiten tukevana pystyssä. Iän myötä muutoksia tapahtuu eniten alimmassa kerroksessa. Neljäs kerros kokee muutoksia nopeasti, eikä aina ota riittävästi huomioon edellytyksiä muutosten vastaamiseen. Liian raskaaksi muodostunut kerros neljä painaa alakerroksia negatiivisin seurauksin. Työelämän aikana pitää kehittää jatkuvasti talon kaikkia kerroksia. Yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa on osa tavoitteista. Omista voimavaroista on päävastuussa työntekijä henkilökohtaisesti itse. Neljännen kerroksen päävastuussa ovat työnantaja ja esimies. (Työterveyslaitos 2019.)



Kuvio 2. Työkykytalo. (Työterveystalo 2019.)

3.1.2 Työssä jaksamisen uhkatekijät päivähoidossa

Vuonna 2018 tehdystä tutkimuksesta huomattiin, että mielenterveyspuolen sairauslomat ovat lisääntyneet päiväkodissa työskentelevillä henkilöillä. Ryhmäkoot ovat jatkuvasti liian suuria ja sijaisia ei palkata tai niitä ei ole tarjolla. Kärsijöiksi tilanteessa joutuvat varhaiskasvatuksen henkilökunta ja lapset. Syynä on varhaiskasvatuslain tuomat muutokset, kuten suuret ryhmäkoot, liian suuret lapsiryhmät, puute pätevästä sijaisista ja se, että toivottuja tulosta ei tule, vaikka henkilökunta pyytäisi apua. (Laine 2018.)

Ryhmäkoot päivähoidossa ovat suurentuneet huolestuttavasti ja ryhmät ovat koko ajan entistä vaativampia. Lisäksi ryhmissä on useita eri-ikäisiä, monikulttuurisia ja erityisen tuen tarpeessa olevia lapsia. Työntekijöiden päivittäinen tai edes viikoittainen työaika ei millään riitä kaikkiin mahdollisiin työtehtäviin, saati varhaiskasvatuksen opettajalle määrättyyn suunnitteluun, valmisteluun ja arviointiin. Kelpoisia työntekijöitä ja erityisesti varhaiskasvatuksen opettajia ei riitä kaikkiin avoinna oleviin työtehtäviin. Useat varhaiskasvatuksen opettaja -opiskelijat suuntautuvat toisiin opintoihin tai erilaisiin työtehtäviin. Päiväkodeissa työskennellään siis vajaalla miehityksellä, koska päteviä sijaisia ei riitä tai määrärahoihin vedoten niitä ei saa ottaa. Tämä taas vaikuttaa siihen, että tekemättömät

työt kasaantuvat entistä suurimmiksi. Työ on runsaasti henkisiä voimavaroja kuluttavaa työtä, joka tarkoittaa sitä, että työntekijät kokevat työuupumusta. Työtilat ja -välineet ovat monissa päiväkodissa puutteellisia, rikkiäisiä tai riittämättömiä. Näin ollen tehokas työskentely ei ole mahdollista, kun työtiloissa on jatkuvasti käynnissä kaikkea muuta esim. palaveri, keskustelu, kahvitauko, pienryhmätoiminta, siivous jne. Myöskään tietokoneita ei ole tarpeeksi käytössä. (OAJ 2019.)

Yksi suuri haaste ja ongelma päiväkotityössä on hyvin alhainen palkka työn vaativuuteen peilattuna. Päiväkotityöskentely on suurta vastuuta vaativaa ja yhteiskunnallisesti yksi tärkeimmistä aloista. Usealla toisen asteen koulutuksesta valmistuneella on parempi palkka kuin korkeakoulutasoisella varhaiskasvatuksen opettajalla. (Saarinen 2017.)

3.1.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

STTK:n teettämässä kyselyssä vuonna 2017 valtaosa työntekijöistä kokee (57%), että työssä jaksamista ja työhyvinvointia ei edistetä lainkaan tai edistetään, mutta melko huonosti. Työntekijöistä 39% oli sitä mieltä, että heidän työssä jaksamista ja työhyvinvointia edistetään erittäin hyvin tai melko hyvin. Alle 35-vuotiaat olivat tyytymättömiä työhyvinvoinnin ja sen kehittämisen suhteen. Kysely osoitti, että työnantajasektorilla on vaikutusta tyytyväisyyden tunteeseen. (STTK 2017.)

Työhyvinvointi on monien erilaisten tekijöiden ja osien summa. Se kehittyy pääasiassa arkisessa työssä ja sitä ei saavuteta irrallisilla terveystempauksilla. Kun hyvinvointia edistetään, on muistettava, että se on läpileikkaavaa ja pitkäjänteinen prosessi. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen voi kohdistua henkilöstöön, työympäristöön, työprosesseihin, työyhteisöön tai johtamiseen. Työhyvinvointi vaikuttaa työpaikoilla erilaisiin osa-alueisiin, kuten taloudelliseen tulokseen, kilpailukykyyn ja maineeseen. Kun työpaikalla kiinnitetään huomioita, panostetaan ja investoidaan työhyvinvointiin se kustantaa itsensä moninkertaisesti takaisin. Tutkimuksissa on osoitettu, että työhyvinvoinnilla on suuri yhteys tyytyväisiin asiakkaisiin, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin, tapaturmiin, tuottavuuteen ja tulokseen. Työyhteisön voidessa hyvin se näkyy eri osa-alueilla: ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan, vedetään yhtä köyttä, annetaan myönteistä ja positiivista palautetta, työmäärä pysyy sopivana, ongelmia ja haasteita uskalletaan ottaa esille ja toimintakyky säilyy muutostilanteissa. Työntekijätasolla nähtävissä on, että työyhteisö on hyvinvoiva. Työntekijä saa kokemuksen ja tunteen, että hänen työtään arvostetaan. (Työterveyslaitos 2019.)

Työpaikalla työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita ovat: johtamiskäytännöt, työyhteisön toimivuus, töiden organisointi, henkilöstön osaaminen ja voimavarat, työympäristö, turvallisuus työssä, yhteistyö, laajat verkostot ja työterveyshuolto. Työpaikalla kannattaa kartoittaa tilannetta, sillä näin tietoon tulee, mitä osa-alueita kannattaa lähteä kehittämään. Työhyvinvointia aletaan aina kehittämään yhdessä ja se auttaa löytämään parhaat ratkaisut, joihin jokaisen työntekijän on helppo sitoutua. Vaikuttavampaa terveyden edistämisestä tekee se, että työpaikan useita mahdollisuuksia hyödynnetään samanaikaisesti ja suunnitelmallisesti. (Työterveyslaitos 2019.)

Esimiestasoa tarkasteltaessa työhyvinvointi lähtee hyvästä, vahvasta ja toimivasta johtamisesta. Toimiva johtaminen tarkoittaa tapaa, millä esimies edistää työntekijöiden kehittymistä ja mahdollisuuksien toteutumista. Hyvä johtaja kannustaa työntekijöitä ja haluaa, että he tekevät parhaansa. Esimies luo puitteet parhaan tekemiselle. Työntekijöillä on lisäksi itsellä tapoja kiinnittää huomiota ja vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Työntekijän pitää tieostaa oma suhtautuminen yhteiskunnan ja ympäristön vaatimuksiin. Jos työ täyttää ajatukset ja mielen työn ulkopuolella, palautumista työn rasituksesta ei tule tapahtumaan ja edessä saattaa olla uupuminen. Palautumisen keinoja on useita, kuten sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen ja kanssakäyminen, ulkoilu ja taukojen pitäminen työpäivän aikana. Työntekijä pystyy vaikuttamaan työyhteisön ilmapiiriin ja se taas johtaa suoraan työntekijän omaan hyvinvointiin. Reiluus, kohteliaisuus, toisten auttaminen, osallistuminen ja kiinnostuminen toisten työkavereiden työstä ovat tapoja, jolla työntekijä voi parantaa me-henkeä ja työyhteisön ilmapiiriä. (Suomen mielenterveysseura 2019.)

3.1.4 Työpahoinvointi

STTK kertoo, että tutkijoiden mukaan pahoinvointi työssä aiheuttaa isoja kustannuksia työkyvyttömyytenä ja sairauspoissaoloina. Pahoinvoinnilla työssä viitataan työn aiheuttamiin ongelmiin ja haasteisiin. Työpahoinvoinnin takana voivat olla monenlaiset syyt: työyhteisö, työympäristö, esimiestoiminta, elintavat sekä henkilökohtaisen elämä ongelmat ja haasteet. (STTK 2016.)

Työpahoinvointi on nähtävissä työyhteisöissä sairaspöissaoloina, sitouttamattomuutena ja työkyvyttömyytenä. Suomessa tämä koetaan vakavaksi, laajaksi ja hyvin kalliiksi ongelmaksi. Se kustantaa työpaikoille suuria summia. Suurin haastekohta työpahoinvoinnissa on se, että joudutaan jäämään työpahoinvoinnin vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle. Työpahoinvointiin vaikuttaa suurilta määrin puutteellinen johtaminen. Tehdyn

tutkimuksen mukaan Suomessa on näkyvässä huonoa henkilöstöjohtamista, johon tarvittaisiin panostusta. Työpahoinvointia on ei pysty kokonaan tukahduttamaan kuitenkaan pois, mutta sitä on mahdollista vähentää. Työhyvinvointiin panostaminen saa aikaan työpaikoille säästöä. Päivähoitoalalla työpahoinvointi näkyy siinä, että säästetään ja leikataan useista erilaisista osa-alueista. (YLE 2016.)

Työpahoinvoinnin tekijät saattavat olla merkittävänä osina työhyvinvoinnin esteenä. Työpahoinvoinnin vallitsevia tekijöitä ovat: työn kiireisyys ja stressi. Näiden jatkuessa pidemmän aikaa koituu työn ilon katoamista, työuupumusta ja huonoimmassa tapauksessa burnout. Työhyvinvoinnin esteenä voi olla merkittävänä tekijä epävarmuus työpaikalla. Suomessa työpaikkakiusaaminen on noussut yhdeksi suureksi tekijäksi. Pelkästään työpaikalle meneminen saattaa olla ylitsepäsemättömän vaikeaa. (Virolainen 2012, 30.)

3.1.5 Stressi ja työuupumus

THL:n teettämässä tutkimuksessa vuonna 2020 todetaan, että voimakas stressi vaikuttaa jopa siihen, kuinka kauan eletään (Airisto 2020). Stressin merkitys työhyvinvointiin koetaan erittäin suurena. Työperäinen stressi vähentää ja alentaa työtehokkuutta ja se taas aiheuttaa paljon kuluja työpaikalle. Merkittävimmistä sairauspoissaolojen syistä on stressi. Sairauspoissaoloista noin 60% johtuu stressaantumisesta. Pitkään jatkuva stressi saattaa aiheuttaa työntekijän keholle kroonisen stressivasteen ja sillä on monia negatiivisia vaikutuksia kuten vastustuskyvyn heikkeneminen, sydän- ja verisuonitautien sekä astman riski. Pitkäkestoinen stressi tekee työntekijälle haitallisia terveysvaikutuksia, johon liittyy esimerkiksi alkoholin ja tupakoinnin lisääntyminen, epätereellinen ruokavalio sekä liikunnan vähäisyys. Stressiä aiheuttavat tekijät ovat: kuormittava työympäristö, työn määrä on liian iso, työ koetaan liian yksinkertaiseksi, epäselvät roolit, työn varmuuden puute, henkilöstösuhteet työpaikalla, ilmapiiri sekä epäoikeudenmukainen kohtelu. (Virolainen 2012, 32-34.)

THL:n tekemän tutkimuksen mukaan joka neljäs suomalainen työntekijä on kokenut uupumusta omassa työssään. Muutama prosentti on kokenut, että työuupumus on vakavaa ja oireilee viikoittain. (Hyvärinen 2019.) Työuupumusta aiheuttaa pidemmän aikaa jatkunut työstressi. Työuupumus on vakavaa työssä kehittyvää kroonista stressioireyhtymää. Työuupumuksen vallitessa suoriutuminen työssä laskee ja heikkenee. Työuupumuksessa työntekijä kokee kolmea ulottuvuutta: uupuminen, kynnisyys ja kielteinen käsitys. Uupuessa työntekijä tuntee olevansa loppuun puristettu, eikä hänellä ole henkistä tai

fyysistä energiaa tarttua mihinkään työssä ja vapaa-ajalla. Toisessa vaiheessa esille nousee kynnisyys työyhteisöä, työtehtäviä ja työtä kohtaan. Tämä on nähtävissä negatiivisuutena työpaikkaa ja työkavereita kohtaan. Kolmas ulottuvuus, kielteinen käsitys omasta itsestä on tunnetila oman ammatin osaamisen riittämättömydestä. Yksilö näkee itseensä negatiivisessa valossa. Oleellista ja tärkeää työuupumuksen hoidossa on mahdollisimman varhainen puuttuminen. Työkykyä voidaan edistää muuttamalla työjärjestelyjä, vaikuttamalla työmäärään sekä tarjota tukea työntekijälle. (Virolainen 2012, 35-37.)

3.1.6 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen on sopimatonta ja huonoa käyttäytymistä työyhteisössä työntekijää/työntekijöitä kohtaan. Väkivalta, häirintä ja epäasiallinen kohtelu kuuluu työpaikkakiusaamisen piirteisiin. Kiusaaminen saattaa tekojen, sanojen ja asenteiden merkeissä. Kiusaaminen työpaikalla on koko ajan tapahtuvaa, alistavaa ja järjestelmällistä toimintaa. Vaikka työyhteisö olisi hyvin toimiva se ei välttämättä kuitenkaan ole ristiriidaton. Jokaisessa työpaikassa tulee välillä kiistoja ja sanomista työntekijöiden välille. Kiusaaminen työpaikalla voi olla vaikeaa erottaa normaaleista ristiriitatilanteista. Selvittämättömät ristiriidat voivat pahimmillaan johtaa kiusaamiseen. (Tehy 2020.)

Ristiriidat työpaikalla on mahdollista jakaa asia-, menettelytapa- ja henkilöriitoihin. Suurimmat ongelmat ja haasteet aiheuttavat henkilöristiriidat. Positiivisena nähty asiariita voi muuttua henkilöristiriidaksi, jos viestintä koetaan puutteelliseksi. Ristiriitojen selvittely työpaikalla vie huomattavasti enemmän työaikaa kuin sairauspoissaolot. Sosiaalisina ristiriitoina työpaikoissa näkyvillä ovat epävarmuus ja paineet työssä. Suomessa työpaikkakiusaamista ilmenee jopa kaksi kertaa enemmän, kun monissa muissa Euroopan maissa. Ensisijainen kiusaaja on pääosin yleensä työkaveri. Seuraavaksi yleisin kiusaaja työpaikalla on työntekijän esimies. Joskus jopa koko työyhteisö voi toimia yhden työntekijän kiusaajana. Työpaikkakiusaaminen kehittyy erilaisin vaihein. Kiusaamisen alkuvaiheessa näkyvillä on vihjailulla ja vähättelyllä. Sen jälkeen kehityssuunta on sortaminen ja eristäminen. Pitkään jatkunut työpaikkakiusaaminen alkaa häiritä ja kuormittaa koko työyhteisöä. Jatkuva kiusaaminen synnyttää kiusaajalle terveyden vaarantamista. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijöitä välttämään muihin kohdistuvaa häirintää tai epäasiallista kohtelua. Jos työpaikalla koetaan työpaikkakiusaamista, on työnantajan ryhdyttävä välittömästi toimiin sen poistamiseksi/lopettamiseksi. Apua selvittelyyn ja ratkaisuihin on mahdollisuutta saada eri tahoilta. (Virolainen 2012, 40-44.)

Kiusaamiseen täytyy puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa nopeasti ja tehokkaasti. Esimiehen tehtävään kuuluu puuttua työntekijöiden väliseen työpaikkakiusaamiseen. Esimiehen tulee selvittää kiusaamista kaikilta työyhteisön osapuolilta ja etsiä ratkaisuja, jotta kiusaaminen työpaikalla loppuisi. Työpaikoilla pitää olla sovittu toimintamalli, jonka mukaan puututaan ja estetään kiusaamistilanteita. Kiusaamistilanteissa organisaatiossa ja työssä on tärkeää miettiä, miten kehittää toimintaa ja työtä, jotta samanlainen tilanne ei pääse toistumaan tai edes kehittymään uudelleen. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Suomessa vuonna 2013 tehdyn tutkimuksen mukaan työpaikkakiusaamisella on haitallisia vaikutuksia hyvinvoinnille ja mielenterveydelle. Kiusaaminen työpaikalla nostaa sairauspoissaolojen määrää ja mielenterveysongelmia. Työpaikkakiusaamisella on vaikutusta koko työyhteisöön, sillä työpaikan ilmapiiri ja työn mielekkyys kärsivät pienistäkin kiusaamistilanteista. (Lallukka ym. 2013.)

3.1.7 Motivaatio työssä jaksamista tukevana elementtinä

Työmotivaatiolla on valtava vaikutus työhyvinvointiin. Se on lopputulos organisaation toimivuuden, tuottavuuden ja kustannustehokkuuden kannalta. Työmotivaation ollessa hyvä, se johtaa ponnistelujen suuntaan, intensiteettiin ja keston. Se on työntekijän toiminnan käyttövoiman pohjana. Hyvä työmotivaatio syntyy työssä, joka koetaan mielekkääksi ja on tärkeä osa kokonaisuutta, johon voidaan sitoutua, jossa koetaan työn hallintaa ja jossa kohtelu ja johtaminen koetaan oikeudenmukaisiksi. Yhteiskunnalliset tekijät, ominaispiirteet työssä ja työntekijät ominaisuudet vaikuttavat työmotivaatioon. Työntekijöiden persoonallisuus selittää ponnistelujen ja ihmisten suoritusten erilaisuutta. Työmotivaatiota ajatellen tärkeitä ominaisuuksia ovat: asenne työtä kohtaan, tunneäly, kehittämishalukkuus, elämänhallinnan tunne, mielenkiinnon kohteet, terve itseluottamus ja ammatillinen minäkäsitys. Ihmisten erilaiset vaiheet elämässä vaikuttavat työmotivaatioon ja siihen, miten mielekkääksi työ koetaan. (Sinokki 2017.)

Vuorovaikutuksella on vaikutuksia, jotka motivoivat työpaikalla eteenpäin menemistä. Työyhteisön motivaatioon liittyy vuorovaikutuksen ilmapiiriin, joka ohjaa henkilöstön tavoitteita ja toimintaa. Työterveyshuollon tuki ja apu on suositeltavaa siinä kohtaa, kun johtamisessa ja henkilöstön työyhteisötaidoissa on puutteita tai haasteita. Työyhteisön ollessa toimiva työskentely on myönteistä, keskittyvää, joustavaa ja ennakoivaa. Myönteisessä motivaatioilmapiirissä työntekijät sekä asiakkaat kokevat voivansa hyvin. Tällöin

työntekijöille ja asiakkaille muodostuu ja syntyy myönteisiä kokemuksia. Tämä lisää työnantajan arvostusta ja vetovoimaisuutta. Myönteinen ilmapiiri vaikuttaa siihen, että henkilöstön vaihtuvuus laskee ja mahdollisen uuden työvoiman rekrytointi tulee helpommaksi. Ketään ei voi kuitenkaan määrätä, että hänen pitää motivoitua. Johtamisella ja esimiestyöllä on huomattava vaikutus työpaikan henkilöstön työmotivaatioon. Oikeudenmukaisuus, tasa-arvoinen kohtelu, resurssien oikea mitoitus ja innostuksen luominen rakentavat hyvää motivaatioilmapiiriä. (Sinokki 2017.)

Työmotivaatio koostuu kahdesta osatekijästä: sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta. Sisäisen motivaation löytämisessä ja sen säilymisessä on olennaista, että tuntee omat vahvuudet ja mukavuusalueen. Kun työntekijä löytää ammatillisen intohimon hän on sisäisesti motivoitunut. Sisäinen motivaatio kehittyy useiden eri yritysten ja erehdysten kautta. Työntekijä kokee motivoituneisuutta hyvän sekä positiivisen palautteen -ja onnistumisen kautta. Sisäistä motivaatiota on haastavaa löytää helpoin keinoin. Esimiehen tulee joustaa ja antaa työntekijöilleen kiireen keskellä vapauksia. Kun työntekijöille tarjotaan mahdollisuuksia ja aikaa kehittymiselle, aikaiseksi saadaan varmemmin tuloksia. Esimiehen esimerkillinen toiminta on erittäin tärkeää. Jos esimies ei ole ymmärtänyt ja sisäistänyt sisäisen motivaation merkitystä, alaisen on vaikea motivoitua työstä. (Talouselämä 2012.)

Ulkoisessa motivaatiossa työympäristö toimii riippuvana ympäristönä motivaatiolle. Tällöin motivaation toimittaa jokin muu kuin itse ihminen. Ulkoisen motivaation tekijät ovat lähtöisin jostain muusta kuin itse toiminnasta. Ihminen ei koe iloa toiminnasta eikä toiminta perustu hänen omaan motivaatioonsa. (Terveysverkko 2020.) Ulkoinen motivaatio koostuu palkinnoista, ympäristöstä ja palautteesta. Niitä ovat esimerkiksi arvosanat, keuhut ja raha, jolla on ainoastaan välinearvoa. (Suomen mielenterveysseura 2020.) Ulkoisten motivaatiotekijöiden vaikutus on paljon lyhyempi, kuin sisäisten. Niitä kuitenkin tarvitaan ja niillä on tärkeä merkitys. Ulkoiset motivaatiotekijät motivoivat paljon lyhyemmän ajan kuin sisäiset motivaatiotekijät. (Jalonen 2017.)

3.1.8 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Viime vuosina on ollut nopeaa työn ja yhteiskunnan muutostilanteet. Perheiden tarpeet ja perherakenteet ovat muuttuneet monimuotoisemmiksi. Vanhempien työn vaihtelevuus (työajat, erilaiset työsuhteet) ja lasten erilaiset hoidon tarpeet ovat tuoneet muutosta ja haasteita lapsen ja perheiden kanssa työskenteleville päivähoidon ammattilaisille.

