



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

”OLEMME LUOMASSA JOTAIN UUTTA YHTEISTÄ”

Kasvatusyhteisön kokemuksia yhteisöllisyydestä

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaaliala
Sosionomi AMK
Sosiaalipedagoginen lapsi- ja nuorisotyö
Opinnäytetyö
Valmistumisaika Syksy 2012
Ahokallio Sanna
Salo Paula

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

AHOKALLIO, SANNA & SALO, PAULA:
”OLEMME LUOMASSA JOTAIN UUTTA YHTEISTÄ” – Kasvatusyhteisön
kokemuksia yhteisöllisyydestä

Sosiaalipedagoginen lapsi- ja nuorisotyö opinnäytetyö, 55 sivua, 5 liitesivua

Syksy 2012

TIIVISTELMÄ

Päivähoitolaki antaa kasvatusyhteisölle suunnan työn tekemiseen. Päivähoidon tulee omalta osaltaan vastata lapsen hyvästä kasvuympäristöstä ja turvallisista, sekä pysyvistä ihmissuhteista. Lain toteutumiseksi kasvatushenkilöstön työhyvinvointi ja työssä viihtyminen ovat välttämättömiä. Yhteisöllinen ajattelu on tie työhyvinvointiin. Yhteisöllisyyden syntymistä edesauttavat yhteiset toimintatavat ja arvot, työyhteisötaidot ja vuorovaikutustaidot.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia työyhteisön jäsenten yhteisöllisyyden kokemuksia, sekä uuden työyhteisön yhteisöllisyyden erityispiirteitä yhteistyöpäiväkodissa. Työn tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle arvokasta tietoa työyhteisöstä.

Tutkimus on laadullinen ja aineisto kerättiin narratiivisella eli kerronnallisella menetelmällä. Tutkittavat tuottivat kertomuksen omasta yhteisöllisyyden kokemuksestaan. Myös analyysi oli narratiivinen, tutkittavien kertomuksista koottiin yhteisöllisyyden kokemusten ydintarina.

Tulokset jakautuivat neljään yläkategoriaan: työyhteisön kehittäminen, vuorovaikutustaidot, työyhteisön toimintatavat- ja arvot, sekä kuormittavat tekijät. Analyysi oli teoriasidonnainen, joten etsittiin teoriapohjan ja tulosten yhteneväisyyksiä.

Opinnäytetyön tuloksista voi päätellä tutkitun yhteisön olevan hyvällä tiellä kohti yhteisöllisyyttä. Yhteisöstä löytyy paljon hyviä vuorovaikutustaitoja ja kehittymis halukkuutta. Työyhteisö on ilmeisen tietoinen yhteisöllisyyttä edistävästä tekijöistä, mutta yhteisöllinen työtapa on vielä alussa. Johtaja luo mahdollisuuden hyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen työpaikalla. Johtajuuden merkitystä työyhteisö oli pohtinut hyvin vähän. Aineistosta voisi päätellä yhteisön tietävän mitä yhteisöllisyys on, mutta keinoja sen saavuttamiseen täytyy työstää.

Asiasanat: työyhteisö, työyhteisötaidot, yhteisöllisyys, työhyvinvointi, sosiaalipedagogiikka, vuorovaikutus, johtaminen

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

AHOKALLIO, SANNA & SALO, PAULA:
“WE ARE MAKING SOMETHING NEW AND COMMON” – The experiences
of collaborative thinking in the work community

Bachelor’s Thesis in Social pedagogy for work with children and young people
55 pages, 5 appendices

Autumn 2012

ABSTRACT

The Day-care law gives a direction on how to do the educational work in the educational community. The day care should contribute to providing a good growing environment and safe and long-lasting relationships to a child. In order to make that happen, it’s essential that the day care personnel is satisfied and feels good about their work. Collaborative thinking is a way to secure wellbeing at work. The personnel’s common practices and values, workplace skills and interactional skills all together help to develop collaborative thinking.