Työsuojelun normien muutokset sekä päivähoitolain muutos asettavat päivähoitotoiminnalle uusia velvoitteita, jotka ennen muutosta olivat suosituksia. (Ristioja & Tamminen 2010, 3.)

Varhaiskasvatuksessa työhyvinvoinnin ylläpidon ensi arvoisen tärkeä tavoite on terveet ja koko työuransa ajan työkykyiset työntekijät. Työ varhaiskasvatuksessa koetaan sekä fyysisesti, että henkisesti kuormittavaksi. Niitä tekijöitä ovat esimerkiksi lapsille mitoitettu ympäristö, nostamiset, vaatimukset ihmissuhdetyössä, haasteet ja ongelmat perheissä sekä väkivallan uhka, joka edellyttää työntekijöiltä laaja-alaisia valmiuksia työssään. Työhyvinvointi on kaikkien työpaikan jäsenten yhteistyötä. Työntekijän tulee tuntee työpaikan perustehtävä ja oma toimenkuva. Työhyvinvoinnin edistämisen perusteena ovat toimiva ja selkeä organisaatio. Varhaiskasvatuksessa johtamisen tulee olla suunnitelmallista, organisoivaa, vahvaa ja johdonmukaista. Jokaisella työntekijällä on oikeus oikeudenmukaiseen johtamiseen ja velvollisuus aktiivisuuteen, rakentavan palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen sekä vaikeiden asioiden puheeksi ottamiseen. Työhyvinvointi koostuu hyvästä me-ryhmähengestä, oman terveyden huolehtimisesta, työnkavereiden yksilöllisyyden ja asiantuntijuuden arvostamisesta sekä monipuolisesta palautekulttuurista. Kun työntekijä kokee itsensä arvostetuksi, onnistuu työssään ja saa siitä palautetta hän kokee voivansa hyvin. (Ristioja & Tamminen 2010, 5.)

Varhaiskasvatuksen alan houkuttelevuus kasvaa siinä kohtaa, kun työntekijät siellä kokevat voivansa hyvin. Kun työ on tarpeeksi houkuttelevaa, rekrytointi helpottuu ja varhaiskasvatuksen ammattilaisten työrauha paranee. Sijaispula on tällä hetkellä valtakunnallisesti hyvin suuri haaste ja jopa ongelma varhaiskasvatuksessa. Pula päteivistä sijaisista, koulutettujen määrä ja työn houkuttelevuus kulkevat käsikkäin ja limittäin työhyvinvoinnin kanssa. Valtakunnallisesti tällä hetkellä täytyy työn arvostuksen nousta muutenkin kuin vain paperilla. Se parantaa taas työhyvinvointia varhaiskasvatuksen työpaikoilla. Varhaiskasvatuksen henkilökunnan hyvä mittari työhyvinvoinnin näkökulmasta on sairaspöissaolujen määrä. (Korkeakivi 2019.)

Kevan tekemän tutkimuksen mukaan kokemus henkilöstöressurssien riittämättömyydestä on kasvanut 9%. Joka neljäs on kokenut ja tuntenut, että työhyvinvointi on mennyt huonompaan suuntaan. Varhaiskasvatuksessa työn koki fyysisesti raskaaksi 53% työntekijöistä. Kriittisesti arvioitiin työympäristöä, työturvallisuutta ja terveellisyttä. Henkinen työkyky on heikentynyt koko kunta-alalla Suomessa. Sosiaali- ja terveysalalla sekä varhaiskasvatuksessa työ on koettu henkisesti raskaimmaksi, kun vertaillaan muita työpaikkoja. Varhaiskasvatuksessa 64% työntekijöistä koki työn henkisesti raskaaksi. Siellä

ollaan muita aloja tyytymättömämpiä esimiehen johtamistapaan. Työssä koetaan kuitenkin voimavaratekijöitä ja 95% kokee työn merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Työstä saadaan iloa ja innostusta. (Kukka 2018.)

3.1.9 Työntekijän hyvinvointi tukee lapsen hyvinvointia

Sijaispula ja ongelmat työilmapiirissä voivat aiheuttaa päivähoidon lapsille stressiä. Jos aikuiset eivät voi hyvin, eivät lapsetkaan siinä kohtaa voi hyvin. Lasten aivot ns. tahdistuvat samalle, kuormittavalle taajuudelle kuin päivähoidon aikuistenkin. Aikuisen tehtävä on ohjata tilannetta ja varmistaa, että jokaisella lapsella on kokemus siitä, että hän kokee turvallisuuden tunnetta. Päiväkotiryhmissä on lapsia, jotka ovat alttiimpia stressille ja haavoittuvampia kuin taas toiset lapset. On hyvin yksilökohtaista, miten lapsi näyttää ulospäin sen, ettei tunne turvalliseksi oloaan. Joillain se saattaa näkyä levottomuutena, säntäilyinä tai uhmakkuutena, kun toisella taas vetäytymisenä. (Sainio 2018.)

Turvan tunne, läheisyys sekä välittävä ja innostava aikuinen ovat tärkeitä lapsen kehityksen näkökulmasta. Lapsen pitkään jatkuneella stressillä on iso vaikutus lapsen kehityskykyyn, itsesäätelykykyyn ja tunne-elämään. Aikuisen pitkittyneessä stressissä aivojen suorittava osa kuluttaa suuren osan käytössä olevasta energiasta, jolloin aikuisen on vaikea kuunnella ja huomata lasten tunteita, tarpeita ja olla läsnä. Tällöin vuorovaikutus lapsen kanssa kokee laskusuhdanteen. Lapsen tarpeiden huomiointi jää tässä kohtaa helposti vähäisemmälle tasolle. (Pelo 2018.)

Mitä pienempi lapsi on, sitä enemmän hän heijastaa aikuisista omaan minäkuvaansa. Lapsi miettii, millainen olen ja olenko tärkeä vai jääkö toissijaiseksi. Aikuisen läsnäolo, tuki ja kannustus ovat pohja lapsen itsetunnon kehittymiselle, mutta myös oppimisen kannalta. Arjen hetkissä tapahtuu lukuisia uuden oppimisen tilanteita. Siksi aikuisella tulee olla lapselle arjen keskellä aikaa ja kiireetöntä läsnäoloa. (Pelo 2018.)

Työilmapiirin korjaaminen ja muokkaaminen lähtee työpaikan aikuisista. On havaittu, että päiväkotiryhmissä, jossa aikuisten välinen yhteistyö on sujuvaa ja työyhteisön henki hyvää, voivat lapsetkin paremmin ja työteko on rauhallisempaa. Jos lapsessa näkyy levottomuutta, illat kotona ovat vaikeita ja aamulla lapsi on päiväkotimatalla itkuinen, se on huolestuttava merkki. Tämä ei välttämättä tarkoita, että työyhteisön henki olisi huono, mutta tässä kohtaa kannattaa aikuisen pitää omat aistit herkkinä ja ottaa asiaa puheeksi. (Sainio 2018.)

3.2 Päiväkodin johtajan näkökulma työhyvinvointiin

Johtajuus tunnustetaan ja koetaan nykyaikana omaksi erityisosaamista vaativaksi ammattitehtäväksi. Johtajuuden laadukas ja vahva toteuttaminen edellyttää asiantuntijuutta ja aikaa. Päiväkodissa johtotehtävissä toimivalla henkilöllä on kokonaisvaltainen vastuu yksikkönsä toiminnasta, varhaiskasvatuksen laadusta ja tuloksellisuudesta. Päiväkodin johtajan työtehtäviin kuuluu lasten kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisvaltainen kokonaisuuden johtaminen sekä työ- ja palveluorganisaation ja henkilöstön osaamisen kehittäminen ja johtaminen. Päiväkodin johtajan tehtävään voi joissain paikoissa kokoaikaisesti tai poikkeustilanteissa kuulua lapsiryhmässä työskentelyä. (Ristioja & Tamminen 2010, 20.)

Monilla päiväkodin johtajalla voi olla useita päiväkoteja johdettavana. Lisäksi vielä perhepäivähoidon tai vuorohoidon johtaminen saattaa kuulua työtehtäviin. Työaikaa johtamistyön lisäksi pitäisi riittää koulutuksiin, esimiespäiviin ja palavereihin. Työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen, määrärahojen riittäminen sekä niiden niukkuus ja pätevien sijaisten saaminen ovat johtajan kuormitustekijöitä. Työmäärä tässä kohtaa saattaa kasvaa liian suureksi ja johtajilla on vaara uupua. (OAJ 2019.)

3.2.1 Päiväkodin johtajan rooli

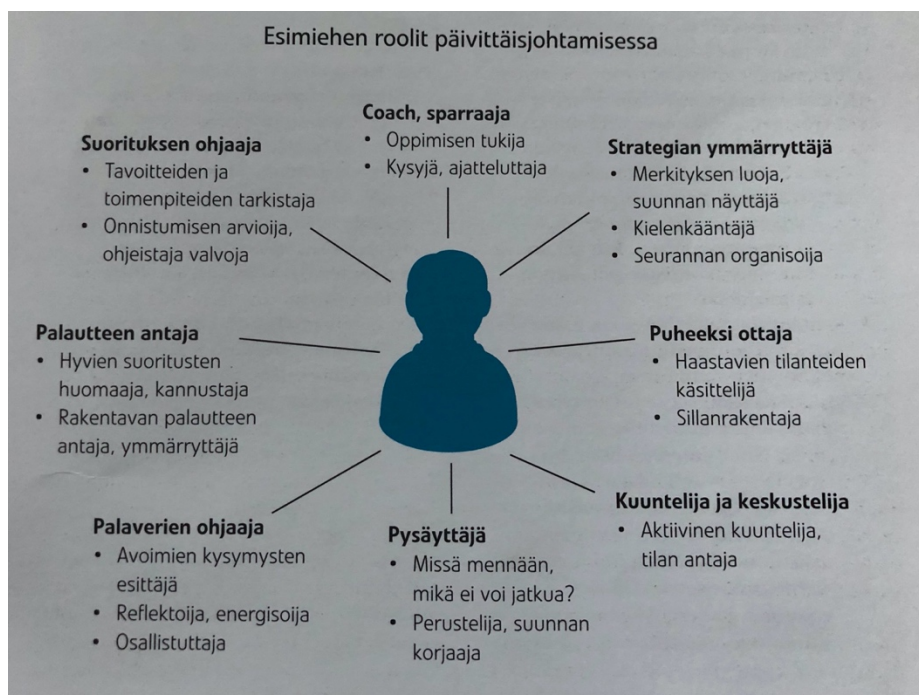
Päiväkodin johtajan työhön kuuluu kaksi johtamisen ulottuvuutta: ihmisten sekä asioiden johtaminen, mutta rooleja esimiehellä on kuitenkin erilaisia. (Kuvio 3.) Ihmisten johtamisen keskiössä on alaisten kuunteleminen, oikeudenmukainen/tasapuolinen kohtelu, kannustaminen ja luottamuksen rakentaminen. Asioiden johtamiseen kuuluu työn suoritukseen liittyvä johtaminen, ohjaaminen ja palautteen antaminen erilaisista työsuorituksista. Kummatkaan ulottuvuuksista eivät sulje pois toisiaan vaan toimivat täydentävänä elementtinä. Kummankin osa-alueen johtaminen on yhtä tärkeää. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tarkasteluna ihmisten johtaminen on olennaisempaa. (Manka 2008, 18.)

Päiväkodin johtajan työssä eteen tulee usein kritiikkiä ja erilaisia vaatimuksia henkilöstöltä, ylemmältä taholta ja asiakkailta. Päiväkodin johtaja on itsekin työntekijä työyhteisössä, jonka täytyy huolehtia samalla tavalla omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista, kuin muiden työntekijöiden. Tämä edellyttää täysin vastaavia asioita kuin muiltakin työntekijöiltä: hyvää me-ryhmähenkeä, yksilöllisyyden ja jokaisen työntekijän

asiantuntijuuden arvostusta ja toimivaa kulttuuria palautteen antamisesta sekä saamisesta. Päiväkodin johtajalla on oikeus saada ja tarvitsee tukea, ohjausta ja palautetta omalta esimieheltään. Keskijohdossa oleva esimies valvoo ja huolehtii, että jokainen lähiesimies huolehtii työnantajavastuista säädösten mukaisesti. (Ristioja & Tamminen 2010, 20.)

Lastentarhanopettajajaostossa ilmenee huoli päiväkotien johtajien ja varhaiskasvatuksen opettajien työssä jaksamisesta sekä työhyvinvoinnista. Johtajat taistelevat jatkuvasti pätevän työntekijäpulan kanssa. Se taas vaikuttaa yksilöiden pedagogiseen toimintaan ja koko henkilöstön jaksamiseen. Kelpoisista varhaiskasvatuksen opettajista on suuri pula ja se vaikuttaa suoraan päiväkotien toimintaan ja varhaiskasvatuksen laatuun. (OAJ 2019.)

Esimiehen rooli voidaan kokea kiinnostavana, antoisana ja palkitsevana. Usein kuitenkin se ei ole kevyt rooli. Täytyy kuitenkin muistaa, että esimies ei ole sankari, vaan ihan tavallinen ihminen, kuten kaikki muutkin. Esimiehen työhön kuuluu jossain määrin toimia ”säiliönä” alaisten tunteille ja kokemuksille sekä parhaansa mukaan jalostaa ja viedä asioita eteenpäin. Tärkeää on, että esimies pystyy hoitamaan myös itseään tarvittavalla tavalla. Esimerkiksi purkamaan työhön liittyviä tunteita, palautumaan työstä, elämään ja arvostamaan vapaa-aikaansa. Esimies ei jaksaa korjata ja muuttaa toisten asioita, jollei itse ole hyvässä kunnossa. Jos esimies itse ei tule riittävästi kohdatuksi, ei jaksakaan kohdata toisia työntekijöitä. Jokaisella esimiehellä olisi hyvä olla työnohjaaja tai muu vastaava tuki, jonka kanssa voi keskustella työhön liittyviä haasteita ja ongelmakohtia sekä purkaa omia tunteita. (Saunamäki 2016.)



Kuvio 3. Esimiehen roolit päivittäisjohtamisessa. (Ristioja & Tamminen 2010, 23.)

3.2.2 Johtajuus tukemassa työhyvinvointia

Esimiehen merkitys työhyvinvoinnin näkökulmasta on suuri. Johtamista tulisi kehittää jatkuvasti ja sen merkitystä ei tulisi väheksyä. Kun työorganisaatio on hyvin hoidettu, se takaa jo henkilöstölle hyvää työhyvinvointia. Työpaikan toimintakulttuuri ja arvostus tulee olla työntekijän vapaa-aikaa kunnioittavaa esimiehen tasolta. Lomilla ja tauoilla on suuri merkitys työssä koettuun iloon ja tehokkuuteen. Työnarkomaanikulttuuri työpaikoilla lisää kuormitusta ja riskiä turhautumiseen sekä väsymiseen omassa työssä. (Viitala 2013, 230-231.)

Esimiehen kyky johtaa työhyvinvointia on yhdenlainen keino, että työntekijöiden työurat pitenevät. Työhyvinvoinnin johtaminen ei tarkoita pelkän tyky-päivän järjestämistä tai kerran vuodessa tapahtuvaa kehityskeskustelua, vaan se on laaja-alainen kokonaisuus ja jatkuvaa kehittämistoimintaa. Kun työ tuottaa työntekijälle hyvinvointia, se kuormittaa sopivasti, sillä on tarkoituksensa ja työ koetaan monipuolisempänä. Esimies voi vaikuttaa työntekijöiden monien eri osa-alueiden tekijöihin esimerkiksi: osaamiseen, motivaatioon, vaikuttavuuteen ja arvostukseen. (Ritaranta 2014.)

Esimiehen kannattaa kiinnittää huomioita ja panostaa työhyvinvointia lisääviin tekijöihin, sillä sen avulla sairaus- ja tapaturmakulut pienenevät, tehokas työaika lisääntyy ja yksilökohtainen tuottavuus lähtee noususuuntaan. Tämän seurauksena innovaatiot lisääntyvät, työn kokonaistuottavuus kasvaa ja laatu työssä paranee. Kannattavuus lisääntyy myös tässä kohtaa. (Ritaranta 2014.)

3.2.3 Perehdyttäminen ja työhyvinvoinnin johtaminen

Laadukas perehdytys työpaikalla on turvallisuuden ja työhyvinvoinnin perusta (OAJ 2019). Henkilöstön ohella myös esimiehet ja asiantuntijat ovat perehdytettäviä samalla tavalla kuin muutkin työntekijät. Lyhytaikaiset työntekijät, sijaiset ja työharjoittelijat ovat oikeutettuja ja tarvitsevat perehdytyksen. Perehdyttämävaiheessa esimiehellä on loistava tilaisuus muodostaa hyvät ja luottamukselliset suhteet työntekijän ja esimiehen välille. Työntekijän motivaatio on korkeimmillaan silloin kun työ alkaa, joten silloin omaksutaan kaikista parhaiten toimintaperiaatteita. Tällöin luodaan käsitys ja mielikuva työn merkityksestä ja siitä, millaisen kokonaisuuden osana toimitaan. (Ristioja & Tamminen 2010, 22.)

Perehdytystä tulee antaa myös vanhoille työntekijöille aina kun tehtävät työssä, työn sisältö tai menetelmät muuttuvat laajasti. (Ristioja & Tamminen 2010, 22.) On tärkeää muistaa se, että perehdyttäminen on aina jatkuva prosessi. Se on vastavuoroista keskustelua ja uusien asioiden oppimista, jossa on mukana työpaikan johto, henkilöstöhallinto, esimies ja yksittäinen työntekijä. (Työterveyslaitos 2020.)

Työhyvinvointia tulee aina johtaa kokonaisuuden yhtenä osana. Organisaatiossa tulee täsmentää työhyvinvoinnille selkeät sisällöt, tavoitteet, resurssit, kehittämisprosessit, mittarit ja niiden seuranta. Työhyvinvoinnin johtaminen ja työhyvinvointityö on määriteltävä tarkasti, jotta se saadaan mukaan osaksi jokapäiväistä johtamista. Lähtökohtina työhyvinvointitoiminnalle ovat työn tuottavuus, sujuvuus sekä työssä jaksamisen tukeminen. (Ilmarinen 2020, 3-4.)

Johtajan eräs tärkeistä työtehtäviä on se, että hän huolehtii työntekijöidensä hyvinvoinnista. Hyvän johtamisen perustana on se, että itsetuntemus on hyvä. Lisäksi tulee ymmärtää muita ihmisiä. (Suonsivu 2014, 164.) Suositeltavaa on, että esimiehet perehdytetään ja koulutetaan perus johtamistaitojen lisäksi käsittelemään yleisiä kysymyksiä työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin johtamiseen vaikuttaa johtamistyyli, jota esimiehet

käyttävät. Lisäksi asennoituminen työhyvinvointia kohtaan on vaikuttava tekijä. Työhyvinvointia tukevana osa-alueena toimivat jo pelkästään positiivinen ja avoin asenne. Työhyvinvointi työpaikalla ei ole koskaan valmista vaan sitä jatkuvasti pidetään yllä ja kehitetään. Vaikuttavia tekijöitä työhyvinvoinnin näkökulmasta ovat: erilaiset ideoinnit, keskustelut henkilökunnan kanssa sekä arkipäivän työskentelytavat. Jo pelkästään tavallinen arkipäiväinen esimiehen ja henkilöstön välinen kanssakäyminen ovat osa työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 105.)

Johtajuudella saattaa olla positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta. Aktiivinen johtaja on työntekijöitä innostava, palkitseva, yksilöllistä osaamista hyödyntävä, tulevaisuussuuntautunut ja myönteinen muutoksille. Se tekee tietynlaisen suojan työuupumukselta. Passiivinen johtaja on sellainen, joka välttää työntekijöitä ja vastuuta. Tämä johtamistyyli altistaa esimiehen alaisia työuupumukselle. (Suonsivu 2014, 164.)

Työhyvinvoinnin johtamisperiaatteita on monenlaisia. Työhyvinvoinnin johtamisen tulee olla tavoitteellista henkilöstöjohtamiseen sisältyvää toimintaa. Sitä toteutetaan yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kanssa. Työntekijöille tulee tuoda esille ja selväksi, mitkä ovat yksikön tavoitteet sekä omat henkilökohtaiset tavoitteet. Erityistä huomioita on kiinnitettävä siihen, että työntekijöille on annettu selkeät vastuualueet ja heillä on mahdollisuus toteuttaa oman työnsä suunnittelua. Velvollisuus esimiehellä on, että hän pitää huolta siitä, että henkilöstön osaaminen, pätevyys ja ammattitaito ovat ajantasaisia. Töiden tulee olla sellaista, että ne vastaavat työntekijöiden osaamista, ammattitaitoa ja toimintakykyä sekä se, että työ koetaan mielekkääksi ja monipuoliseksi. Työntekijällä on oikeus saada kannustusta ja tukea esimieheltä. Työympäristöön täytyy kiinnittää huomiota. Sen tulee olla toimiva, terveellinen ja turvalliseksi koettu. Esimiehen työhön kuuluu arvioida terveys- ja turvallisuusriskit tarkoin ja huolella. Tärkeää on, että työoloja ja henkilöstön hyvinvointia seurataan sekä arvioidaan jatkuvasti. (Suonsivu 2014, 164-165.)

Työhyvinvointiin sisältyy monia eri tekijöitä. Yksittäiselläkin osa-alueen kehittämisellä voi olla suurikin vaikutus organisaation työntekijöiden työhyvinvointiin. Työssä viihtyvyyden kannalta oleellinen tekijä on, että esimies on kiinnostunut työntekijöistä ihmisinä, ei pelkästään työntekijöinä. Lisäksi esimiehen liikkuminen ja keskustelu henkilöstön keskuudessa koetaan tärkeäksi. Näin esimies voi kuunnella henkilöstön mielipiteitä ja henkilöstö kokee, että heidän mielipiteistään ja heidän työstään välitetään. Tämän avulla

henkilöstö näkee esimiehen tasavertaisena henkilönä ja luottamusta esimiehen kanssa on huomattavasti helpompi rakentaa. (Virolainen 2012, 107-108.)

3.2.4 Työhyvinvoinnin edistäminen muutoksen johtamisessa

Nykyisessä ja tulevaisuuden työelämässä muutokset ovat osa työpaikan arkea. Muutos on aina edellytys kehittymiselle työssä. Se aiheuttaa työntekijälle yleensä stressitilan. Jos muutos havaitaan positiiviseksi, viihtyvyys työssä paranee ja stressitaso laskee. (Virolainen 2012, 109.) Työpaikalla muutostilanteissa korostuu erityisesti ihmisten johtaminen. Organisaatiomuutoksen toteutuessa mielekkäästi tulee tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Tämä auttaa työntekijöitä kohdata muutoksen tuomat haasteet ja käsittelemään tunteita, jotka liittyvät muutoksiin. (Työterveyslaitos 2020.) Muutos herättää sekä negatiivisia, että positiivisia tuntemuksia. Se on täysin yksilöllinen kokemus ja muutos voidaan kokea uhaksi tai mahdollisuudeksi. (Rauramo 2013, 5.)

Työhyvinvointia näkökulmasta muutokseen on tärkeää varautua ajan kanssa ja hyvissä ajoin. (Kuvio 4.) Muutosvastarintaa saa vähennettyä sillä, että tiedotus on riittävää, monipuolista, ennakoivaa ja avointa. Työntekijöiden mielipiteiden ja tuntemusten kuunteleminen on arvokasta ja kehittävää. Esimiehen tulee luoda muutostilanteessa työntekijöille turvallisuuden tunnetta ja kannustaa heitä antamalla riittävästi aikaa muutostilanteen sopeutumiseen. Työhyvinvoinnin näkökulmasta muutoksen vaikutukset ovat kaksijakoisia. Muutos antaa mahdollisuuden uudistua, kokea uutta ja oppia uutta. Nämä vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin ja motivaatioon työssä. Muutos, joka on tuetettu heikosti saattaa aiheuttaa työntekijöille stressitilan. On tärkeää pitää työntekijät tietoisina, sillä epätietoisuus luo työntekijöissä ahdistuksen ja pahoinvoinnin tuntemuksia. Jos muutokset ovat jatkuvia ja ns. ”rauhaa” ei synny, ne turhauttavat ja työmotivaatio lähtee laskusuuntaan. (Virolainen 2012, 110.)

Muutostilanteissa esimiehen johtamisen tyylit ja tavat vaikuttavat työntekijöiden oikeudenmukaisuuden ja tasavertaisuuden tuntemuksen kokemuksiin. Niillä on merkitys työn hallinnan tunteeseen muutostilanteessa. Esimiehen tuki ja motivointi muutostilanteessa on esiarvoisen tärkeää. Esimiehen tehtävänä on luoda avoin ja luottamuksellinen vuoropuhelu. Viestinnän tulee olla ennakoivaa, koska siitä työntekijä saa tukea muutoksen hallinnan tunteissa. (Suonsivu 2014, 171.)

Työn imu: Vaatimukset ja työn voimavaratekijät	Työn ja prosessien kehitystoiminta Työtoimintaan perehtyminen eli eli "mustan laatikon" sisältöjen tar- kastelu	Vahvuuksien tunnistus ja niiden käyttöönotto
Henkilöstöjohtaminen	valmentavana ja coaching	-mallina

Kuvio 4. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista -malli. (Suonsivu 2014, 179.)

3.2.5 Työhyvinvointimittarit

Työhyvinvoinnin mittarit ovat apuna ja tukena toiminnan arvioinnissa ja ohjauksessa. Organisaatiot mittaavat sekä tallentavat erilaisia tunnuslukuja työpaikan toiminnoista ja prosesseista. Mittaamisen avulla pyritään saamaan mahdollisimman suuri hyöty ja sen avulla pystytään kehittämään erilaisia prosesseja. Mittauksesta esille nousseita työhyvinvoinnin tilastoja analysoimalla selville saadaan kohdat, joissa on parantamisen varaa. saatuja. Mittauksen tuloksista esille nousee se, miten saadaan selville, miten työyhteisön tärkein pääoma eli työntekijät toimivat ja viihtyvät heidän työssään. (Suonsivu 2014, 97.) Pelkästään ylemmän johdon näkemys ja käsitys työhyvinvoinnin tilasta ei ole riittävä. Kehittämisen ja päätöksenteon tukemiseksi on saatava reaaliaikaista faktatietoa, mihin suuntaan työhyvinvoinnin osa-alueet, kuten ilmapiiri työyhteisössä ovat kehittyneet. Näkemykset työhyvinvoinnin tilasta saattavat olla positiivisemmat eli paremmat, kuin miten muu henkilökunta työpaikalla on asian kokenut. (Virolainen 2012, 110.)

Mittaukset ovat tärkeitä, sillä niiden avulla pystytään tekemään ennaltaehkäisevää työtä. Sen avulla työoloista, työntekijöistä ja työpaikan ilmapiiristä esille nousee tietoa, jonka avulla on mahdollisuus toteuttaa kehitystoimenpiteitä. Mittauksen avulla pystytään tutki-
maan, onko työilmapiirissä tapahtunut muutoksia, miten sitä pystytään ennakoimaan sekä kehittämään. Mittaukset ja niiden seuranta ovat tärkeitä osa prosessia. Niiden avulla on mahdollisuus puuttua epäkohtiin ja parantaa niitä, ennen kuin ne muodostuvat suuremmiksi ongelmiksi. (Kuvio 5.) Työhyvinvoinnin näkökulmasta saadut tulokset vaikuttavat täysin organisaation operatiiviseen toimintaan. Työhyvinvoinnin kehittämisen tuloksia ja vaikutuksia on mahdollista mitata kahdella erilaisella mittarilla: laadullisella ja määrällisellä. (Suonsivu 2014, 97-98.) Oleelliseksi tekijäksi voidaan todeta, että työhyvinvoinnin mittauksia tulee toteuttaa säännöllisin väliajoin. Mittaamisen jälkeen tulokset tulee käydä läpi koko henkilökunnan kanssa. Sen jälkeen pitää miettiä keinoja, miten

työhyvinvointia aletaan kehittämään. Helposti ja jopa useissa tapauksissa tulokset saattavat jäädä työpaikalla täysin hyödyntämättä. Yleisimpiä syitä kehitystoimenpiteiden vähäisyyteen on välinpitämättömyys, kiireellisyys ja se, ettei työhyvinvointia nähdä organisaatiossa aitona ja tärkeänä arvona. (Virolainen 2012, 111.)

Huomioita ongelmista	Hälytysrajojen merkkejä
Havainnot työterveydessä	Työterveyshuolto tekee arvon toimenpidetarpeista.
Terveystarkastukset, pitkäaikaissairaudet, terveyteen liittyvät oireilut, toistuvat käynnit lääkärin vastaanotolla erilaisin syin.	Työterveyshuollon arvio toimenpiteistä.
Sairauslomat tai pitkä sairausloma.	Esim. yli 30 vrk pituinen sairauspoissaolo. Esim. yli 30 vrk sairauspoissaolo kumulatiivisesti vuoden aikana.
Toistuvat sairauspoissaolot (lyhyet).	Esim. kolme 1-3 päivän sairauspoissaoloa 6 kk:n aikana.
Tiettyihin diagnooseihin esim. masennukseen ja ylipäätänsä mielenterveysongelmiin liittyvät sairauspoissaolot.	Masentumis diagnoosit joka tilanteessa.
Epäsuhta diagnoosin ja sairauslomien määrän tai keston välillä.	Työterveyshuollon tekemän arvon mukaan.
Tiettyyn vuorokiertoon liittyvät poissaolot.	Esimiehen tekemät havainnot.
Toistuvat poissaolot työvuorojen osuessa viikonloppuun.	Esim. 2-3 viikonloppuvuoron poissaoloa 3 kk sisällä.
Muutokset henkilön käyttäytymisessä, työsuorituksen alentuminen.	Työntekijä kertoo ongelmistaan työkyvyssä, jaksamisessa, osaamisessa tai työmotivaatiossa kehityskeskustelussa / kahdenkeskeisessä palaverissa.
Työsuoritus alentunut.	Suoritetilastot, työraportit, esimiehen arvio.
Käyttäytymisessä muutoksia.	Esimiehen arvio.
Keskittymis- ja oppimisvaikeudet.	Esimiehen arvio.
Puute motivaatiosta.	Esimiehen arvio.
Asiakkaiden tekemät valitukset.	Asiakaspalaute
Jatkuvat ylityöt, työhön uppoutuminen.	Työvuorolistat, esimiehen arvio.
Ongelmat päihteiden kanssa.	Krapulapäivät, töiden laiminlyönti, terveydelliset viitteet päihteiden käytöstä, päihtyneenä töissä.

Kuvio 5. Esimerkkejä työhyvinvoinnin heikentymisen hälytysrajoista. (Virolainen 2012, 117-118.)

3.3 Kaupungin näkökulma työhyvinvointiin

Kaupungin näkökulmasta kerrotaan, että työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia kasvattavat hyvä ja motivoiva johtaminen sekä ilmapiiri työyhteisössä ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin vaikuttava tekijä on se, miten työssä jaksetaan. Hyvinvoinnin lisääntyessä tuottavuus työssä ja sitoutuminen työhön kasvavat. Lisäksi sairauspoissaolojen määrä lähtee laskusuuntaan. Työhyvinvointi on kaupungin ja esimiehen vastuulla. He ylläpitävät ja kehittävät työntekijöiden työhyvinvointia yhteistyössä. Työhyvinvoinnin edistäminen tapahtuu työpaikalla. Se on yhteistyöprosessi johtajien, esimiesten ja työntekijöiden kanssa. Muita tärkeitä työhyvinvointiin liittyviä toimijoita kaupungilla ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työterveyshuolto on työpaikan tärkeä kumppani työhyvinvointiin liittyen. Työhyvinvointi saattaa olla useamman tekijän summa. Se syntyy työn arjessa ja irralliset tempaukset eivät saavuta hyvää työhyvinvointia. Kun hyvinvointia edistetään, toiminnan tulee olla läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Se kohdistuu henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. (Järvinen 2019.)

Työhyvinvointi vaikuttaa suoraan kaupungin kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Kun investoinnit työhyvinvointiin on suunniteltu huolella, ne voivat maksaa itsensä takaisin moninkertaisilla summilla. Työhyvinvoinnilla on merkittävä positiivinen yhteys kaupungin tulostuloksiin kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakkaiden tyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen sairaspoissaoloihin ja tapaturmiin. Työnantajan eli tässä kohtaa kaupungin pitää huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja siitä, että työntekijöiden ammatillinen osaaminen on ajantasaista. Jokaisen työntekijän tulee muistaa, että kaikki voivat vaikuttaa täysin työpaikan työnteiseen ilmapiiriin. (Järvinen 2019)

Perehdyttäminen ja työpaikan pelisäännöt

Perehdyttäminen ja työhön opastus toimivat ennakoivana turvallisuustoimintana ja luovat työhyvinvointia. Työturvallisuuslaki velvoittaa kaupunkia, että jokainen työntekijä tulee perehdyttää työhön, työolosuhteisiin, työvälineisiin ja työtapoihin. Kaupungilla on olemassa perehdyttämisohje, joka antaa työntekijälle valmiudet työskennellä kaupungin palveluksessa oikealla ja turvallisella tavalla. Kaupungin perehdyttämisen ja työnopastuksen piiriin kuuluvat kaikki henkilöstöryhmät, vuokratyöntekijät, kesätyöntekijät sekä muut kausityöntekijät. Perehdyttämisen tueksi jokaisella työyhteisöllä on hyvä olla oma

perehdyttämissuunnitelma. Työnohjaamiseen kuuluu työpaikan pelisäännöistä keskustelu, kuten häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistaminen tai väkivallan uhkatilanteissa toimiminen ja liiallisen henkisen kuormituksen ennakointi. (Järvinen 2019.)

Työyhteisöt kaupungilla tarvitsevat ohjaavia sääntöjä, organisaation järjestykseen ja yhtenäisten käytäntöjen ylläpitämiseksi. Työpaikan säännöt lisäävät merkittävästi turvallisuutta, työhyvinvointia, hallinnan tunnetta ja ennakoitavuutta. Pelisäännöt toimivat työyhteisöissä yhdessä sovittujen toimintatapojen ja periaatteiden pohjana, joiden mukaan kuuluu toimia. Pelisääntöjen tarkoituksena on auttaa konkretisoimaan organisaation yhteisiä arvoja ja toimintatapoja. Pelisääntöjen avulla pystytään turvaamaan toimivat yhteistyösuhteet. Yhdessä sovittujen ja asetettujen pelisääntöjen avulla työyhteisö voi vaikuttaa aktiivisesti työntekijän omaan toimintaan. Kun työyhteisöön on luotu yhteiset pelisäännöt, johtaminen on oikeudenmukaista. Yhdessä luodut ja käytössä olevat pelisäännöt auttavat työntekijää ja esimiestä. Jokaisen kaupungin työyhteisöllä tulee olla omat työpaikan pelisäännöt. (Järvinen 2019.)

Kehityskeskustelut ja työnohjaus

Kehityskeskustelut ovat nykypäivänä yksi tavallinen ja luonnollinenkin osa työyhteisön työvuoden kulkua. Kaupungin jokaisessa työyhteisössä pitää käydä kehityskeskustelut. Siellä arvioidaan tavoitteiden saavuttamista, töissä suoriutumista sekä suunnitellaan tulevaa kautta ja vuotta. Kehityskeskustelut kuuluvat työhyvinvoinnin yhteen osa-alueeseen. Kehityskeskustelussa työntekijällä on hyvä mahdollisuus nostaa esille omia näkemyksiään työtehtävistään, suoriutumisesta, mielenkiinnon kohteista työelämässä ja tulevaisuuden suunnitelmia. Tavoitteena kehityskeskusteluissa on, että esimies ja työntekijä pääsevät yhteisymmärrykseen. Palautteen antaminen ja saaminen on kehityskeskustelujen tärkeitä osa-alueita. Keskustelut ovat aina luottamuksellisia. Kaupungilla on kehityskeskusteluopas, jonka mukaan kaupunkien työntekijöiden kuuluu toimia. (Järvinen 2019.)

Kaupungin työntekijöillä ja työyhteisöllä on mahdollisuus pyytää ja saada työnohjausta, jos sille koetaan tarvetta. Työnohjaus on sitä, että tutkitaan omaa työtä, arvioidaan ja kehitetään sitä. Työnohjaus tapahtuu aina koulutetun työnohjaajan kanssa. Työnohjaus liittyy työhön, työyhteisöön, työrooleihin, kokemuksiin ja tunteisiin työpaikalla. Työnohjausta voidaan tarjota eri kokoonpanoille: yksilölle, ryhmälle tai koko työyhteisölle. Työnohjauksessa yhdistävänä tekijänä ovat aina työ ja työyhteisö. Työnohjauksella on vaikutusta työn laatuun, tehokkuuteen, asiakastyytyväisyyteen, ammatillisen identiteetin

vahvistumiseen, työssä jaksamiseen, oppimiseen, ilmapiirin parantumiseen, poissaolojen vähenemiseen, esimiestyön kehitykseen sekä perustehtävän kirkastumiseen. (Järvinen 2019.)

3.3.1 Henkinen väkivalta työpaikalla

Työpaikkakiusaaminen ei tarkoita millaista konfliktia tahansa työyhteisössä. Kiusaaminen on aina johdonmukaista, järjestelmällistä ja pidempään kestänyttä henkistä väkivaltaa. Kaupungilla velvollisuus on puuttua kiusaamiseen ja siihen pitää reagoida saman tien. Kiusaaminen saadaan todennäköisimmin nopeimmin loppumaan, kun siihen puutuu mahdollisimman nopeasti. Henkisestä väkivallasta saattaa seurata ahdistusta töihin menosta, masennusta, sairastumista ja pahimmassa tapauksessa työpaikan vaihdosta. Kiusatun henkilön ammattilypeys kokee laskua, kun kiusatun suorituksia töissä kyseenalaistetaan jatkuvasti. Tämä kaikki vaikuttaa hyvin vahvasti työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Kaupunki on luonut asiakirjan ja oppaan: häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta. Ne toimivat apuna henkisen väkivallan haastavissa tilanteissa. (Järvinen 2019.)

Kaupungissa kiusaamistilanteet otetaan aina puheeksi esimiehen kanssa. Lisäksi tukena saa työpaikan luottamusmieheltä, työterveyshuollolta ja työsuojeluvaltuutetulta. Kaupungissa neuvotaan, että näiden tahojen tulisi olla tietoinen asiasta. (Järvinen 2019.)

3.3.2 Sairauspoissaolot ja varhaisen tuen malli

Sairauspoissaolojen vähentämisen keinot kohdistuvat pääosin yksilöllisesti tai yhteisöllisesti työn sisällön ja työympäristön kehittämiseen. Sairauspoissaolojen hallintaa on mahdollista edistää kontrolloimalla ja suunnittelemalla työn organisointia ja johtamiskultuuria. Sairauspoissaolojen vähentäminen tapahtuu henkilöstön pitkäaikaiseen terveyteen vaikuttavien käytäntöjen tuloksena. (Järvinen 2019.)

Riskialttiit työolosuhteet, fyysisesti vaativa työ ja työn epäergonomisuus pitkittävät sairauslomalta paluuta takaisin työhön. Keinoja sairauslomalta paluun nopeuttamiseen ovat esimerkiksi työpaikan ja työntekijän välinen yhteyden pitäminen sekä työhön paluuta tukevat työjärjestelyt. Kaupungin tavoitteena on, että työntekijän palaaminen sairauslomalta työhön on oikea-aikaista ja turvallista. Työntekijän työkyky palautuu nopeammin,

kun työhön paluuta tuetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Tämä taas parantaa kaupungin tuottavuutta pitkällä aikavälillä. (Järvinen 2019.)

Mielekäs työ, toimiva työyhteisö ja turvallinen työympäristö mahdollistava, että työkyky pysyy yllä. Kaikkien kaupungin työntekijöiden sitoutuminen näiden edistämiseen on työkyvyn varhaisen tuen edellytys. Kaupungissa työskentelevällä työntekijällä on oikeus saada tukea työkyvyilleen. Toimenpiteet työkyvyn varhaiseksi tukemiseksi sovitaan työpaikalla yhdessä työnantajan, työntekijöiden ja terveydenhuollon kesken. Ne kuvataan kaupungin työpaikan työkyvyn tuen mallissa. Jokaisella työpaikalla tulee olla laadittuna malli. (Järvinen 2019.)

Kaupungilla on käytössä varhaisen tuen -malli. Sen tarkoituksena on tukea hyvin asetettuja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyä sekä sairauspoissaolojen hallintaan liittyviä asioita. Mallissa korostuu esimiehen aktiivisuus. Esimiesten ja työterveyshuollon välinen hyvä tiedonkulku ja yhteistyö sekä luottamuksellisuus ovat edellytys siihen, että toiminta on mahdollisimman sujuvaa ja tuloksellista. Mallin on tarkoituksena tukea yksilön ja työyhteisön työkykyä ja työhyvinvointia. Kaupungin tavoite on, että kaikki sitoutuvat varhaisen tuen -mallin toimintatapaan ja osaavat käyttää sitä. Silloin se toimii luontevana osana kaupungin toimintakulttuuria. Tavoitteena on, että malli tukee työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin sekä koko yhteisön työhyvinvointia. Kaupunki tukee myös ikääntyviä työntekijöitä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja näin edesauttaa työssä selviytymistä. (Järvinen 2019.)

Jos kaupungin työntekijän työkyvyssä ja tuottavuudessa on huomattavissa ongelmia selvitetään, onko työntekijällä selkeä kuva työstään ja tietääkö hän mikä on työn perustehtävä. Työmäärän kartoitus on tärkeää ja työntekijän kanssa keskustellaan hänen motivaatiostansa liittyen omaan työhön ja onko työntekijän terveys riittävä. Nämä auttavat selvittämään tilannetta ja niiden avulla pystytään löytämään mahdollisia ongelmakohtia. (Järvinen 2019.)

Kunta10

Kaupungilla on käytössä Kunta10 -tutkimus joka toinen vuosi. Se on työterveyslaitoksen johtama monivuotinen seurantatutkimus. Kyselyssä seurataan henkilöstön työhyvinvointia ja työelämän kehittymistä. Kyselyä tehdään 11 eri kunnassa/kaupungissa. Säännöllisesti kerätty tieto työyhteisöjen tilasta, työssä ja johtamisessa tapahtuneista muutoksista palvelee sekä kehittämistoimenpiteiden kohdentamista että toteutettujen kehittämistoimenpiteiden seuranta. Toistuvat mittaukset tuovat esille luotettavasti sen, miten

työelämä vaikuttaa työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin. Kyselyssä esitetään kysymyksiä työstä, työyhteisöstä sekä esimiestyöstä ja johtamisesta. Lisäksi kyselyssä on kysymyksiä terveyteen, terveyskäyttäytymiseen ja hyvinvointiin liittyen. Kysely palvelee hyvin työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. (Järvinen 2019.)

3.4 Toimiva työyhteisö, työyhteisötaidot, yhdenvertaisuus ja tasa-arvoinen kohtelu

Laadukkaan työn edellytys ja työssä pysymisen perusta on toimiva työyhteisö. Jokaisessa työyhteisössä työhyvinvoinnin näkökulmasta on sen, aina on kehittämisen ja parantamisen varaa. Kun työyhteisö koetaan hyvänä, ilmapiiri on avointa ja kannustavaa. Tällöin ongelmatkin on helpompi nostaa esille ja niistä on helppo puhua. Työyhteisöön tulee olla luotuna oma puheeksi ottamisen malli. Toimivassa työyhteisössä tiedonkulku sujuu vaivattomasti ja kaikilla on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön ja työyhteisöön. (Talentia 2020.)