The purpose of this Bachelor’s thesis is to find workers’ experiences of collaborative thinking in this daycare unit. We also wanted to find out, if there were any specific factors of collaborative thinking in the new unit. The aim of this Bachelor’s thesis is to produce valuable information about this particular unit.

The Bachelor’s thesis is qualitative and the research material was gathered by narrative method. The participants wrote a story about their experiences of collaborative thinking at work. The analysis was also narrative: we compiled one story out of all the stories we got.

The results were divided in four categories: development of work community, interactional skills, common practices and values and stress factors.

The conclusion of the results is that this community is on the way towards collaborative thinking. They have lots of interactional skills and wish to develop themselves. The community is very aware of the factors, which help the progress of collaborative thinking, yet they are still searching the way to accomplish it. The role of the leader is important when pursuing wellbeing and collaborative thinking of a work community. The importance of the leadership did not show up in the material. The conclusion of this thesis is that the community recognizes the importance of collaborative thinking, but they must work on finding out the methods to achieve it.

Keywords: work community, working skills, collaborative thinking, wellbeing at work, social pedagogy, interactional skills, leadership

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	YHTEISÖ JA YHTEISÖLLISYYS	8
2.1	Yhteisö on väline kasvatustyössä	10
2.2	Sosiaalipedagoginen näkökulma	11
3	YHTEISÖLLISYYDEN SYNTYMISEN TEKIJÄT TYÖYHTEISÖSSÄ	12
3.1	Yhteiset toimintatavat ja arvot	13
3.2	Työyhteisötaidot	15
3.3	Vuorovaikutustaidot	16
3.3.1	Vastavuoroinen vuorovaikutus eli dialogisuus	16
3.3.2	Työyhteisöviestintä	18
3.3.3	Tunteet osana vuorovaikutusta	19
4	TAVOITTEENA YHTEISÖLLISYYS	19
4.1	Työyhteisö	20
4.2	Yhteisöllinen johtaminen	21
5	TUTKIMUSTEHTÄVÄ	22
5.1	Kohdeorganisaatio	23
5.2	Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	24
5.3	Aikataulu	24
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
6.1	Tutkimusmenetelmä	26
6.1.1	Narratiivinen tutkimusote	27
6.2	Aineiston analyysi ja tulokset	28
7	TEORIASIDONNAINEN TULKINTA	32
7.1	Yhteisöllisyyden kokemukset yhteistyö päiväkodissa	33
7.1.1	Työyhteisön kehittäminen	34
7.1.2	Vuorovaikutustaidot	35
7.1.3	Yhteisön arvot ja toimintatavat	36
7.1.4	Kuormittavat tekijät	37
7.2	Uuden työyhteisön yhteisöllisyyden erityispiirteitä	38
7.3	Ydintarina yhteisöllisyydestä	39
7.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettinen näkökulma	40

	5
8 POHDINTA	43
LÄHTEET	46
LIITTEET	51

1 JOHDANTO

Toimimme molemmat omassa työssämme päivähoitossa ja näemme läheltä lapsen arjen. Kokemustemme kautta meille on herännyt kysymyksiä ja ajatuksia päivähoitohenkilöstön hyvinvoinnista. Ihmisten kanssa, ihmisille tehtävä työ on haastavaa ja vastuullista. Päivähoitotyössä vastuullisuus erityisesti korostuu, työn kohdistuessa lapsiin, jotka ovat kyvyttömiä huolehtimaan itsestään. Mallin yhteiskunnassa toimimiseen ja vuorovaikutukseen lapsi saa aikuiselta.