Piirteitä hyvässä työyhteisössä ovat tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, toimiva vuorovaikutus, sopivasti kuormittavat työtehtävät ja kannustava ilmapiiri. Toimiva työyhteisö koetaan samanaikaisesti turvalliseksi ja terveelliseksi. Tavoitteet, roolit ja vastuut tulee olla selkeät, jotta valtuudet työssä ovat tasapainossa. Luottamusta herättävässä ja vapautuneessa ilmapiirissa jokainen työntekijä kokee ja tuntee olevansa tervetullut jäsen. Toimivassa työyhteisössä jäsenet saavat tukea toinen toisistaan ja pystyvät jakamaan omaa osaamistaan työntekijöiden yhteiseen käyttöön. (Pakka & Rätty 2010, 10-12.)

Yleisesti hyväksytyt työyhteisötaitojen sisällöt nousevat esille lainsäädännöstä. Työntekijän roolia kuvataan seuraavalla tavalla: työntekijän on oltava huolellinen, noudatettava työnantajan ohjeita ja määräyksiä, huolehdittava osaltaan työturvallisuudesta, pidättäytyvä kilpailevasta toiminnasta, huolehdittavan työnantajan ammattisalaisuuksien ja muiden luottamuksellisten tietojen salassa pidosta ja toimittava muutenkin asemansa mukaisesti. Työntekijä ei saa käyttäytyä muita kohtaan epäasiallisesti tai häiritsevästi. (Vesterinen 2014.)

Täysvaltaisena jäsenenä toimiminen työyhteisössä vaatii kykyä ja taitoa vaikuttaa rakentavalla tavalla omassa työssään. Teot työyhteisössä ilmenevät hyvinä tekoina, asiallisena käyttäytymisenä sekä myönteisenä asennoitumisena. Työyhteisössä työntekijä tarvitsee kuuntelemisen taitoa, asioiden esille tuomisen taitoa ja tahdikkautta kertoa eriäviä

mielipiteitä. Työyhteisötaitojen tarkoituksena on, että työn tekeminen olisi mukavaa ja sujuvaa. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Työyhteisötaidoista tulee helposti mieleen, että täytyy käyttää kohteliaisuustaitoja: sanoa huomenta, kiittää ja pyytää anteeksi. Näin ei kuitenkaan ole. Työyhteisötaitoihin kuuluu useita osa-alueita ja tärkein on nähdä oma rooli työssä: miksi olen siellä, mikä on perustehtävä ja miten toimin. Töitä tehdessä toimitaan vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa ja vuorovaikutus on kaksisuuntaista. Työyhteisötaidot tähtäävät siihen, että on hyvä olla, työntekijät ovat tyytyväisiä ja että työ sujuu. Yleisin kompastuskivi työyhteisötaidoissa on se, että ymmärretään toista väärällä tavalla. Aina työntekijä ei malta kuunnella loppuun asti vaan saattaa tehdä omia tulkintoja. Työyhteisötaidoilla on yhteys siihen, millainen fiilis tai ilmapiiri työssä on ja se taas vaikuttaa kokonaisuuteen kuten työhyvinvointiin. Tärkeimmät työyhteisötaidot ovat: yhdessä tekeminen, kysyminen, toisen arvostaminen, tilannetaju ja peiliin katsominen. (Glad 2018.)

Yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että jokainen ihminen on samanarvoinen ja ketään ei saa syrjiä erilaisten tekijöiden vuoksi. Tekijät ovat: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Työnantajan tulee aktiivisesti edistää työntekijöiden yhdenvertaisuutta ja ehkäistä työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää. Tavoite on, että työpaikalla on täysin syrjimättömät menettelytavat. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

3.4.1 Työn tauottaminen

Työhyvinvoinnissa tärkeä osa on, että työhön asetetaan taukoja. Hetkellisesti töitä pystytään tekemään kiivaalla tahdilla ja pidempiä päiviä, mutta pidemmän päälle se on liian kuormittavaa. Tauot työpäivän aikana vaikuttavat myös siihen, miten työntekijä kokee jaksamisensa työpäivän jälkeen. Ilman taukoja työntekijä kokee työpäivän jälkeen väsymystä. Tauon tarkoituksena on palauttaa työntekijää ja tällöin ajatukset on mahdollista saada pois työstä. Lisäksi sosiaalinen kanssakäyminen työkavereiden kanssa antaa lisää voimia ja energiaa. (Virolainen 2012, 94-95.)

Työssä jaksaminen kehittyy silloin, kun työntekijä pitää tauot säännöllisesti. Työnantajan tulee tukea työntekijöiden taukoja esimerkiksi tilasuunnittelulla. Tauolla on hyvä tehdä sellaisia asioita, jotka eroavat mahdollisimman paljon varsinaisesta työstä ja ovat itselle

mukavia. Jos viettää kaikki tauot työkoneen ääressä työntekijä tuntee, että ei olisi ollut lainkaan pitämässä taukoa. (Typpä 2018.)

Vuonna 2019 tehdyssä työhyvinvoinnin tutkimuksessa havaittiin, että tauot, jonka aikana koettiin rentoutumista, hallinnan tunnetta ja yhteenkuuluvuutta toisten työntekijöiden kanssa olivat yhteydessä loppupäivän parempaan jaksamiseen ja palautumiseen. Palautumisella oli taas vaikutusta siihen, että uskotaan selviytymiseen loppupäivän töistä. (Kinnunen 2019.)

3.4.2 Työhyvinvoinnin edistäminen ja tulevaisuus

Työhyvinvoinnin kehittämisessä johdon sitoutuminen on tärkeä osa-alue, sillä johto luo alaisiin innostuneisuutta ja viestii asian tärkeydestä. Johdon ja esimiehen toiminta vaikuttaa huomattavasti työntekijöiden hyvinvointiin. Toimintanormit, vastuut ja valtuuksien jakaminen sekä viestintätyylit vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin ja näin henkilöstön kokemaan työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii aina resursseja. Aidon kehittämisen edellytyksenä on johdon ja henkilöstön työpanos. Kun työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet nähdään investointina, odotetaan toimenpiteiden tuottavan positiivisia seurauksia pitkälläkin aikavälillä. Työhyvinvoinnin kehittäminen tulee olla suunnitelmallista ja koko organisaatiota koskeva projekti. Työyhteisössä voi perustaa, vaikka työryhmän, jonka päämääränä on miettiä ja suunnitella aihetta. Projektiluonteisen työhyvinvoinnin kehittämisen sijaan jatkuvalla henkilöstön kehittämisellä saadaan aikaan enemmän tuloksia. Kun työhyvinvoinnin kehittäminen on suunniteltu huolella, työntekijät sitoutuvat paremmin ja asiat menevät eteenpäin selkeällä tavalla. Mitään erityisiä toimenpiteitä ei vaadita vaan pienetkin asiat voivat olla hyvin merkittäviä. (Virolainen 2012, 134-136.)

Työpaikalla suositellaan tekemään työhyvinvointisuunnitelma vähintään kalenterivuodeksi. Suunnitelman pohjaksi tulee selvittää työhyvinvoinnin sen hetkinen tilanne ja näin työhyvinvointia tulee kehitettyä ja edistettyä tasaisesti. Työyhteisön hyvinvointia parannetaan yhtyessä työntekijöiden kanssa miettimällä kehittämiselle tavoitteet. Tulisi keskittyä siihen, mikä lisäisi hyvinvointia kuin siihen, mikä on vialla ja mikä ei toimi. (Manka & Manka 2016, 95-96.)

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen tulevaisuuden näkökulmasta on huomattavasti haasteellisempaa, koska jatkuvat ja nopeat muutokset lisäävät työntekijöiden taakkaa ja

aiheuttavat työhyvinvoinnin laskemista. Työhyvinvointia pitää tulevaisuudessa mitata entistä nopeammalla tahdilla ja ongelmakohtiin tulee reagoida heti. Sen avulla saadaan vähennettyä työntekijän taakkaa ja suoriutuminen työssä parantuu. Tulevaisuudessa voisi olla erilaisia tapoja mitata työhyvinvointia. Esimerkiksi taukotilaan voisi asentaa päätteen, johon työntekijät voivat ilmoittaa nimellään tai anonymisti omia ajatuksiaan työskentely ympäristöstä. (Kumpulainen 2019.) Tulevaisuudessa tavoitteena on elinikäisen työssäoloajan pidentäminen ja työstä aiheutuvien kustannusten alentaminen. Lisäksi pyritään siihen, että työhyvinvoinnista aiheutuneet kustannukset yhteiskunnalle vähenisivät. Työstä pyritään tekemään entistä tuottavampaa, taloudellisempaa ja, että se lisää kansantaloudellista hyvinvointia. (Suonsivu 2014, 188.)

3.5 Koronaepidemia saapui Suomeen

Joulukuussa 2019 Kiinassa levisi ihmiselle uusi koronavirus. Se levisi maailmanlaajuisesti ja WHO julisti koronavirusepidemian pandemiaksi 11.3.2020. Suomessa ensimmäinen tartunta vahvistettiin tammikuussa 2020. (Terveyskirjasto 2020.) Suomen hallitus otti käyttöön valmiuslain ja erilaiset rajoitustoimet maaliskuussa 2020 (Valmiuslaki 2011/1552). Alussa arvioitiin, että Suomen terveystalouden järjestelmä tulee venymään äärirajoille. Tilanne kuitenkin eteni odotettua lievemmin tiukkojen rajoitustoimien vuoksi. Pandemia on aiheuttanut Suomessa talousvaikeuksia. Touko-kesäkuussa lähdettiin rajoitustoimia purkamaan hallituin liikkein. (Terveyskirjasto 2020.)

Terveystalouden -ja hyvinvoinnin laitos ohjeisti Suomen kansalaisia toimimaan tietyin tavoin, jotta koronavirus ei leviäisi. Ohjeistus oli, että pidetään metrin turvaväli jokaiseen kanssaihmiseen. Väenpaljouksista ja tungoksesta oli syytä pysyä pois. Tapahtumiin, yleisötilaisuuksiin ja isoihin kokouksiin ei saanut osallistua. Kaikki tuli pitää etänä. Jos koki hiukan flunssan oireita, oli syytä jäädä kotiin sairastamaan. (THL 2020.)

Suomen hallitus linjasi ja rajoitti erilaisia asioita. Päivähoidon näkökulmasta merkittävin oli, että päiväkodit ja esiopetus ovat toiminnassa. Sen avulla turvattiin, että yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisten alojen työntekijät pääsivät töihin. Valtioneuvosto linjasi, että ne vanhemmat ja huoltajat, jotka pystyivät järjestämään lasten hoidon kotona, toimivat niin. Koulut sulki ovensa ja opetus toimi etäopetuksena. Kaikki kokoontumiset rajattiin kymmeneen henkilöön ja tarpeeton oleilu julkisilla paikoilla oli kielletty. Lisäksi kirjastot, urheilupaikat ym. sulki ovensa. (Valtioneuvosto 2020.)

Terveyden -ja hyvinvoinnin laitos antoi varhaiskasvatukselle tarkemmat ohjeet, miten kuuluu toimia. Ohjeen tarkoituksena oli tukea varhaiskasvatuksen toimintayksiköitä toteuttamaan turvallinen varhaiskasvatus lapsille ja henkilökunnalle koronatilanteen aikana. Ohjeita noudattamalla oli tarkoitus saada vähennettyä tartuntariskiä varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatukseen ei saanut tulla sairaana. Matalalla kynnyksellä lasten ja henkilökunnan piti jäädä kotiin sairastamaan. Jos lapsi sairastui päivän aikana, hänet piti siirtää toiseen tilaan, jotta hän ei tartuta muita. Riskiryhmien piti olla yhteydessä työterveyteen ja selvittää, onko töissä turvallista olla. Tarpeettomia fyysisiä kontakteja tuli välttää. Päiväkodissa ei saanut järjestää ryhmien yhteistä toimintaa. Suositus oli, että päiväkotiryhmiä ja päiväkoteja ei yhdistetä. Hygieniaa tehostettiin käsien pesulla ja käsidesin avulla. Siitä huolimatta varhaiskasvatuksessa piti huolehtia, että lapsi saa aikuisen läheisyyttä, turvaa ja vuorovaikutuksen samalla tavoin, kuten ennen. Henkilökunnan tuli välttää kokoontumisia. Suositus oli, että varhaiskasvatuksen henkilöstö toimisi saman lapsiryhmän kanssa. Lisäksi siivousta tehostettiin. (THL 2020.)

4 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS

4.1 Kehittämisen- ja tutkimusmenetelmät

Kehittämismenetelmänä tässä työssä toimi suunniteltu työilta, jossa työntekijöiden kanssa piti kehittää työssä jaksamista ja työhyvinvointia. Erityisesti haasteellisten alueiden kehittämistä. Kehittämismenetelmä oli työntekijöitä osallistava.

Osallistava menetelmä on työkalu. Siinä jokainen työntekijä pääsee vaikuttamaan eri osa-alueisiin ja vaiheisiin. Osallistava menetelmä on harjoitus, jolla pyritään helpottamaan työntekijöiden osallistumista yhteisen asian äärelle tai suunnittelemaan sitä. Tavoite on, että osallistumisen kynnys on matala. Osallistavassa työskentelyssä menetelmällä nostetaan työntekijöiden energiatasoa, luottamusta ja ilmapiiriä. Osallistavat menetelmät ovat työkaluja tai harjoituksia, joilla ohjataan keskustelu -tai suunnittelutilannetta. Toiminta voidaan jakaa vaiheisiin: aloitus, suunnittelu, toiminta, arviointi ja jatkotoiminnan suunnittelu. (Taipale, 2005, 2.)

Opinnäytetyössä käytettiin mittausmenetelminä aloitusvaiheessa alkukartoituskyselyä. Alkukartoituskysely ehti toteutua ennen koronaepidemiaa. Sen pohjalta lähdettiin suunnittelemaan työiltaa sellaiseksi, että se palvelisi työntekijöitä. Työiltaan valikoitui useampia toiminnallisia menetelmiä. Ensimmäinen oli alkurentoutus, jossa oli tarkoitus rentouttaa työntekijät ja saada heidät unohtamaan muut asiat hetkeksi. Alkurentoutuksen tarkoituksena oli se, että työntekijät jaksavat keskittyä paremmin työiltaan ja sen aiheeseen. Tämän jälkeen tilanne oli tarkoitus rentouttaa leikin avulla, jossa jokaisen piti miettiä itsestä positiivisia asioita ja sillä tavoin kohottaa itsetuntoa ja löytää hyviä puolia sekä voimavaroja. Seuraavaksi luvassa olisi learning cafe -menetelmä, jossa tarkastellaan itse työhyvinvoinnin haasteita ja työssä jaksamisen haasteita. Tämän jälkeen oli tarkoitus tehdä yhteenveto, jossa nivotaan asiat yhteen ja kuunnellaan työntekijöiden mielipiteitä ja ajatuksia. Seuraava menetelmä oli positiivisuus auringot, jossa työntekijät kirjoittivat positiivisia asioita toisistaan aurinkoihin. Sen avulla mietittiin työntekijöiden hyviä puolia ja voimavaroja. Menetelmän avulla työntekijä oppii myös itsestä uutta ja näkee, miten työntekijät hänet näkee ja kokee. Viimeinen menetelmä oli työyhteisöteko, jossa jokaisen tuli miettiä, mitä tekee työyhteisön eteen, jotta työhyvinvointi pysyisi mahdollisimman hyvänä. Työillan jälkeen tarkoitus oli käyttää arviointi -menetelmää, jossa työntekijät arvioivat toimintaa. Työilta ei toteutunut koronaepidemian vuoksi vaan siirtyi tulevaisuuteen.

Alkukartoitus -tutkimus oli määrällinen tutkimus eli kvantitatiivinen. Määrällinen tutkimus on yksi menetelmä. Se antaa kuvan mitattavien ominaisuuksien eroista ja suhteista. Tarkoituksena on vastata kysymykseen miten usein ja kuinka paljon. Tietoja tarkastellaan numeerisesti. Se tarkoittaa, että tutkittavia asioita tutkitaan numeroiden avulla. Tutkimustulokset esitetään numeroina. Vastaukset tulkitaan ja selitetään numerotiedoin sanallisesti. Määrällisessä tutkimuksessa kuvataan sitä, millä tavalla asiat liittyvät ja eroavat toisistaan. (Vilkkä 2007, 13-14.)

Alkukartoituksessa oli käytössä määrällinen tutkimusmenetelmä ja sen avulla kerättiin työntekijöitä tietoa työhyvinvoinnista sillä hetkellä. Tutkimuksen avulla oli tarkoitus selvittää ne kohdat, jotka koetaan haastaviksi työpaikalla työhyvinvoinnin kannalta. Kyselyn avulla pystyttiin löytämään kehityskohteet ja alkaa kehittämään niitä. Kyselystä saatiin selville myös ne kohdat, jotka työpaikalla työhyvinvoinnin näkökulmasta toimivat.

Koronaepidemian myötä opinnäytetyöhön tuli mukaan tutkimuksellinen ote ja näkökulma, jossa tutkittiin koronaepidemian vaikutuksia työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa käytettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivinen tutkimus pitää sisällään erilaisia traditioita, lähestymistapoja, aineenkeruumenetelmiä sekä analyysimenetelmiä ihmisten ja heidän elämänsä tutkimiseksi. Tämä on yhdenlainen tapa tutkia asioita. (KvaliMOTV 2020.) Laadullisen tutkimuksen tavoite on ymmärtää ilmiötä. Tutkimusprosessi on joustava ja se voi muuttua tutkimuksen aikana. Tyypillinen piirre on, että ihminen on ns. "aineistonkeruuväline". Laadullinen tutkimus tutkii ilmiötä, joita ei tunneta hyvin. Teoriatieto toimii tutkimuksen tekemisen pohjana. Tutkimuskysymykset saattavat vaihdella tutkimuksen aikana. (Järvenpää 2006.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimushenkilöt saavat vapaamuotoisesti kertoa aihealueeseen liittyvistä mielipiteistä ja kokemuksista. Menetelmä antaa mahdollisuuden kartoittaa yhteiskuntailmiötä. (Tilastokeskus 2020.)

Tässä tutkimuksessa käytössä oli laadullinen tutkimusmenetelmä, sillä ihmisiltä kerättiin tietoa kyselyn avulla, joissa esitettiin avoimia kysymyksiä. Tavoitteena oli ymmärtää koronaepidemia ilmiön vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimusprosessi muuttui opinnäytetyöprosessin aikana, kuten se on laadulliselle tutkimukselle mahdollista. Tässä kohtaa ihminen eli työntekijä toimi aineistonkeruuvälineenä. Koronaepidemia oli ilmiö, jota ei tunneta hyvin, sillä se on vasta saapunut Suomeen. Koronaepidemian vaikutuksia työhyvinvointiin ei tiedetty etukäteen. Opinnäytetyön teoriatieto toimi pohjana koko laadulliselle tutkimukselle.

4.2 Kehittämiprojektin tarkoitus, tavoite, suunnitelma ja tuotos

Kehittämiprojektin tarkoituksena oli alun perin kartoittaa työntekijöiden tämän hetkistä työhyvinvoinnin tilaa henkilöstön näkökulmasta. Tulosten perusteella piti kehittää päiväkodin henkilöstön työhyvinvointia heidän alkukyselyn tarpeiden mukaisesti. Tarkoituksena oli, että henkilökunta kokisi työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin parempana kuin ennen. Henkilöstöä myös motivoitiin, jotta työhyvinvoinnin kehittäminen voisi jatkua jatkossakin kehittämiprojektin jälkeen. Koronaepidemian myötä tarkoitus ja tavoite pysyivät samoina, mutta näkökulma aiheeseen muuttui. Muuttuneena näkökulmana tarkoituksena oli kartoittaa koronaepidemian vaikutusta ja muutoksia työhyvinvointiin. Tavoitteena oli selvittää, miten koronaepidemia vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Alkuperäisenä tavoitteena oli, että työntekijöiden työhyvinvointi paranisi ja he saivat kehittämisideoita tulevaisuuteen. Kehittämiprojektissa piti lähteä kehittämään työhyvinvointia tavoitteen mukaisesti ja pienin palasin, sillä pienetkin asiat kehittävät työhyvinvointia, kuten kahvitaukojen säännöllinen pitäminen ja sosiaaliset kontaktit työntekijöiden kanssa. Työhyvinvoinnin lisääminen koronaepidemian jälkeen tavoittelee samoja asioita ja jatkuu suunnitelman mukaan syksyllä.

Työhyvinvoinnin edistäminen koronaepidemian aikana oli tärkeää, jotta henkilökunta koki työhyvinvointia haasteellisessa ja epävarmassa tilanteessa. Henkilökunnalle pyrittiin kertomaan asioita ajoissa ja mahdollisimman paljon, jotta he tiesivät, mitä tulee tapahtumaan. Ennen koronaepidemiaa työntekijät kokivat, että tiedotuksessa on haasteita. Koronaepidemian aikana siihen tuli panostaa ja johtamisen tuli olla vahvaa sekä organisoivaa. Tilanteet päiväkodissa muuttuivat päivittäin ja johtajan tuli tarkoin organisoida toimintaa, jotta päiväkodissa koetaan turvallisuutta ja työssä jaksetaan. Henkinen hyvinvointi oli koronaepidemian aikana koetuksella. Henkilökunta koki sen haasteeksi myös ennen koronaepidemiaa. Henkilökunnalle tuli antaa mahdollisuus jutella ja kysellä asioista, jotta se helpottaisi heidän jaksamista. Päiväkodissa tehdyt erityisjärjestelyt ja huomiot Suomen hallituksen ohjeistusten mukaisesti oli tärkeää ja se auttoi työhyvinvointiin. Henkilökunta koki, että heistä pidetään huolta ja heitä arvostetaan. Ohjeita tuli noudattaa mahdollisimman tarkasti. Koronaepidemian aikana johtajien työhyvinvointi oli koetuksessa. He saivat tukea omalta esimieheltään ja muilta johtajilta.