Useat lapset viettävät päiväkodissa valtaosan valveillaoloajastaan, eikä silloin ole samantekevää kuka lasta kasvattaa ja miten. Laki lasten päivähoitosta (1973/36) määrittelee päivähoitopalvelun sisältöjä seuraavasti: *”Päivähoidon tulee omalta osaltaan tarjota lapselle jatkuvat, turvalliset ja lämpimät ihmissuhteet, lapsen kehitystä monipuolisesti tukevaa toimintaa sekä lapsen lähtökohdat huomioon ottaen suotuisa kasvuympäristö.”* Henkilökunnan vuorovaikutustaidot, työhyvinvointi ja innostus työhön ovat siis tavoittelemisen arvoisia asioita, joilla saavutetaan hyvinvointia kaikille osapuolille.

Sosiaalipedagogisesta näkökulmasta kasvatusyhteisön tekemä työ voidaan nähdä lapsen sosiaalistumisprosessia tukevana. Yhteisöllinen ja turvallinen kasvatusyhteisö antaa lapselle hyvän lähtökohdan elämään. Aikuisen mallin mukaan lapset oppivat yhteisöllisiä arvoja, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja, sekä kykyä ottaa toisia huomioon. Viime vuosina yksilöllisyys on saanut jalan sijaa yhteisöllisyyden kustannuksella. Sen vuoksi kasvatustyötä tekevien yhteisöjen tulisi opettaa lapsille yhteisöllistä ajattelua. Yhteisöllisen ajattelun hyödyt näkyisivät tulevissa sukupolvissa toisten ihmisten kunnioittamisena, ymmärtämisenä ja huomioon ottamisena.

Koko yhteiskuntaa koskettava muutos jälkiteolliseen aikaan on käynnissä. Opetusministeriön rahoittama Sosiaalialan AMK-osaaminen alan työkentällä - verkostohanke toteutettiin vuosina 2007–2010. Hankkeen julkaisussa Kuosmanen (2010) kirjoittaa post-teollisesta yhteiskunnasta. Hän näkee yhteisöllisyyden lisääntyvän ja yksilön vastuun kasvavan tulevaisuudessa. Meidän, tulevina sosio- nomeina ja yhteiskunnan toimijoina, tulee olla tietoisia yhteiskunnan muutoksista.

Sosionomin työtehtävässä dialoginen ja yhteisvastuullinen työtapa tulee olla osa arkea. (Kuosmanen 2010, 103, 107.)

Tutkimuksessa selvitämme yhteistyöpäiväkodin kasvatushenkilökunnan ajatuksia yhteisöllisyydestä heidän yksikössään. Tutkimuskysymyksillä pyrimme saamaan vastauksia yhteisöllisyyden kokemuksiin yleisellä tasolla, sekä uuden työyhteisön yhteisöllisyyden erityispiirteisiin. Tutkimuksen teoreettisina viitekehyksinä ovat yhteisöllisyyden tekijät lähdekirjallisuudesta ja Tuula Lehtosen sosiaalityön lisen-siaattitutkimus; työhyvinvoinnin määrittäminen hoivatyön tekijöiden tarinoissa. Lehtosen tutkimus oli ainut, joka sopi tutkimuksemme viitekehukseen. Yhteisöllisyyttä on tutkittu eri konteksteissa, muttei kovin laajasti päiväkotikontekstissa. Sosiaalipedagogiikka ja yhteisöllisyys esiintyivät kirjallisuudessa usein kouluym-päristössä. Lähdekirjallisuus koostuu teoksista, joissa käsitellään yhteisöllisyyttä, vuorovaikutusta, viestintää, työyhteisö- ja johtamistaitoja. Tutkimusosion kirjalli-suus liittyy laadullisen tutkimuksen menetelmäkirjallisuuteen ja narratiivista tut-kimusotetta käsitteleviin kirjoihin.