Koronaepidemian jälkeen työhyvinvointiin tulee panostaa, jotta arki saadaan normalisoidua ja henkilökunta kokee hyvinvointia työssään. Tässä kohtaa tulisi panostaa työhyvinvointiin, sillä koronaepidemian vuoksi työhyvinvointi on laskenut. Olisi tarpeellista

kartoittaa, millainen tilanne työpaikalla on työhyvinvoinnin suhteen koronaepidemian jälkeen ja kiinnittää huomioita niihin kohtiin, joissa koetaan haasteita. Tällä tavalla löydetään oikeat kehittämiskohdat ja osataan kehittää oikeita osa-alueita, joissa kehittämistä tarvitaan. Kehittämiprojektissa suunniteltu työilta olisi tarkoitus pitää koronaepidemian jälkeen ja työhyvinvointiin panostetaan siinä kohtaa.

Työhyvinvointi-ilta oli etukäteen suunniteltu huolellisesti yhteistyössä päiväkodin johtajan kanssa. Illan suunnittelussa otettiin huomioon alkukartoitus kyselyssä tulleet kehittämiskohdat ja vahvuudet. Työhyvinvointi-ilta suunniteltiin sen perusteella. Työhyvinvointi-iltaa valmisteltiin pitkän aikaa ja asioita pohdittiin monelta eri kannalta. Työhyvinvointi-illasta saatiin tehtyä selkeä runko, miten ilta toimii ja se oli aikataulutettu, jotta jokaiset osa-alueet ehdittäisiin toteuttamaan suunnitellun mukaisesti. Valmistelut alkoivat olemaan valmiit ja työillan päivämäärä läheni. Kaksi viikkoa ennen suunniteltua työhyvinvointi-iltaa Suomeen ja koko maailmaan saapui koronaepidemia, joka pisti kaiken uusiksi. Työhyvinvointi-ilta piti perua, sillä tuli ohjeistus, että kaikki ylimääräiset tapaamiset ja kontaktit muihin ihmisiin pitää vähentää tai perua. Tilanteessa piti toimia ohjeistusten mukaisesti. Työhyvinvointi-illan suunnitelma kuitenkin pidettiin tallessa ja työhyvinvointi-ilta on tarkoitus pitää syksyllä, kun tilanne normalisoituu. Työhyvinvointi-ilta oli kuitenkin hyvin huolella suunniteltu ja valmisteltu, joten se kannatti tulevaisuudessa pitää ja erityisesti koronaepidemian päätyttyä on hyvä alkaa miettimään työhyvinvointiin liittyviä asioita täysin uudesta näkökulmasta.

Tuotoksena tästä kehittämiprojektista on työilta, jossa kehitetään työhyvinvointia. Kehittämiprojektissa saadut tutkimustulokset työhyvinvoinnin tilasta ennen koronaepidemiaa ja koronaepidemian aikana toimivat työillan suunnittelun ja toteutuksen apua syksyllä, kun tilanteen pitäisi alkaa normalisoitumaan. Tehdyt tutkimukset sekä työilta kiinnittyvät opinnäytetyöhön yhtenä kokonaisuutena, jotka linkittyvät toisiinsa. Kehittämiprojektissa kyselyt ja työilta kehittämismenetelmänä tukevat toinen toisiaan ja molemmista saadaan arvokasta tietoa sekä kehittämiskohteet selville. Päiväkodin johtajan kanssa yhteistyössä muutamme työillan runkoa sen mukaan, että se palvelee syksyllä mahdollisimman hyvin henkilökuntaa, joka työhyvinvoinnin kehittämistä kaipaa.

Tutkimuskysymykset muodostuivat kehittämishankkeeseen siinä kohtaa, kun siihen tuli tutkimuksellinen ote. Tutkimuskysymykset ovat: Miten koronaepidemia vaikuttaa työhyvinvointiin? Toisena kysymyksenä on: Miten työhyvinvointia kehitetään koronaepidemian jälkeen?

4.3 Kehittämiprojektin eteneminen ja vaiheet

Tässä opinnäytetyössä lähtökohtana oli kehittävä ote, mutta koronaepidemian myötä tutkimuksellinen ote vahvistui. Tutkimuksessa syntyneitä tuloksia käytetään työhyvinvoinnin lisäämiseksi myöhempanä ajankohtana. Kehittämiprojekti lähti etenemään niin, että päiväkodin johtajan kanssa lähdettiin yhdessä miettimään, millainen työhyvinvointi-ilta ja työhyvinvoinnin kehittäminen palvelisi taloa mahdollisimman hyvin. Suunnittelimme alkukartoituslomakkeen ja sen kysymykset tarkoin. Tämän jälkeen alkukartoituslomake lähti jokaiselle työntekijälle ja heillä oli kolme viikkoa aikaa täyttää lomake. Lomake löytyy liitteenä 1. Alkukartoituslomakkeen palaututtua tutkimme päiväkodin johtajan kanssa tuloksia. Alkukartoituslomakkeen perusteella lähdimme miettimään työhyvinvointi-iltaa, jotta se palvelisi mahdollisimman hyvin työntekijöitä. Alkukartoituslomakkeen tulokset löytyvät liitteestä 2. Tulokset on esitelty myöhemmin opinnäytetyössä. Työhyvinvoinnin illan aiheiksi valittiin ne kohdat, jotka saivat alkukartoituksessa heikoimmat tulokset. Koimme, että niitä olisi kehitettävä ja henkilökunta hyötyisi niistä eniten.

Työhyvinvointi illan runko suunniteltiin yhdessä päiväkodin johtajan kanssa. Illan tarkoitus oli olla positiivishenkinen. Siellä työntekijöille haluttiin kertoa teoriatietoa, herättää ajatuksia, kiinnittää huomioita haastavimpiin kohtiin, tutkia omaa työhyvinvointia, osallistaa sekä miettiä työkaverin positiivisia puolia ja voimavaroja. Työhyvinvointi-illasta kävimme keskustelua päiväkodin johtajan kanssa kasvotusten sekä sähköpostin välityksellä.

Työntekijöille oli tarkoitus tuoda tiedoksi, että mitä työpaikalla tullaan tekemään työhyvinvoinnin hyväksi. Kaksi viikkoa ennen työhyvinvointi iltaa työntekijöille esiteltiin, mitä tullaan tekemään, miksi ja esiteltiin alkukartoituskyselyn tuloksia. Näin saatiin työntekijät tietoisiksi asiasta ja he tietävät, mitä tulee tapahtumaan. Näin he pystyvät myös itse valmistautumaan paremmin työhyvinvointi iltaan.

Radikaali muutos opinnäytetyöprosessissa tapahtui tässä kohtaa, sillä kaikki ylimääräiset tapaamiset ja kokoukset olivat kiellettyjä. Nopeasti tuli keksiä vaihtoehtoinen toteutustapa. Näkökulma opinnäytetyössä muuttui niin, että tutkittiin koronaepidemian vaikutusta työhyvinvointiin. Kyselyn kysymysten miettiminen ja toteutus tapahtui nopealla aikataululla. Päiväkodin johtajan kanssa yhteistyössä työntekijöille kerrottiin, mitä tulee tapahtumaan ja kysely lähti työntekijöille heti tämän jälkeen (Liite 4). Työntekijöiltä löytyi

onneksi innokkuutta vastata kyselyyn ja kertoa kokemuksistaan. Kyselyyn oli aikaa vastata kaksi viikkoa.

Koronaepidemian vaikutuksesta työhyvinvointiin -kyselyyn vastauksia saapui määräaikaan mennessä 11 kappaletta (n=17). Kyselyyn vastanneiden määrä oli hyvä, sillä koronaepidemia vaikutti siihen, että henkilökuntaa oli töistä pois normaalia enemmän. Syyt poissaoloille olivat: lomautukset, siirrot muihin tehtäviin, lomien pitäminen, sairastuminen, riskiryhmään kuuluminen ja sairastuminen. Kysely ja tulokset olivat ainutkertaisia, sillä tällaista tilannetta Suomessa ei ole ennen ollut. Ainutkertainen kokemus oli päästä tutkimaan koronaepidemian vaikutuksia työhyvinvointiin. Tämän jälkeen tapahtui tulosten vertailua ja ne menivät tiedoksi päiväkodin johtajalle. Tutkimustulokset olivat hänellekin ainutkertaisia ja tutkimuksen avulla päiväkodin johtaja tietää, mitä työntekijät ajattelevat ja osaa tukea heitä toimivalla ja oikealla tavalla.

4.3.1 Alkukartoitus -kyselyn toteuttaminen ja tulokset

Alkukartoituslomakkeen oli tarkoitus selvittää työpaikan tämän hetkistä työhyvinvoinnin tilannetta sekä kartoittaa niitä asioita, jotka ovat haasteellisia. Alkukartoituslomakkeen suunnittelimme yhteistyössä päiväkodin johtajan kanssa. Lomake muokattiin kaupungin henkilöstökyselyn pohjalta. Lupa saatiin suullisesti henkilöstökyselyn tekijältä. Siinä kartoitetaan kaupungin työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Alkukartoituslomake koostui seitsemästä eri osa-alueesta: työn sisältö ja organisointi, esimiestyö ja johtaminen, yhteistyön toimivuus ja työilmapiiri, työn fyysinen kuormittavuus, työn henkinen kuormittavuus, työhön liittyvän väkivallan uhka sekä työpaikalla viihtyminen. Eri osioissa oli erilaisia väittämiä ja niihin vastattiin numeroin (1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3=osittain samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä). Lomake lähetettiin johtajan molempien päiväkotien työntekijöille. Lomake lähetettiin kaikille kahden yksikön työntekijöille. Lomake lähetettiin työntekijöille 4.2.2020 ja viimeinen vastauspäivä oli 25.2.2020. Työntekijöille haluttiin antaa tarpeeksi vastausaikaa, jotta jokainen vastaisi kyselyyn. Lisäksi tänä aikana oli hiihtolomat käynnissä, joten se piti ottaa huomioon vastausajassa.

Vastauksia palautui yhteensä 17 kpl (n=17). Kaikki työntekijät vastasivat alkukartoitukseen (100%). Tuloksista huomasin, että jotkut kohdat saivat parempia tuloksia kuin toiset. Parhaimmat tulokset saivat kehityskeskustelut, esimiehen tuki ja esimiehen johtamistapa. Niiden keskiarvo vastaajien kesken oli korkein. Tulosten mukaan esimiehen työhön

ja johtamistapaan oltiin tyytyväisiä. Kehityskeskusteluista koettiin olevan apua työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijät saivat esimieheltä tukea haastavissa tilanteissa.

Heikoimmat tulokset saivat henkinen kuormittavuus, tiedonkulku ja työmäärä. Niissä oli alhaisin keskiarvo. Fyysisen kuormittavuuden osiossa oli myös alhaisempia tuloksia. Ne saattavat viitata johtajan toiseen päiväkotiin, sillä siellä on hoidossa paljon pieniä lapsia, joita taas tässä pienemmässä päiväkodissa ei ole. Sen vuoksi fyysinen hyvinvointi jäi vähemmälle kehittämissuunnitelmassa. Henkinen kuormittavuus koettiin päiväkodissa suurimmaksi haasteeksi. Tiedonkulussa koettiin olevan haasteita ja työntekijät eivät aina olleet tietoisia asioista. Työmäärä oli työntekijöiden mielestä liian suuri ja sitä pitäisi heidän mielestä keventää. Edellä mainitut kolme kohtaa nostettiin suoraan työhyvinvointi illan aiheiksi ja se, miten niihin voisi kiinnittää huomioita ja miten niitä voisi kehittää. Tulosten perusteella todettiin, että työntekijät tulevat mielellään töihin, sillä arvosanaksi tuli 7,9 (arvosana 0-10.)

4.3.2 Koronaepidemian -kyselyn toteuttaminen ja analysointi

Koronaepidemian vaikutus työhyvinvointiin -kysely toteutui hyvin nopealla aikataululla, sillä koronaepidemia iski Suomeen nopeasti ja muutoksia opinnäytetyön suhteen oli tehtävä. Kyselyssä kartoitettiin, mitä tuntemuksia koronaepidemia herättää, miten se vaikuttaa henkilökohtaiseen elämään, työhön ja työyhteisöön. Lisäksi kyselyssä kartoitettiin sitä, miten mielellään työntekijä tulee töihin. (Liite 5)

Kysely toteutettiin kaupungin kahdessa eri päiväkodissa, samoissa, joissa alkukartoituskysely toteutettiin. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa ja vastanneiden määrä oli määräaikaan mennessä 11 (n=17) eli 65%. Kyselystä tiedottaminen tapahtui päiväkodin johtajan välityksellä, sillä vierailua muissa päiväkodeissa piti vältellä, jotta kontaktit muihin ihmisiin jäävät mahdollisimman vähäisiksi. Päiväkodin johtaja osasi tiedottaa hyvin kyselystä ja motivoida työntekijöitä vastaamaan siihen. Kysely toimi apuna työntekijöille ja he pääsivät purkamaan tuntemuksia kirjoittamalla vastauksia.

Tutkimustuloksien mukaan koronaepidemia aiheutti ihmisissä ahdistusta, pelkoa, jännitystä ja monia erilaisia tuntemuksia. Kysymysten oli tarkoitus kartoittaa vastaajien tunnetiloja, vapaa-aikaa ja työhyvinvointia. Ensimmäisessä kysymyksessä vastaajilta odotettiin vastausta siihen, millaisia tuntemuksia koronaepidemia herättää. Toisessa kysymyksessä haluttiin kartoittaa, miten koronaepidemia vaikuttaa työntekijöiden

henkilökohtaiseen elämään. Kolmannessa kysymyksessä tutkimaan työhön liittyviä vaikutuksia. Neljännessä kysymyksessä kartoitettiin työyhteisön tuntemuksia ja fiilistä. Viidennessä kysymyksessä kysyttiin, kuinka mielellään työntekijä tulee töihin. Siitä sai hyvää vertailua alkukartoituskyselyyn, jossa oli sama kysymys.

4.3.3 Alkukartoitus kyselyn ja koronaepidemia -kyselyn vertailu

Alkukartoitus -ja koronaepidemia kyselyjä lähdettiin vertailemaan tulosten perusteella ja niistä löytyi yhtäläisyyksiä ja eriävyyksiä. Vertailun avulla saatiin kuva työhyvinvoinnin tilasta ennen koronaepidemiaa ja sen aikana.

”Mitä tunteita koronaepidemia sinussa herättää?”

Koronaepidemian vaikutus työhyvinvointiin -kyselyn ensimmäinen kysymys oli, mitä tunteita koronaepidemia sinussa herättää. Vastauksena tähän tuli pelkoa, masennusta, ahdistusta, huolta, epäuskoisuutta, epätodellisuutta, epävarmuutta, ajatusten harhailua, hämmennystä ja stressiä.

Päiväkodit olivat koronaepidemian aikana normaalisti auki ja sinne sai tuoda lapset hoitoon. Suositus kuitenkin oli, että lapset pidetään kotona, jos se vain on mitenkään mahdollista. Tämä vaikutti lapsimääriin merkittävästi ja paikalla olikin noin 20% lapsia. Päiväkodin työntekijät eivät voineet tehdä etätöitä, vaan läsnä piti olla koko ajan. Päiväkodissa työntekijät ovat lähikontaktissa lapsiin ja altistus saattaa tapahtua helpommin. Monet vastaajista pelkäsivät, että altistuvat töissä koronavirukselle ja tartuttavat taudin omille läheisille. Päiväkodissa oli pääosin hoidossa kriittisten alojen työntekijöiden lapsia, jotka saattavat kantaa virusta. Perussairaudet huolestuttivat kovin, sillä töissä piti olla, vaikka olisi ollut perussairaus. Monet tarkastelivat omaa vointiaan jatkuvasti ja jokaisesta pienestäkin oireesta ajatteli, että olenko altistunut virukselle. Lisäksi lasten vointia työssä tarkasteltiin hyvin tarkoin.

Huoli oli suuri iäkkäistä vanhemmista ja läheisistä, taloudellisesta tilanteesta, sosiaalisista vaikutuksista, omasta työstä ja toimeentulosta. Kaupunki päätti, että lomauttaa työntekijöitä, joten se kasvatti huolta omasta työstä ja taloudellisesta tilanteesta. Omasta jaksamisesta oli suuri huoli ja se vaikuttaa työntekoon niin, että se kärsii. *”Pelkoa siitä, sairastuuko itse tai läheiset. Miten käy oman työn ja toimeentulon jos tulee lomautuksia. Epävarmuutta siitä, kuinka kauan tilanne jatkuu.”* Monia mietitytti, että miten vakavia seurauksia koronaepidemiasta seuraa. Tietämättömyys tulevaisuudesta kuormitti.

Kaikki vastaajista kokivat erilaisia tuntemuksia, joista jokainen tuntemus oli tietyllä tapaa negatiivinen. Positiivisia tuntemuksia ei kukaan vastaajista ollut kirjoittanut. Tämän kysymyksen avulla pystytään jo toteamaan, että koronaepidemian vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen on hyvin suuri, sillä aikaisemmassa kyselyssä ihmiset kokivat, että voivat työssä hyvin ja työhyvinvointi on tasapainossa. Koronaepidemiolla on vaikutusta työmotivaatioon, joka on laskenut huomattavasti tilanteesta, jolloin kaikki oli vielä normaalia. Työntekijöiden tuntemukset vaikuttavat suuresti työhön ja moni ihminen reagoi asioihin eritavoin.

”Miten koronaepidemia vaikuttaa henkilökohtaiseen elämääsi tällä hetkellä?”

Toisena kysymyksenä kysyttiin, miten koronaepidemia vaikuttaa henkilökohtaiseen elämääsi tällä hetkellä. Vastauksista huomasit, että vaikutuksen henkilökohtaiseen elämään olivat suuret. Suurimmaksi nousi läheisten ihmisten näkeminen ja huoli heidän terveydestänsä sekä omasta terveydestä. Kontakteja toisiin ihmisiin piti välttää, joten näin ollen läheisiä ihmisiä ei voinut nähdä. *”En voi nähdä minulle rakkaita ihmisiä. Olen huolissaan omasta ja läheisten terveydestä.”*

Vastauksissa koettiin, että elämä on eristäytyneempää ja kotona ollaan paljon. Erityisesti vastaajille, jotka ovat elämässään aktiivisia tämä tuo omanlaisensa haasteet. Vastaajien puolisoja saattoi työskennellä kotona ja lapsia etäopiskeluna kotona. Vastaajat, joiden lapset olivat kotona, saattavat kokea tietynlaista stressiä siitä, miten pienen koululaisen opiskelu kotona sujuu, kun ei ole aikuista välttämättä valvomassa tilannetta. Harmissaan oltiin lasten puolesta, sillä kaverien tapaamiset ja harrastukset loppuivat vähän kuin seinään. Vapaa-ajalla vastaajilla pyörii mielessä se, että ovatko saaneet tartunnan ja riski tartunnan saamisesta. Myös vapaa-ajalla ollaan hyvin huolissaan siitä, että töissä on suuri riski saada tartunta. Koronaepidemian vaikutukset työssä pyörivät mielessä vapaa-ajalla. Erityisesti riskiryhmissä olevia huolesti. Raskaana oleviin vastaajiin koronaepidemia vaikutti vapaa-ajalla niin, että he eivät saaneet esimerkiksi kaikkia neuvolapalveluja ja jos saivat, sinne piti mennä yksin, ilman lapsen isää.

Positiivisena koettiin, että saa vielä käydä töissä normaalisti ja taloudellinen tilanne on toistaiseksi hyvä. Uudenmaan rajojen sulkeminen vaikutti vastaajien vapaa-aikaan, sillä jopa omaa lasta ei pystynyt näkemään tämän vuoksi. Positiivisena vaikutuksena voi kokea sen, että vastaajat ovat alkaneet ulkoilemaan enemmän, kun muita harrastuksia ja aktiviteetteja ei järjestetä. Ulkoilulla on hyvät vaikutukset työhyvinvointiin niin fyysisellä

kuin henkiselällä tasolla. Ulkoilu voidaan kokea hyväksi, sillä se on voimavara työssä jaksamiselle ja hyvinvoinnille.

Opiskelijoihin tilanne vaikutti niin, että opinnot toteutuivat verkko-opintoina. Jotkut vastaajista eivät olisi halunneet viedä omia lapsia päiväkotiin, mutta oli pakko, sillä heidän piti itse olla päiväkodissa töissä, koska oli läsnäolopakko. Henkilökohtaiseen elämään koronaepidemia vaikutti myös voimakkaasti. Erityisesti vaikutukset olivat suuria sosiaaliseen elämään. Myös vapaa-ajalla koettiin huolta ja murhetta. Henkilökohtainen elämä ja sieltä tulevat kokemukset vaikuttavat ja heijastuvat työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

”Miten koronaepidemia vaikuttaa työhösi tällä hetkellä?”

Kolmannessa kysymyksessä kysyttiin, miten koronaepidemia vaikuttaa työhösi tällä hetkellä. Vastauksista huomasi, että koronaepidemiolla oli vaikutusta itse työhönkin. Vaikutusta työhön koettiin olevan koronaepidemian aikana. Työpaikalla koettiin rauhallisuutta, sillä lapsia oli paljon vähemmän hoidossa. Työntekijät kokivat, että oli aikaa toteuttaa itseään ja erilaisia ideoita lasten kanssa. Alkukartoituskyselyssä koettiin kiirettä, stressiä ja sitä, että lasten kanssa ei ehditty toteuttamaan ideoita samalla tavalla kuin koronaepidemian aikana. Kuitenkin koronaepidemian tuomat epävarmuustekijät pyörivät vastaajien mielessä työpäivän aikana. Aikuisten määrä suhteessa lapsiin oli suuri ja positiiviseksi koettiin se, että oli aikaa lapsille ja mahdollisuus tutustua heihin paremmin. Lapset saivat yksilöllisempää hoitoa.

Jotkut vastaajista olivat pitäneet erilaisia lomiam ja tehneet etätöitä, jos se vain on ollut mahdollista. Erilaisten lomien ja vapaiden jälkeen paluu töihin tuntuu ahdistavalta ja erityisesti perussairaita huolettaa. Töissä koetaan pientä jännitystä koko ajan. Joitain työntekijöitä siirrettiin toisiin tehtäviin, kuten vanhainkoteihin, kotihoitoon ym. Se koettiin pelottavana ja motivaatiota laskevana, sillä toisiin työtehtäviin ei olisi välttämättä haluttu siirtyä. *”Jännittää olla töissä tartuntariskin takia. Lisäksi työtehtäväni ollaan muuttamassa, joten tuleva ja tuntematon pelottavat.”* Vastaajissa aiheutti huolta se, että pienempi päiväkotikoti oli siirretty isompaan päiväkotiin ja kaikki olivat samassa talossa. Tartuntavaara koettiin suuremmaksi, sillä tämän vuoksi tuli paljon uusia ihmiskontakteja. Vastaajat miettivät, oliko talojen yhdistäminen laillista, sillä ihmiskontakteja piti välttää ja suositus oli, että taloja ei yhdisteltäisi. Työntekijät, jotka siirtyivät toiseen taloon kokivat, että uuden opettelemiseen ja työskentelytapojen muutokseen.

Perustyöhön koronaepidemia vaikutti niin, että lapsiryhmien toiminta on täysin muuttunut. Samanlaisia toimintatuokioita ei ollut pidetty lapsille ja suunniteltu toiminta meni ns. hukkaan. Esiopetuksessa työskenteleville muutos oli suurempi, sillä esiopetus täytyi pitää. Osalle lapsista se pidettiin päiväkodissa ja poissaoleville lapsille meni ohjeistus kotiin, mitä piti minäkin päivänä tehdä. Koronaepidemia muutti työtä niin, että tietokoneesta tuli tärkeä työväline ja sitä piti osata käyttää monipuolisesti. Haasteita tuli niille työntekijöille, joiden tietotekniset taidot eivät olleet hyvät. Työhön vaikuttavat tekijät olivat pääosin negatiivisia, mutta positiiviakin tekijöitä löydettiin. Koronaepidemian aikana työntekijät saivat tutusta lapsiin aivan toisella tavalla ja oppivat tuntemaan heitä paremmin. Lapset saivat yksilöllisempää opetusta ja hoitoa, joka taas loi heille perusturvallisuutta vaikean tilanteen aikana.

”Millainen fiilis työyhteisössä on koronaepidemian vuoksi?”

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin, millainen fiilis työyhteisössä on koronaepidemian vuoksi. Vastaajat kertoivat, että työpaikalla pyritään puhaltamaan yhteen hiileen ja tuetaan toinen toisiaan. Fiilis töissä kuitenkin koettiin hyväksi ja näkyvissä ei ole varsinaista pelkoa tai paniikkia. Käsihygienian merkitys on lisääntynyt ja siitä muistutellaan niin lapsia kuin aikuisia. Jotkut vastaajista kokivat, että työpaikalla ilmassa oli hieman hermostuneisuutta ja ärsytystä. Syyksi meinattiin sitä, että jokaisella jyllää taustalla pelko sairastumisesta ja sen seurauksista.

Työpaikalla koettiin kuitenkin avoin ilmapiiri ja asioista keskustellaan yhdessä. Koronaepidemia herättää huolta työilmapiirissa ja uusia uutisia tulee joka päivä. Mikään päivä ei tarkkaan tiedä, paljonko lapsia tulee ja millaiset lomautukset ovat tulossa. Monet kokivat tunnelman odottavaksi ja halusivat saada selvyyden asioista. Epätietoisuudessa on raskas tehdä työtä. Työyhteisössä koettiin, että huumori on ollut arjessa vahvasti mukana ja siitä syntyvä ilo on auttanut jaksamaan. *”Hämmentynyt, ärtynyt, odottava tunnelma. Toisaalta myös huumoria, iloa ja rentoa meininkiä.”*

Työntekijät ovat pystyneet antamaan paljon aikaa paikalla oleville lapsille. Lisäksi tekevämmämiä hommia on saatu tehtyä, kuten kaappien siivousta ja lelujen pesua. Työntekijät kokivat, että jokainen käsittelee tunteita omalla tavalla ja korona on yhteisenä puheena joka päivä. Työpaikalla lohdutetaan ja tsemptataan toinen toisiaan. Puhuminen toisille auttaa. Edelliseen kyselyyn verrattuna on huomattavissa, että koronaepidemia vaikuttaa työyhteisöön ja tunnelmaan töissä. Ilmassa on epävarmuustekijöitä, mutta yhteen hiileen puhaltaminen auttaa työntekijöitä jaksamaan.

”Kuinka mielellään tulet töihin koronaepidemian aikana?”

Viidennessä kysymyksessä piti antaa numeroarvio sille, kuinka mielellään tulee sillä hetkellä töihin. Numeraaliseksi keskiarvoksi tuli (1-10 arviointiasteikko) 4,4. Aiemmassa kyselyssä ennen koronatilannetta keskiarvoksi tuli 7,9. Tuloksista voi päätellä, että koronaepidemian vaikutus työssä näkyy voimakkaasti. Työntekijät eivät tule niin mielellään töihin, kuin aiemmin. Erilaiset tunnetilat, pelot ja epävarmuustekijät vaikuttavat siihen, miksi töihin tulo koetaan haasteellisempänä. Numeraalisen arvon ero on merkittävästi muuttunut.

4.4 Kehittämiprojektin arviointi

Tämän kehittämisprojektin tavoite muuttui projektin edetessä koronaepidemian vuoksi. Lopullinen tavoite oli selvittää, miten koronaepidemia vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jakamiseen. Tulosten perusteella pystytään toteamaan, että koronaepidemiolla on huomattavat vaikutuksen työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Näin ollen voidaan todeta, että kehittämisprojektin tavoite on täytynyt, sillä kyselyiden avulla saatiin selville, miten koronaepidemia vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Vaikutustapoja oli useita.

Kehittämisprojekti toteutui suunnitellun aikataulun mukaisesti, vaikka koronaepidemia muutti radikaalisti kehittämisprojektin muotoa. Tarkoin suunniteltu aikataulu oli apuna, kun kehittämisprojekti muutti muotoaan. Kehittämisprojektin aihe oli alun perin perusteltua sillä, että päiväkodissa oli tarve työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Kehittämisprojektin aiheen muuttuessa tarve muuttui. Päiväkoti hyötyi siitä, että kerättiin vastauksia koronaepidemian vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Kirjallisuuskatsaus ja opinnäytetyön suunnitelma loivat hyvän perustan opinnäytetyölle ja sen laatimiselle. Kehittämisprojektista tiedottamista toteutettiin säännöllisin väliajoin, jotta kehittämisprojektin toteutuksen seuranta onnistui hyvin. Projektiryhmän kanssa kanssakäyminen tapahtui pääosin sähköpostien välityksellä. Muutamia kasvokkain tapaamisia oli kehittämisprojektin alkuvaiheessa.

Kehittämisprojektin aihe oli mielenkiintoinen sen projektipäällikölle, sillä hän on itse kokenut työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kanssa haasteita. Aihe auttoi projektipäällikköä omassa työssä jaksamisessa ja kehittämisprojekti toimi kantavana voimavarana. Kehittämisprojektin aikana projektipäällikkö oivalsi asioita ja osasi soveltaa niitä

käytännön työhön. Projektipäällikön kiinnostuneisuus aiheesta motivoi tutkijaa toteuttamaan kehittämisprojektia. Kehittämisprojektin etenemistä helpotti se, että projektipäällikkö tunsu entuudestaan päiväkodin ja henkilökunnan, jossa kehittämisprojekti toteutettiin. Projektipäällikön oli helpompi hahmottaa kokonaisuus ja tehdä yhteistyötä haastavan ja tietyllä tapaa henkilökohtaisenkin asian äärellä. Kehittämisprojektin tekemisestä jäi projektipäällikölle positiivinen mieli, vaikka koronaepidemian aikana elettiin vaikeita aikoja ja jaksaminen oli koetuksella kaikilla. Projektipäällikkö oli tyytyväinen kyselyiden vastaajien määrään sekä hyviin, kattaviin ja monipuolisiin vastauksiin.

4.5 Kehittämisprojektin ja tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Validiteetti on hyvä, kun tutkimuksessa kysymykset ja kohderyhmä ovat oikeat. Arviointi kohdistaa huomion kysymykseen, kuinka hyvin tutkimusote ja siinä käytetyt menetelmät vastaavat tutkittavaa ilmiötä. (Hiltunen 2009.) Tutkimuksessa kohderyhmä oli päiväkodin työntekijät, jotka työskentelivät talossa, jossa työhyvinvointia oli tarkoitus kehittää. Kohderyhmä oli siis kyselyihin oikeat. Menetelmät olivat suunniteltu ilmiöiden pohjalta ja muokattu sen mukaiseksi, jotta validiteetti toteutuu. Kuitenkaan kysymys työpaikan työhyvinvoinnin tilasta ei kerro sitä, miten tietty työntekijä kokee työhyvinvoinnin työpaikalla. Työntekijöiden kokemukset ovat erilaisia. Kyselyssä voisi kartoittaa vanhojen työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista, jotta otanta olisi suurempi ja luotettavampi.

Reliabiliteetti on mittaustulosten toistettavuutta ja luotettavuutta, ei sattumanvaraisuutta. Kun mittaustulos on lähdes sama usean otannan jälkeen, tulos on reliaabeli. Se tarkoittaa, että tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia. Jos tutkimus uusitaan, tulosten tulisi olla samat. Kysymykset tulee asettaa yksiselitteisesti ja ymmärrettävästi. (Hiltunen 2009.) Tulokset ovat toistettavissa ja luotettavia, sillä samanlaisiin tutkimustuloksiin on päästy muissakin tutkimuksissa, kuten OAJ:n kyselyssä, jossa mitattiin päiväkodin työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa koronaepidemian aikana. (OAJ 2020.) Jos tutkimus tehtäisi uudestaan, tulokset olisivat samanlaiset. Koronatilanne elää koko ajan ja joitain muutoksia saattaa olla muuttuneen tilanteen myötä.

Metodivalinnat opinnäytetyölle on tehty oikein, sillä metodikirjallisuus tukee valintoja. Alkukartoituksessa oli tarkoitus löytää kehittämiskohteet ja ne löytyivät määrällisen tutkimusmenetelmän avulla luotettavasti. Työntekijät vastasivat numeraalisin arvioin ja keskiarvojen perusteella löytyi kehittämiskohteet ja vahvuudet työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tutkimuksen pohjalta oli tarkoitus pitää työiltä, jonne tuotaisi esiin tutkimuksesta

nousseet keskiarvoisesti korkeimmat ja matalimmat asiat. Tutkimukseen osallistui koko päiväkodin henkilökunta, joten tulokset ovat luotettavat ja jokainen on saanut vastata oman arvion työhyvinvoinnin tilanteesta. Validiteetti toteutui.

Metodivalinta koronaepidemia -kyselyyn oli muutostilanteen vuoksi oikea, sillä työntekijöille esitettiin avoimia kysymyksiä koronaepidemian vaikutuksista työhyvinvointiin. Koronaepidemia on hyvin uusi tilanne ja työntekijät kokevat se eri tavoin. Laadullisen tutkimuksen avulla saatiin vastauksia. Niissä oli yhtäläisyyksiä ja eriävyyksiä. Työntekijät saivat kertoa omia kokemuksia ja tunteita. Koronaepidemian aikana jokainen kokee asiat eri tavoin. Menetelmien valinnat tehtiin metodikirjallisuuden pohjalta. (Vilka 2007.) Tarvitavat tutkimusluvut tulee hankkia ja joillain aloilla vaaditaan eettinen ennakoarviointi. (TENK 2012.) Molempien kyselyiden lupa saatiin suullisena ja se lupa riitti. Kyselyyn vastaaminen toimi suostumuksena.

Eettisesti hyväksyttävässä ja luotettavassa tutkimuksessa tulokset ovat uskottavia, jos tutkimus on tehty tieteellisen käytännön vaatimalla tavalla. Ohjeisen soveltaminen on tutkijayhteisön itsesääntelyä. Lainsäädäntö määrittää rajat. Tutkimuksessa tulee noudattaa huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä jokaisessa osa-alueessa. (TENK 2012.) Tässä tutkimuksessa on toimittu yhteistyössä päiväkodin johtajan kanssa. Tutkimus on mietitty huolellisesti ja tarkasti jokaiselta osa-alueelta.

Tutkimuksissa tulee ottaa huomioon työn saavutukset asianmukaisella tavalla. Tutkijan tulee kunnioittaa muiden tutkijoiden tekemää työtä ja viittaukset tulee tehdä asianmukaisella tavalla. (TENK 2012.) Tässä tutkimuksessa on viitattu jokainen kohta asiaan kuuluvalla tavalla, toisten töistä kunnioittaen.

ETENE (Sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta) kertoo, että eettiset periaatteet ovat voimassa, vaikka eletään poikkeusoloissa. (ETENE 2020.) Eettisiä periaatteita on tutkimuksessa noudatettu niiden edellyttävällä tavalla.

Eettisen pohdinnan myötä voidaan todeta, että opinnäytetyöprosessissa on toimittu oikein. Jokainen työntekijä on itse saanut päättää, osallistuuko vai ei. Työntekijät kokivat työhyvinvointi asian tärkeiksi, arvostivat sitä ja se motivoi heitä osallistumaan ja kertomaan ajatuksistaan. Samoin koronaepidemiaa ja sen aiheuttamia tunteita työntekijät pääsivät purkamaan kyselyyn. Kyselyiden vastausten myötä työntekijät tietävät, että työntekijöiden työhyvinvointia tullaan kehittämään ja se on heille tietynlainen palkkio ja apu jaksaa työssä tulevaisuudessa paremmin. Työntekijät saavat kokea, että heitä on kuunneltu.

Tutkimukset tehtiin siksi, että saatiin tietoa työhyvinvoinnin nykytilasta ennen koronaepidemiaa ja koronaepidemian aikana. Tutkimukset olivat lähetetty työntekijöiden sähköpostiin ja vastaaminen oli suostumus kyselyyn. Tutkimusprosessi eteni alkuun täysin suunnitelman mukaisesti. Koronaepidemian saapuessa Suomeen tuli tehdä nopeita muutoksia opinnäytetyöhön, jotta se valmistui ajallaan. Tutkimustulosten tarkkuus on hyvä, sillä kaikki työntekijät pystyivät vastaamaan kyselyihin. Johtopäätökset vastaavat todellisuutta ja niiden tekemistä helpotti se, että projektipäällikkö itse työskentelee samalla kaupungilla kuin työntekijät, joille tutkimukset tehtiin. Projektipäälliköllä on itsellä tietoa asioista. Koronaepidemian aikana työhyvinvoinnin tila on saattanut muuttua suuntaan ja toiseen median ja uutistenkin myötä. Koronaepidemia oli aaltoilevaa, joka vaikutti työhyvinvointiin. Alkuaikoina työntekijät saattoivat olla pelokkaampia kuin myöhemmin. Tutkimus toteutettiin koronaepidemian alkuaikoina.

5 POHDINTA

Koronaepidemian aikana saatiin mielenkiintoisia ja ainutlaatuisia tuloksia koronaepidemian vaikutuksesta työhyvinvointiin. Tulosten perusteella voidaan todeta, että koronaepidemiolla on voimakas kokovaltainen vaikutus jokaiseen osa-alueeseen, joita kyselyssä kysyttiin. Negatiivissävytteisiä vastauksia kyselyssä oli useampia, lähes kaikki. Vastauksilla oli suuri huoli koronan vaikutuksista heidän läheisiinsä ja heihin. Sen vuoksi vastaukset saattoivat olla pääsoin negatiivisia. Suurimpana huolena nousi esiin epävarmuus, huoli, pelko, sosiaalisten suhteiden väheneminen ja ahdistus. Näillä tunteilla oli kokonaisvaltainen vaikutus työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Tunnetilat kulkivat harteilla vapaa-ajalla ja työssä. Työntekijät olivat jatkuvassa epävarmuudessa ja erilaisten tunnetilojen alaisena. Oli kuitenkin hienoa huomata, että haastavien aikojen keskellä työntekijät löysivät positiivisia asioita ja ne ovat voimavaroja, joita kannatti siinä tilanteessa käyttää hyödyksi työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen näkökulmasta. Koronaepidemiolla on työpaikalla se vaikutus, että aikaa on ollut paljon ja kun tilanne normalisoituu, on työt hyvä aloittaa puhtaalta pöydältä ja lähteä miettimään työssä jaksamista ja työhyvinvointia aivan erilaisesta näkökulmasta.

Erityisen tärkeää työpaikalla oli, että henkilökuntaa pidettiin ajan tasalla, mitä tulee tapahtumaan ja milloin. Kun henkilökunta on tietoinen asioista, se rauhoitti työntekijöitä ja he pystyivät paremmin keskittymään työhönsä. Työyhteisössä vedettiin selvästi yhä köyhtä, asioista puhuttiin ja puhallettiin yhteen hiileen. Se auttoi työntekijöitä jaksamaan ja helpotti arjen työntekoa. Työhyvinvointiin tällaisessa tilanteessa piti panostaa mahdollisimman paljon, jotta välttyttiin sairaslomilta ja muilta negatiivisilta tunnetiloilta. Tärkeää oli, ettei pelko heijastuisi hoidossa oleviin lapsiin vaan he saivat turvallista ja hyvää hoitoa. Työhyvinvointiin panostaminen auttoi siihen, että työntekijät tulivat paremmilla mielin töihin ja saivat työnsä hoidettua paremmin.

Koronaepidemia vaikuttaa hyvin voimakkaasti moneen eri osa-alueeseen työssä ja vapaa-ajalla. Maailma on muuttunut epidemian myötä ja jokaisen ihmisen arki on erilaista. Se vaikuttaa aivan varmasti jokaiseen ihmiseen ja heidän jaksamiseensa. Jokainen varmasti pohtii, mitä seuraavaksi tulee tapahtumaan ja sitä ei kuitenkaan kukaan tiedä eikä pysty ennustamaan. On mielenkiintoista nähdä, miten jaksaminen ja hyvinvointi on muuttunut, kun tilanne alkaa normalisoitumaan. Siitä saa varmasti paljon tutkimisen aihetta tulevaisuudessa.

Opinnäytetyöprosessin aikana eteen tuli useita haasteita, jotka muuttivat opinnäytetyöprosessia tai tekivät siitä haasteellisen. Opinnäytetyöprosessin aikana mukana oli pieni ohjausryhmä. Se kuitenkin muuttui koronaepidemian vuoksi. Osalle tuli lomautuksia ja muuttuneen tilanteen vuoksi tapaamiset eivät onnistuneet. Opinnäytetyöprosessi toimi käytännössä työn lopuksi ilman ohjausryhmää ja projektipäällikkö teki työn hyvin yksinään. Opinnäytetyöprosessin aikana ohjaava opettaja vaihtui myös. Haasteena työn loppuun saattamiselle oli se, että kirjastot sulkeutuivat koronaepidemian vuoksi. Tämän vuoksi tietoa oli vaikea löytää ja opinnäytetyön kehittämisprojekti -osuus oli täysin internetin tiedon varassa. Kirjastosta olisi saanut metodikirjallisuutta, josta netistä löytyi suppeasti tietoa. Isojen muutosten vuoksi opinnäytetyö rakentui tällä tavalla, mutta opinnäytetyön avulla sai kuitenkin hyvin laadukasta tietoa.

OAJ (opetusalan ammattijärjestö) tuotti opinnäytetyöprosessin aikana myös kyselyn koronaepidemian vaikutuksista varhaiskasvatukseen. Kyselyssä vastanneita oli 2000. Kyselyn mukaan työntekijät kokivat pelkoa työssä ja se huolestutti heitä päivittäin. Lomautukset koettiin kohtuuttomana kiitoksena siitä, että varhaiskasvatusta toteutetaan poikkeusoloissa. Puolet vastaajista kokivat, että työ päiväkodissa ahdistaa, pelottaa ja työhön on vaikea keskittyä. Vastaajat kokivat, että ohjeistukset koronaepidemian aikana olivat puutteelliset ja asiasta ei ole saatu selkeää ohjeistusta. (OAJ 2020.)

Voidaan todeta, että kehittämisprojektissa toteutettu kysely koronaepidemian vaikutuksista työhyvinvointiin ovat hyvin samankaltaisia, kuin yllä mainitussa tutkimuksessa, jossa vastaajamäärä oli paljon suurempi. Tämä kertoo siitä, että tutkimus on luotettava ja samanlaista tutkimustietoa on saatu muualta.

5.1 Tulevaisuus ja jatkotoimenpiteet

Tätä kehittämisprojektia on mahdollista hyödyntää ja jatkaa monipuolisesti tulevaisuudessa. Kehittämisprojektin alkuperäinen suunnitelma oli työillan pitäminen, jossa kehitetään työhyvinvointia ja työssä jaksamista yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Työilta jäi pitämättä koronaepidemian ja sen tuomien rajoitusten myötä. Työilta oli kuitenkin jo valmiiksi suunniteltu ja valmisteltu, joten koronaepidemian loputtua on mahdollista pitää työilta ja kehittää työhyvinvointia sekä työssä jaksamista. Toisaalta koronaepidemia on saattanut vaikuttaa työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin ja tulevaisuudessa työpaikalla saatetaan saada erilaisia tuloksia siitä, mitkä ovat kehittämiskohteet työhyvinvoinnin näkökulmasta. Välttämättä ennen koronaepidemiaa esille tulleet aihealueet eivät olisikaan

enää niitä, joita pitäisi kehittää. Ennen työillan pitämistä olisi hyvä kartoittaa uudestaan kyselyn avulla kehitettävät aihealueet työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyen. Työillasta olisi varmasti kaikille työntekijöille hyötyä, kun tilanne alkaa normalisoitumaan. Koronaepidemiolla on ollut kuitenkin suuri vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, kuten tuloksista pystyi päättämään.

Tällä hetkellä kukaan ei pysty ennustamaan, mitä vaikutuksia koronaepidemiolla on ja miltä tulevaisuus tulee näyttämään. Kuitenkin kun koronaepidemia on selätetty ja normaalia arkea eletty kehittämisprojektia voidaan hyödyntää niin, että tutkitaan miten työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat muuttuneet ennen epidemiaan, sen aikana ja jälkeen. Siitä saisi arvokkaita ja ainutkertaisia tutkimustuloksia ja sen avulla pystyttäisiin kehittämään työpaikoilla työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Voidaan todeta, että jatkotoimenpiteitä ja kehittämisideoita on useita, mutta tällä hetkellä on vaikea ennustaa, mihin päin maailma on menossa ja miten koronaepidemia tulee vaikuttamaan kaikkeen. Tarkempia jatkokehittämisideoita on helpompi saada ja tehdä silloin, kun maailmalla aletaan elämään normaalia arkea ja koronaepidemia on selätetty.

5.2 Lopuksi

Kehittämisprojekti muutti muotoaan hyvin nopealla aikataululla vallitsevan koronaepidemian vuoksi. Suunnitelmia piti muuttaa vauhdilla, jotta opinnäytetyö valmistui suunnitellulla aikataululla. Kehittämisprojekti muuttuikin hyvin ainutlaatuiseksi ja mielenkiintoiseksi projektiksi, josta sai tuloksia, joita ei ole ennen saatu, koska maailmalla ei ole ennen tällaista vastaavaa epidemiaa ollut. Kehittämisprojekti oli erittäin merkittävä tutkijalle, työntekijöille ja päiväkodin johtajalle. Tulokset olivat ainutlaatuisia ja niistä sai hyvää tutkittua tietoa tulevaa varten. Jos tulevaisuudessa vallitsee samantyylinen epidemia on mahdollista varautua tilanteeseen täysin eri tavoin ja tutkimustuloksia on aiheesta, miten se vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Näin ollen pystytään paremmin kehittämään epidemia tilanteissa kriittisten alojen työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia, joka on suurella koetuksella.

Opinnäytetyö säilyi mielenkiintoisena koko prosessin ajan, vaikka se muuttuikin radikaalisti loppuvaiheessa. Muutoksen myötä opinnäytetyö aiheutti paljon työtä, jotta se valmistui ajallaan ja tavoitteiden mukaisesti. Kehittämisprojekti on itsessään opettanut paljon työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Erityisesti ainutlaatuisen kokemuksen

myötä tehdä tällainen tutkimus. Tutkimuksesta voidaan huomata, että työhyvinvointi ja työssä jaksaminen voi nopeallakin aikataululla mennä huonompaan suuntaan ja silloin entistä tärkeämpää on kiinnittää huomioita siihen sekä kehittää sitä.

Asiantuntijuus aiheeseen on kasvanut kehittämisprojektin myötä. Aihe oli paljon puhuttu, mutta kuitenkin vieras. Asiantuntijuus kasvoi, kun aihetta alkoi tutkimaan ja oivalsi asioiden yhtäläisyyksiä sekä osasi peilata niitä työelämään ja työpaikalle. Tutkimusprosessi on opettanut paljon ja se piti nopeassa ajassa oppia opinnäytetyön muuttuessa tutkimukselliseen suuntaan. Opinnäytetyö on ollut asiantuntijuuden ja tutkimuksen tekemisen opastaja.

Koronaepidemia on aiheuttanut jokaisen ihmisen arjessa muutoksia ja erilaisia tunnetiloja. Jaksamisen ja hyvinvoinnin kanssa on haasteita niin työssä kuin vapaa-ajalla. Jokaisen tulee nyt pitää huolta itsestään ja läheisistään. Kun vedämme yhtä köyttä, selviämme tästä varmasti.

LÄHTEET

Aalto-yliopisto 2018. Työhyvinvoinnilla on merkittävä vaikutus tuottavuuteen pankkityössä. Viitattu 31.3.2020 <https://www.aalto.fi/fi/uutiset/tyohyvinvoinnilla-on-merkittava-vaikutus-tuottavuuteen-pankkityossa>.

Airisto, N. 2020. Stressi voi miinustaa elämästäsi lähes jopa kolme vuotta – Elämänlaadulla on perinteisten elintapoihin liittyvien riskitekijöiden rinnalla painoarvoa elinajanennusteissa. Viitattu 31.3.2020 <https://www.medi uutiset.fi/uutiset/stressi-voi-miinustaa-elamastasi-jopa-lahes-kolme-vuotta-elamanlaadulla-on-perinteisten-elintapoihin-liittyvien-riskitekijoiden-rinnalla-painoarvoa-elinajanennusteissa/e54cc639-6ad9-43e4-b646-d731b5f5d98a>.

Education support 2009. Looking after teacher wellbeing. Viitattu 31.3.2020 <https://www.education-support.org.uk/looking-after-teacher-wellbeing>.

ETENE 2020. Sosiaali -ja terveysalan eettiset periaatteet ovat voimassa myös poikkeusoloissa. Viitattu 14.5.2020 <https://etene.fi/etusivu>.

Glad, L. 2018. Rakennatko vai rikutko työyhteisöä? Nämä piirteet paljastavat, pitääkö työpaikalla tehdä täyskäännös. Viitattu 21.1.2020 <https://duunitori.fi/tyoelama/tyoyhteisotaidot>.

Havunen, R. & Lavikkala, A. 2012. Ongelmia ratkaiseva esimies. 3. painos. Liettua: BALTO print.

Helsingin uutiset. 2018. Tutkimus paljastaa: työelämässä jaksaminen huolettaa suomalaisia – asiantuntija antaa helpot neuvot hyvinvoinnin parantamiseksi. Viitattu 30.3.2020 <https://www.helsingin-uutiset.fi/artikkeli/666798-tutkimus-paljastaa-tyoelamassa-jaksaminen-huolettaa-suomalaisia-asiantuntija-antaa>.

Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Viitattu 14.5.2020 http://www.mit.jyu.fi/ope/kursus/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf.

Hyvärinen, H. 2019. Joka neljäs työntekijä uupuu – onko työuupumus uusi normaali?. Viitattu 31.3.2020 <https://www.tuni.fi/unit-magazine/artikkelit/joka-neljas-tyontekija-uupuu-onko-tyouupumus-uusi-normaali>.

Ilmarinen 2020. Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. Viitattu 1.4.2020 <https://www.ilmarinen.fi/si-teassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf>.

Jalonen, E. 2017. Ohjaavatko sinua sisäiset vai ulkoiset motivaatiotekijät. Viitattu 3.1.2020 <https://oivaltaen.fi/motivaatiotekijat/>.

JHL 2019. Työssä jaksaminen. Viitattu 1.4.2019 <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/tyossa-jaksaminen/>.

Järvenpää, E. 2006. Laadullinen tutkimus. Viitattu 11.5.2020 <https://www.cs.tut.fi/~ihtesem/k2007/materiaali/luento4.pdf>.

Järvinen, P. 2019. Kaupungin intranet. Viitattu 11.2.2020.

Keva 2016. Huolehdi omasta työhyvinvoinnistasasi. Viitattu 6.4.2019 <https://www.keva.fi/henkilosaikkaalle/heikentyneet-tyokyky/oma-tyohyvinvointi/>.

Keva 2016. Tutkimus: Työntekijät sote- ja maakuntauudistuksen kynnyksellä – työ on merkityksellistä, mutta kuormittavaa. Viitattu 17.4.2019 <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/tutkimus-tyontekijat-sote-ja-maakuntauudistuksen-kynnyksella---tyo-on-merkityksellista-mutta-kuormittavaa/>.

- Kinnunen, S. 2019. Työhyvinvoinnin tutkimus tutuksi: millaisia ovat parhaiten palauttavat tauot. Viitattu 1.4.2020 <https://mielenhuolto.fi/palauttavat-tauot/>.
- Korkeakivi, R. 2019. Työhyvinvointi on avain varhaiskasvatuksen nousuun – satsaus maksaa itsensä takaisin. Viitattu 3.1.2020 <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2019/tyohyvinvointi-on-avain-varhaiskasvatuksen-nousuun--satsaus-maksaa-itsensa-takaisin/>.
- Kukka, A. 2018. Pitääkö olla huolissaan terveysalan ja varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnista? Viitattu 3.1.2020 <https://www.tehy.fi/fi/blogi/pitaako-olla-huolissaan-terveysalan-ja-varhaiskasvatuksen-tyohyvinvoinnista>.
- Kumpulainen, V. 2019. Megatrendit: tulevaisuuden työnteko, työhyvinvointi & IoT. Viitattu 18.1.2020 <https://www.collapick.com/fi-new/blog/megatrendit-tulevaisuuden-tyonteko-tyohyvinvointi-iot>.
- KvaliMOTV 2020. Mikä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppimäärä. Viitattu 11.5.2020 https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html.
- Laine, A. 2018. Lastentarhanopettaja ei aio enää palata päiväkotiin: ”En halua työskennellä sellaisissa olosuhteissa, missä ne tärkeimmät eli lapset kärsivät”. Viitattu 31.3.2020 <https://yle.fi/uutiset/3-10078345>.
- Lallukka, T.; Rahkonen, O. & Lahelma, E. 2013. Työpaikkakiusaaminen uhkaa työntekijöiden mielenterveyttä. Viitattu 31.3.2020 <https://www.duodecimlehti.fi/duo11151>.
- Manka, M-L.; Kaikkonen, M-L. & Nuutinen, S. 2007. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Manka, M-L & Manka, M. Työhyvinvointi. 2016. Helsinki: Talentum pro.
- Mielenterveystalo 2019. Arjen hyvinvointi. Viitattu 10.4.2019 https://www.mielenterveystalo.fi/ai-kuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/maahanmuuttajat/Pages/arjen_hyvinvointi.aspx.
- OAJ 2016. Tutkimustietoa opetusalan työoloista. Viitattu 17.4.2019 <https://www.oaj.fi/arjessa/opettajien-tyoolot/tutkimustietoa-opetusalan-tyooloista/>.
- OAJ 2019. Perehdytys. Viitattu 4.1.2020 <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/turvallinen-tyoymparisto/perehdytys/>.
- OAJ 2020. Yli 2000 opettajaa vastasi OAJ:n kyselyyn: lomautukset ja tartunnat pelkona varhaiskasvatuksessa. Viitattu 11.5.2020 <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/yli-2000-opettajaa-vastasi-oajn-koronavirus-kyselyyn-lomautukset-ja-tartunnat-pelkona-varhaiskasvatuksessa/>.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Valtiovarain valiokunnan sivistys- ja tiedejaoston pyytämä lisäselvitys: Lastentarhanopettajien alanvaihto ja eläköityminen. Viitattu 5.4.2019 <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2017-AK-143471.pdf>.
- Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.
- Pelo, M. 2018. Vanhemman stressillä voi olla lapsen elinikäiset seuraukset – stressi siirtyy vauvaan jo äidinmaidon kautta. Viitattu 10.4.2019 <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2018/11/09/vanhemman-stressilla-voi-olla-lapsen-elinikaiset-seuraukset-neuropsykologi-ole>.
- Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.
- Ristioja, J. & Tamminen, H. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, kuntaryhmä.

- Ritaranta, S. 2014. Hyvä esimies johtaa myös työhyvinvointia. Viitattu 10.4.2019 <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-esimies-johtaa-myos-tyohyvinvointia/>.
- Saarinen, J. 2017. Suomen päiväkodeissa kytee todellinen ongelma – miksi huonosti palkatut lastentarhanopettajat uuvutetaan valtavan työtaakan alla?. Viitattu 31.3.2020 <https://www.aamu-lehti.fi/uutiset/suomen-paivakodeissa-kytee-todellinen-ongelma-miksi-huonosti-palkatut-lastentarhanopettajat-uuvutetaan-valtavan-tyotaakan-alla-200385909>.
- Sainio, P. 2018. Päiväkotilapset oireilevat henkilökuntapulan vuoksi: Vieras hoitaja saa lapsen oksentamaan. Viitattu 10.4.2019 <https://seura.fi/asiat/ajankohtaista/paivakotilapset-oireilevat-henkilokuntapulan-vuoksi-vieras-hoitaja-saa-lapsen-oksentamaan/>.
- Saunamäki, M. 2016. Miten esimies voi tukea työhyvinvointia?. Viitattu 10.4.2019 <https://www.ty-psyke.fi/2016/02/miten-esimies-voi-tukea-tyohyvinvointia/>.
- Sinokki, M. 2017. Työmotivaatio ratkaisee tuloksen. Viitattu 6.4.2019 <https://www.laakari-lehti.fi/ajassa/nakokulmat/tyomotivaatio-ratkaisee-tuloksen/?pub-lic=3327280ec6dc49d6d532b05fd4dae3ba>.
- STM Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Työhyvinvointi. Viitattu 6.4.2019 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
- STTK 2017. STTK: Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla yhä täysin riittämätöntä. Viitattu 31.3.2020 <https://www.sttk.fi/2017/01/11/sttk-tyohyvinvoinnin-edistaminen-tyopaikoilla-yha-taysin-riittamatonta/>.
- STTK 2016. Työpahoinvointi vie kymmeniä miljardeja. Viitattu 31.3.2020 <https://www.sttk.fi/2016/04/26/tyopahoinvointi-vie-kymmenia-miljardeja/>.
- Suomen mielenterveysseura 2019. Työhyvinvointi – miten voit edistää omaa työhyvinvointiasi?. Viitattu 6.4.2019 <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/tyohyvinvointi-miten-voit-edistaa-omaa-hyvinvointiasi>.
- Suomen mielenterveysseura 2020. Motivaatio saa liikkeelle. Viitattu 3.1.2020 <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/motivaatio-saa-liikkeelle>.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 2. painos. Kuopio: UNIpress.
- Taipale, T. 2005. Osallistavat menetelmät. Viitattu 11.5.2020 <http://www.ksl.fi/images/osallistavatmenetelmat.pdf>.
- Talentia 2020. Työyhteisö. Viitattu 18.1.2020 <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyoyhteiso/>.
- Talouselämä 2012. Näin löydät sisäisen motivaation. Viitattu 3.1.2020 <https://www.talouselama.fi/uutiset/nain-loydät-sisaisen-motivaation/ad1bc004-21f7-3fd3-b249-670f2f86b8ff>.
- Tehy Terveyden -ja hyvinvoinninliitto 2020. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 31.3.2020 <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuojelu/tyopaikkakiusaaminen>.
- TENK Tutkimuksellinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 14.5.2020 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.
- Terveyskirjasto 2020. Uusi koronavirus (COVID-19). Viitattu 10.5.2020 https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk01257.
- Terveysverkko 2020. Motivaatio. Viitattu 3.1.2020 <https://www.terveysverkko.fi/tietopankki/terveysliikunta/motivaatio/>.

- THL 2018. Eriarvoisuus. Viitattu 10.4.2019 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus>.
- THL 2020. Ajankohtaista koronaviruksesta. Viitattu 10.5.2020 <https://thl.fi/fi/web/infektiotaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19>.
- THL 2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja opetus -ja kulttuuriministeriön ohje opetuksen ja varhaiskasvatuksen järjestäjille koronavirusepidemian aikana. Viitattu 10.5.2020 <https://valtioneuvosto.fi/documents/10616/22150002/THL+OKM+ohje+kouluihin+04052020.pdf>.
- Tilastokeskus 2020. Kvalitatiivinen tutkimus. Viitattu 11.5.2020 https://www.stat.fi/meta/kas/kvalit_tutkimus.html.
- Tikkanen, P. 2012. Voi hyvin työssäsi, puhtausalan ammattilainen. Viitattu 6.4.2019 <https://lehti.puhtaus.fi/Siivoustaito12017/40/Tyohyvinvointi>.
- Turun ammattikorkeakoulu 2020. Johdatus tiedonhankintaan -opas: tiedonhaun suunnittelu. Viitattu 10.5.2020 <https://libguides.turkuamk.fi/tiedonhankinnanopas/tiedonhaunsuunnittelu>.
- Typpö, A. 2018. Työpäivän rytmittäminen luo työhyvinvointia. Viitattu 21.1.2020 <https://www.ilmariinen.fi/ilmiot/2018/tyopaivan-rytmittaminen-luo-tyohyvinvointia/>.
- Työeläkevauuttajat 2019. Työkyvyn muodostuminen. Viitattu 23.11.2019 <https://www.tela.fi/tyokyky>.
- Työterveyslaitos 2019. Terveiden edistäminen. Viitattu 25.11.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/>.
- Työterveyslaitos 2019. Työhyvinvointi. Viitattu 25.11.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.
- Työterveyslaitos 2019. Työkykytalo. Viitattu 23.11.2019 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>.
- Työterveyslaitos 2019. Työn imu. Viitattu 6.4.2019 <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>.
- Työterveyslaitos 2020. Organisaatiomuutos. Viitattu 10.1.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/organisaatiomuutos/>.
- Työterveyslaitos 2020. Perehdyttäjän top 10 -muistilista. Viitattu 4.1.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>.
- Työturvallisuuskeskus 2020. Työpaikkakiusaaminen. Viitattu 31.3.2020 https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen.
- Työturvallisuuskeskus 2020. Työyhteisötaidot. Viitattu 18.1.2020 https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot.
- Työturvallisuuskeskus 2020. Yhdenvertaisuus työpaikalla. Viitattu 18.1.2020 https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo/yhdenvertaisuus_tyopaikalla.
- Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.
- Uoti, J. 2019. Sivistyskeskuksen työhyvinvointiorganisaatio. Kaupungin intranet. Viitattu 11.2.2020.
- Valmiuslaki 1552/2011. Annettu Helsingissä 29.12.2011. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20111552>.

Valtioneuvosto 2020. Hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronatilanteen vuoksi. Viitattu 10.5.2020 https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi.

Varhaiskasvatulaki 540/2018. Annettu Helsingissä 13.7.2018. Saatavilla sähköisesti osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>.

Vesterinen, P-L. 2014. Hyvät työyhteisötaidot ovat hyvinvoinnin perusta työssä. Viitattu 18.1.2020 <https://mif.fi/hyvät-tyoyhteisotaidot-ovat-hyvinvoinnin-perusta-tyossa/>.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Porvoo: Bookwell.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Viitattu 12.5.2020 <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>.

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

YLE 2016. Työterveyslaitoksen professori: Vähintään 25 miljardin vuosittaiset kustannukset työpahoinvoinnista. Viitattu 28.12.2019 <https://yle.fi/uutiset/3-8846551>.

Alkukartoitus

1. Työroolini

- Työntekijä
 Esimies

2. Sukupuoleni

- Nainen
 Mies

3. Keskus

Valinta

4. palvelualue

Valinta

5. Työn sisältö ja organisointi *

Asteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Osittain eri mieltä, 3 = Osittain samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä

	1	2	3	4
Perehdyttäminen toimii työpaikallani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voin vaikuttaa työni sisältöön tai suoritustapaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työnkuvani on määritelty selkeästi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työmääräni on sopiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pystyn keskittymään työtehtäviini riittävästi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olen hyvin perillä mitä työpanokseltani odotetaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Esimiestyö - johtaminen *

	1	2	3	4
Käyn kehityskeskustelun esimieheni kanssa vuosittain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koen kehityskeskustelut hyödyllisiksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan esimieheltäni tarvittaessa tukea työhöni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni tarttuu ilmenneisiin epäkohtiin aktiivisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Esimieheni johtamistapa on oikeudenmukaista ja tasapuolista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Yhteistyön toimivuus ja työilmapiiri *

	1	2	3	4
Tiedonkulku toimii riittävästi työyhteisössäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työyksikössäni kaikkia työtehtäviä arvostetaan riippumatta työsuhteesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voimme keskustella kehittämiskohteista ja ristiriidoista avoimesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yhteistyö on sujuvaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Palautteen anto on myönteistä ja kannustavaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Työn fyysinen kuormittavuus *

	1	2	3	4
Työn fyysinen kuormittavuus on sopivalla tasolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työn ergonomiset tekijät on huomioitu riittävästi työpaikallani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käytettävissä olevat työvälineet ja menetelmät ovat ajanmukaisia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työn asianmukainen tauotus on mahdollista päivittäin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Terveydelliset tekijät on huomioitu työpaikallani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Työn henkinen kuormittavuus *

	1	2	3	4
Osaamiseni on sopivassa suhteessa työn vaativuuteen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni on mielekästä ja motivoivaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Saan arvostusta työssäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työni henkinen kuormittavuus on sopivalla tasolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työturvallisuusasiat on huomioitu riittävästi työpaikallani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Työhöni liittyy väkivallan uhkaa

	1	2	3	4
Joudun kokemaan työssäni henkisen väkivallan uhkaa	⌋	⌋	⌋	⌋
Joudun kokemaan työssäni fyysisen väkivallan uhkaa	⌋	⌋	⌋	⌋
Joudun työssäni joskus toimimaan sääntöjen ja normien vastaisesti	⌋	⌋	⌋	⌋
Joudun työssäni pohtimaan eettisesti haastavia tilanteita	⌋	⌋	⌋	⌋
Olen työyhteisössäni kokenut häirintää ja epäasiallista kohtelua	⌋	⌋	⌋	⌋

11. Arvioi kuinka kivaa on ollut tulla töihin viime aikoina *

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Ei kivaa ollenkaan	⌋	⌋	⌋	⌋	⌋	⌋	⌋	⌋	⌋	⌋	Erittäin kivaa

12. Haluatko tuoda esille vielä jotain muuta.

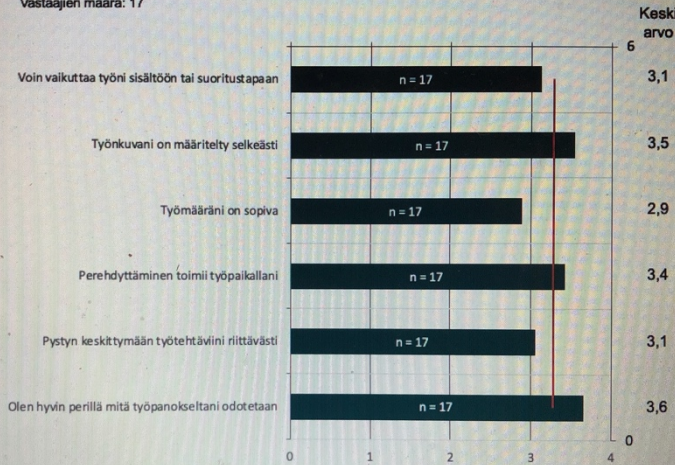
4000 merkkiä jäljellä

Alkukartoituksen tulokset

1. Työn sisältö ja organisointi

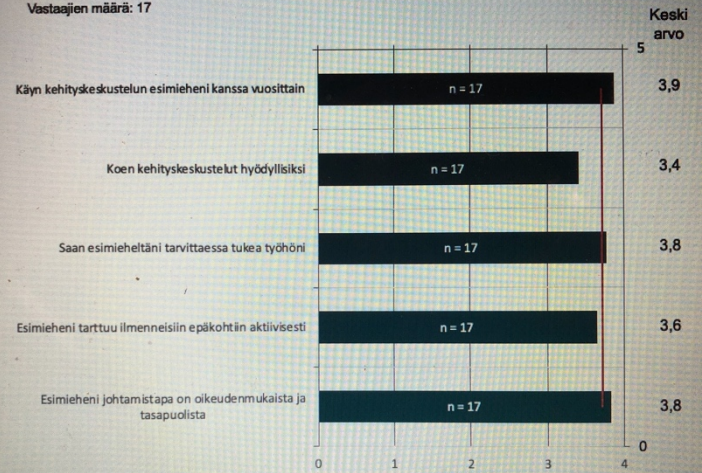
Asteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Osittain eri mieltä, 3 = Osittain samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä

Vastaajien määrä: 17



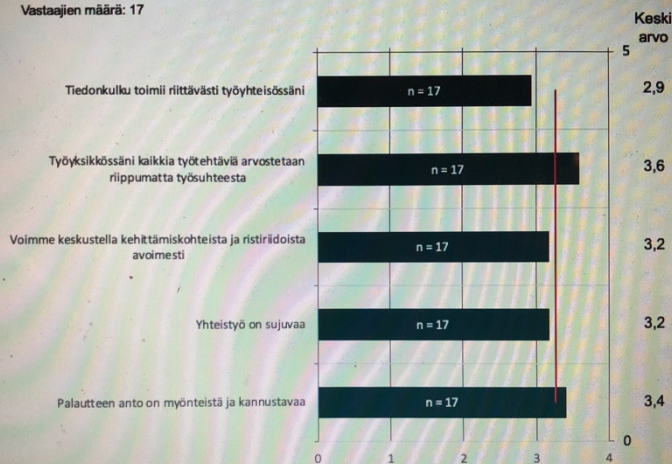
2. Esimiestyö - johtaminen

Vastaajien määrä: 17



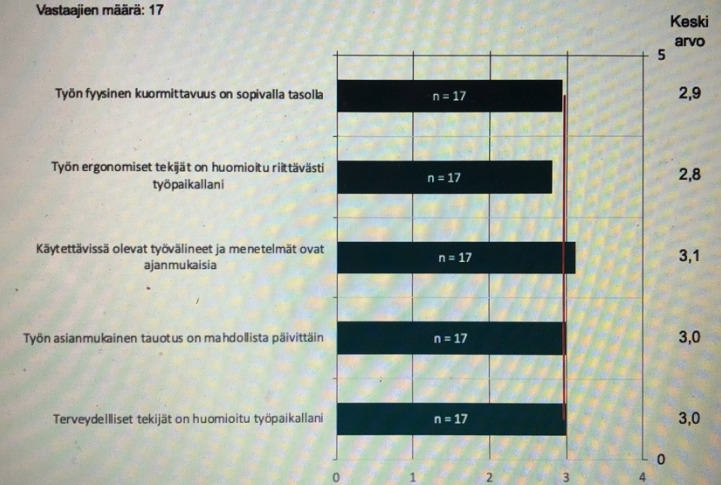
3. Yhteistyön toimivuus ja työilmapiiri

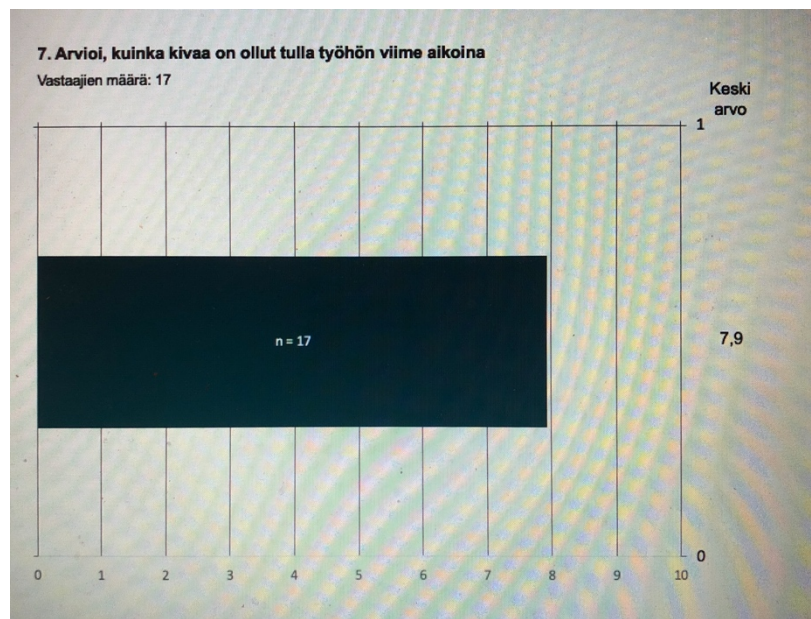
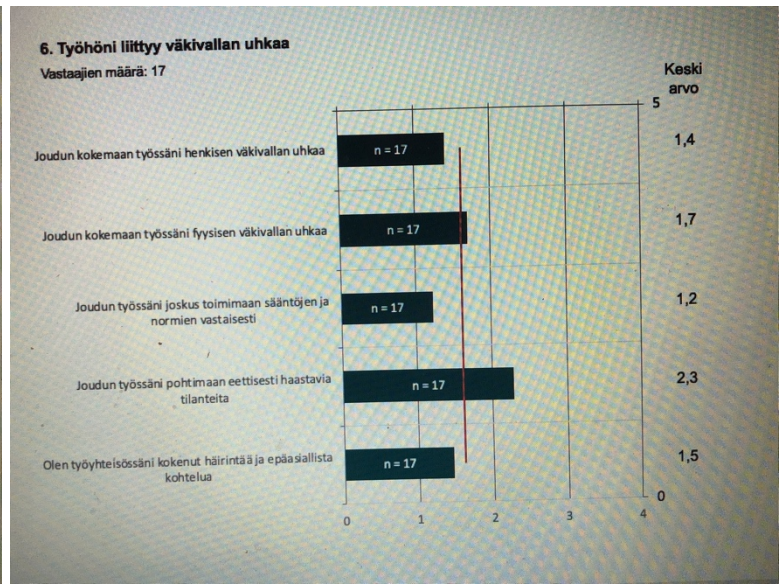
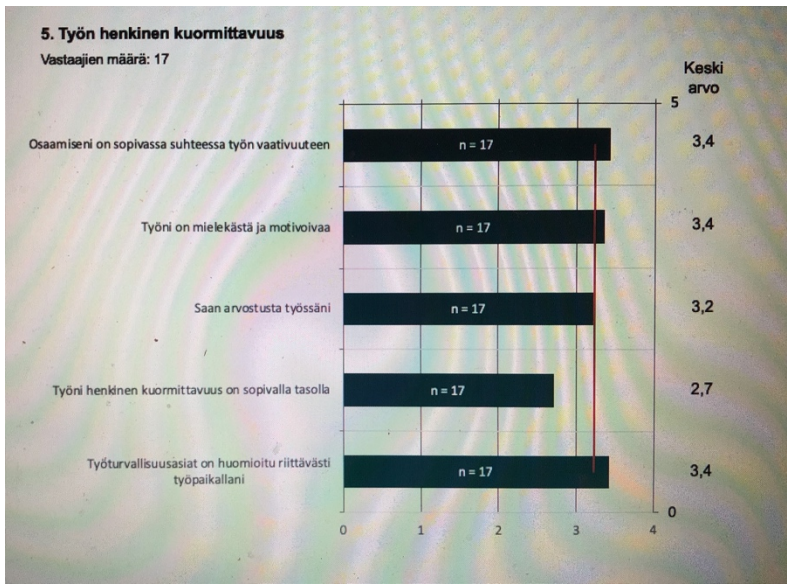
Vastaajien määrä: 17



4. Työn fyysinen kuormittavuus

Vastaajien määrä: 17





Työhyvinvointi illan runko

PÄIVÄKODIN TYÖILLAN RUNKO 8.4.2020 KLO 17-19

1. Syöminen ja rentoa juttelua **10min**
2. Ystävällisyyttä itsellemme -rentoutumisharjoitus **5min**
3. Vessapaperileikki (etsitään itsestä positiivisia asioita) **10min**
4. Learning cafe pareittain (Miten pystyn vaikuttamaan?) **30min**
 - Henkinen kuormittavuus
 - Työmäärä
 - Tiedonkulku
5. Yhteenveto ja keskustelua edellisestä **20min**
6. Faktaa työhyvinvoinnista PowerPointin avulla **10min**
7. Positiivisuus auringot **15min**
8. Työyhteisöteko **10min**
9. Lopetus: Mitä tuot työyhteisöön kevään aikana, jotta työilmapiiri pysyy hyvänä?
10min

Koronaepidemian vaikutus työhyvinvointiin -kysely

Korona epidemian vaikutus työhyvinvointiin

0 %

Sivu 1

Olen opiskelija Turun ammattikorkeakoulusta. Opiskelen maisteritasoista sosionomin ylempää tutkintoa. Teen tällä hetkellä opinnäytetyötä työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta. Opinnäytetyöni muuttui radikaalisti korona epidemian vuoksi. Tässä kyselyssä esitän avoimia kysymyksiä liittyen työhyvinvointiin korona epidemian aikana. Toivon, että vastaisitte kyselyyn mahdollisimman hyvin.

Mitä tunteita korona epidemia sinussa herättää? *

Miten korona epidemia vaikuttaa henkilökohtaiseen elämääsi tällä hetkellä? *

Miten korona epidemia vaikuttaa työhösi tällä hetkellä? *

Millainen fiilis työyhteisössä on korona epidemian vuoksi? *

Kuinka mielellään tulet töihin korona epidemian aikana? *

1 = erittäin vastenmielisesti

10 = erittäin mielellään

Valitse sopiva vaihtoehto

Koronaepidemian vaikutus työhyvinvointiin -tulokset

1. Mitä tunteita korona epidemia sinussa herättää? *

...xls ...csv

Osallistujamäärä: 11

- Pelkoa, ahdistusta ja masennusta
- Epidemia herättää huolta ja pelkoa monella tavalla ja itselläni kun on perussairautena astma, niin tartunnan saamisella voisi olla vakavia seurauksia.
- Ahdistusta tulevasta. Mitä tapahtuu?
- Epäuskoisuutta, epätodellista, että tällaista voi oikeasti tapahtua. Huolta perussairaista läheisistä.
- Olen töissä itse, altistun virukselle, vienkö taudin kotiini ja läheisilleni? Tarkastelen jatkuvasti omaa hyvinvointiani, onko tämä nuha tai muu oire koronaa vai kenties allergiaa...
- Ajatukset harhailevat, työn tekeminen tietysti kärsii...
- Huolta, ahdistuneisuutta ja epävarmuutta huumisesta ja tulevasta. Kauanko tämä jatkuu?
- Se herättää ristiriitaisia tunteita kun ei tiedä mihin tämä epidemia johtaa tulevaisuudessa. On tietysti huolta omista iäkkäistä vanhemmistani. Huolta herättää myös laajemmat taloudelliset ja sosiaaliset vaikutukset ihmisten elämään.
- Hämmennystä, epäluuloa, epävarmuutta
- Pelkoa siitä, sairastuuko itse tai läheiset. Miten käy oman työn ja toimeentulon, jos tulee loma utuksia. Epävarmuutta siitä, kuinka kauan tilanne jatkuu.
- Tunteita liikkuu mielessä monenlaisia, lähinnä epätietoisuutta ja epävarmuutta tulevasta. Huoli omasta jaksamisesta kaiken keskellä on suuri. Omien läheisten ja rakkaiden puolesta huolestuu ja miettii heidän jaksamistaan ja terveenä pysymistä.
- Ahdistuksen tunteita on jo mielessä pyörinyt.
- Vaikea uskoa todeksi, stressaa ja ahdistaa oman ja läheisten terveyden puolesta.
- Fiilikset ovat vaihdelleet laidasta laitaan... Miten tältä voi itse välttyä parhaiten. Mihin tämä maailma on mennyt!
- Nyt työkuviot mietityttää suuresti.

2. Miten korona epidemia vaikuttaa henkilökohtaiseen elämäsi tällä hetkellä? *

...xls ...csv

Osallistujamäärä: 11

- En voi nähdä minulle rakkaita ihmisiä, olen huolissani omasta ja läheisten terveydestä.
- Kontaktien välttäminen ja eristäytyneempi elämä kuuluu tämän hetkiseen tilanteeseen. Kotona on etätöitä tekevä koululainen ja mies ja kotona olemista on nyt paljon.
- Oman lapsen puolesta harmittaa harrastusten ja niiden myötä monen kivan tekemisen loppuminen. Nyt täytyy olla kekseliäs ja kehittää vaihtoehtoisia puuhia.
- Vapaa-aika menee oikeastaan kotona. Olen tottunut liikkumaan ja menemään, joten tämä paikoille jääminen on uutta minulle. Lisäksi tartuntariski pyörii mielessä päivittäin.
- Vastaus on jo edellisessä vastauksessa. Lähipiirissäni on ihmisiä, joilla on perusaisauksia, pelkään tartuttavani koronan heihin, koska altistun itse työssäni joka päivä "pöppöille". Vuorovaikutussuhteet tässä työssä ovat suht. laajat, joten se riski, että saan itse tartunnan ja sitä mukaa läheiseni on suuri.
- Hyvin paljon, sillä olen raskaana ja nyt monia neuvolan tarjoamia palveluita on jouduttu perumaan.
- Kovin paljon se ei ainakaan vielä vaikuta. Käyn töissä normaalisti kuten puolisonikin ja aikuiset lapset opiskelevat etänä. Epidemia rajoittaa tietenkin sosiaalisia suhteita, harrastuksia ja liikumista julkisilla paikoilla.
- Töissä vähemmän lapsia, vapaa-ajan harrastukset tauolla, ystäviä tapaan yksi kerrallaan ulkoilun merkeissä, sukulaisia en ole juurikaan tavannut. Toinen lapsista etäkoulussa joten häntä auttelen vapaa-ajalla.
- Omien vanhempien ja lasten isovanhempien kanssa ei pysty olemaan yhteydessä kuin puhelimen välityksellä. Kun toinen lapseni palaa pian Uudellemaalle, jossa siis asuu, emme näe ennenkuin raja taas aukeaa.
- Omat harrastukset jäivät tauolle ja kavereiden kanssa ei voi kokoontua suurin joukoin. Juuri alkaneen opiskelun lähipäivät muuttuvat verkko-opetukseksi
- Rajoittaa sitä ja liikumista ja osallistumista elämään täysipainoisella tavalla. Ystävien tapaamista kaipaen kovasti jo.
- Harrastukset on suljettu eli vapaa-ajan menot vähentyneet huomasti sekä ystävien ja lähteisten tapaaminen myös. Muutenkaan ei tule oikeastaan muulla käytyä kuin töissä ja kaupassa ja lenkeillä...
- Itselläni läsnäolopakko työpaikalla, joten jälkikasvuni joutuu myös olemaan omassa päiväkodissaan paikalla.

5. Kuinka mielellään tulet töihin korona epidemian aikana? *

Osallistujamäärä: 11

- 2 (18.2%): 1
1 (9.1%): 2
- (0.0%): 3
1 (9.1%): 4
4 (36.4%): 5
1 (9.1%): 6
2 (18.2%): 7
- (0.0%): 8
- (0.0%): 9
- (0.0%): 10

Miten korona epidemia vaikuttaa työsi tällä hetkellä? *

...xls ...csv

Osallistujamäärä: 11

- Työssäni on rauhallista ja aikaa toteuttaa itseään ja ideoita lasten kanssa. Kuitenkin päämme päällä on jatkuva pelko lomautuksesta ja sen tuoma taloudellinen uhka.
- Olen pystynyt tekemään etätöitä kotonakin, mikä on ollut erilaista, mutta onnistunut mielestäni hyvin. Olen ottanut muutaman viikon erilaisia vapaita (ves-, talkoo-, palkaton vapaa), jotta voin olla poissa töistä, koska astman takia pelkään mennä töihin. Kun taas palaan töihin, pitää muistaa ankera käsien pesu ja mahdollisuuksien mukaan vähentää kontakteja.
- Jännittää olla töissä tartuntariskin takia. Lisäksi työtehtäviäni ollaan muuttamassa, joten tuleva ja tuntematon pelottaa.
- Olen töissä joka päivä. Lapsia on vähemmän, mutta olemme siirtyneet toiseen päiväkotiin. Näin tuli lisää tartuntapintaa virukselle ja tuli lisää uusia ihmiskontakteja, joilta saada tartunta, riskit kasvoivat! Tätä yhteen muuttamista en oikein ymmärtänyt.....oliko ihan lain kirjaimen mukaan. Eikö pitänyt välttää lisäkontakteja?
- Lapsia on paljon poissa. Henkilökunta yrittää pitää lomaa, uhka lomautukseen on ja myöskin pakkolomien pitäminen. Ryhmätoiminta on päiväkodeissa täysin muuttunut ja kaikki suunniteltu toiminta on keskeytynyt joltain osin.
- Lapsia on tällä hetkellä vähän ryhmässä, joten se vaikuttaa ryhmän toimintaan. Meillä on yhdistetty kaksi päiväkotia ja kaksi ryhmää.
- Töissä on vähemmän lapsia. Pyrimme siihen, että lapset ovat kotona, jos on pieniäkin flunssanoireita. Lapsille on enemmän aikaa.
- Töissä on tapahtunut muutoksia kun siirryttiin toiseen päiväkotiin. Työkavereita jäi lomalle tai siirrettiin muihin tehtäviin. Esiopetuksen muoto muuttui, kun lapsia jäi paljon kotiopetukseen. Tehtävöihjeistukset siirtyivät vanhempien sähköposteihin.
- Työssä korona epidemia näkyy vahvasti; oma työyksikkö suljettu ja on siirrytty isompaan yksikköön, missä mahdollisten tartuntojen määrä on suurempi kun lapsikontakteja on väistämättä enemmän. Oman ryhmän ja talon lapset ovat suurin osa kotona. Hiljaista on ihan eri tavalla. Aikuisien määrä suhteessa lapsilukumäärään on iso, toisaalta hienoa kun kerrankin on aikaa jokaiselle lapselle ja omille töilleen. Osa työkavereista on siirretty toisiin tehtäviin kotihoitoon. Siirretään itsenikin mietityttää ja lomautuksen uhka nostaa stressitasoa.
- Olen lähihoitajana (lastenhoitaja) päiväkodissa ja tällä viikolla joudun siirtymään kotihoiton tehtäviin. Kokemusta kotihoitosta minulla ei ole ollenkaan. Koko arki muuttuu kun päivätyöstä joudun vaihtamaan vuorotyöhön sekä viikonlopputyöhön. Jännittää ja stressaa suuret muutokset omissa elämässä ja kun ei tiedä sitä kauanko tämä kestä.
- Oma päiväkotimme jo suljettu. Toisessa talossa työskennellessä päivät vielä hakevat ohjelmaa ja työskentelytapoja, lapsimäärät nyt vähäisiä.

Millainen fiilis työyhteisössä on korona epidemian vuoksi? *

...xls ...csv

Osallistujamäärä: 11

- Puhallamme samaan hiileen ja tuemme toisiamme.
- Mielestäni hyvä, eikä näy olevan pelkoa eikä paniikkia.
- Olen ollut lomalla, joten en osaa vastata tämän hetkisestä tilanteesta. Aiemmin korona ei vaikuttanut kuin lapsiluvun tippumisenn ja huolellisuutta käsihygieniaan.
- Havaittavissa on ehkä hermostuneisuutta ja ärtyisyyttäkin. Ajattelen, että jokaisella jyllää taustalla pelko sairastumisesta ja sen seurauksista.
- Keskusteleva, avoin, huoltaherättävä, yhteisöllinen. Joka päivä tulee jotain uusia uutisia.
- Epätietoinen ja odottava. Ei oikein tiedetä, koska tulee lapsia päiväkotiin ja lomautetaanko henkilökuntaa jossain vaiheessa.
- Hämmennyt, ärtynyt, odottava tunnelma. Toisaalta myös huumoria, iloa ja rentoa meininkiä.
- Epätodellinen, keskustelu pyörii koronan ympärillä. Niille vähille hoidossa oleville lapsille on nyt aikaa riittämin. Töissä saa tehtyä monia keskennäisiä asioita ja siivottua kaappeja sekä pestyä leluja.
- Epävarmuus kaikesta näkyy vahvasti. Jokainen käsittelee tunteitaan omalla tavalla ja on yhteisenä puheenaheena monta kertaa päivässä. Lohdutamme ja tsemppaamme aina tarvittaessa toisiamme. Toiselle puhuminen auttaa.
- Sekava, jännittynyt... Avoimesti keskustellaan asiasta mutta moni asia mietityttää.
- Mietteläitä ollaan ja tuo osan hlökunnan siirrot tuonne soten puolelle mietityttää, myös mahdolliset lomautukset pyörii mielessä tiuhaan.