2 YHTEISÖ JA YHTEISÖLLISYYS

Työyhteisöt koostuvat aina yksilöistä ja heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Työyhteisössä yksilön omien arvojen rinnalle nousevat työyhteisön pelisäännöt ja arvot. Näiden kahden näkökulman yhdistelmässä ja yhteisöllisyyden saavuttamisessa tarvitaan kiinnostuneisuutta työtä kohtaan, työn iloa ja toisista välittämistä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 9–13.) Yhteisöt syntyvät ihmisten vuorovaikutuksessa. Siten ihmisten kyvyt toimia sosiaalisissa suhteissa ja vuorovaikutuksen laatu kuvastavat sitä millainen syntynyt yhteisö on. (Haapamäki, Kaipio, Keskinen, Uusitalo & Kuoksa 2000, 16.)

Työmme tutkimuskohteena on päiväkodin kasvatushenkilökunta, joten tässä yhteydessä yhteisö tarkoittaa kyseisen päiväkodin kasvatusyhteisöä. Yleisesti yhteisö termillä tarkoitetaan ihmisten yhteenliittymää ja heidän toimintansa perustuu yhteiseen toimintaan, päämäärään, normeihin ja arvoihin. (Haapamäki ym. 2000, 14.)

Yhteisöllisyys on keskeinen inhimillinen tarve. Johonkin ryhmään, yhteisöön tai ihmissuhteeseen kuuluminen on merkityksellinen itsetunnon ja itsensä hyväksymisen rakennuspuu. Yhteenkuuluvuuden tunne on tärkein yhteisöllisyyden ominaisuus. Yhteisöllisyyden kehittäminen vaatii ihmisten henkilökohtaisten ominaisuuksien, tarpeiden ja toiveiden huomioon ottamista. (Isokorpi 2004,70.)

Yhteisöllisyys on yhteisössä toimivien ihmisten sosiaalisen vuorovaikutuksen positiivissävytteinen ilmaus. Yhteisössä, jossa koetaan yhteisöllisyyttä, koetaan yhteenkuuluvuudentunnetta, saadaan toiselta tukea ja voidaan olla omana itsenä. Kaikessa yksinkertaisuudessaan Kaipion sanoin yhteisöllisyys on sosiaalisen vuorovaikutuksen ominaisuus, tapa tai toimintaperiaate. (Haapamäki ym. 2000, 11–14.)

Ajatus yhteisöllisyydestä ei ole uusi, vaan esimerkiksi jo 1887 saksalainen Tönnies julkaisi teoksensa *Gemeinschaft und Gesellschaft*, jossa hän käsitteli yhteisöjen ja ihmisten välisiä suhteita. Yhteisöjä ja yhteisöllisyyttä on kuvattu monien näkökulmien kautta. Yhteisö voi olla mikrotason yhteisö eli perhe. Toisaalta yh-

teisöjä voidaan tarkastella laajemmin, makrotasolla. Silloin huomioidaan yksilön perheen lisäksi esimerkiksi koulu, päivähoito, työympäristö ja niin edelleen. Kolmantena on mesotaso, jolloin yksilöön tai yhteisöön vaikuttavana tekijänä huomioidaan vielä laajempi ympäristö esimerkiksi yhteiskunta. Tutkimuksemme liittyessä yhteisöllisyyteen kasvatusyhteisössä, kaikki kolme tasoa; mikro-, makro- ja meso vaikuttavat tutkittavaan yhteisöön. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 9–13.)

Yhteisöjen ja yhteisöllisen elämäntavan puolesta puhuvat aiheesta tehdyt, uudet tutkimukset. Yhdysvalloissa Holt-Lundstad, Smith & Layton (2010) ovat tehneet meta-analyysin 148 tutkimuksesta, jotka liittyivät sosiaalisten suhteiden vaikutukseen ihmisten terveyteen. Analyysi paljasti, että vahvat ihmissuhteet omaava yksilö on huomattavasti pienemmässä vaarassa kohdata ennenaikainen kuolema, kuin ne joilla sosiaaliset suhteet ovat vähäisiä. (Kotiranta, Niemi & Haaki 2011, 241.)

Yhteisöllisyyden vaikutuksesta yksilöiden hyvinvointiin on näyttöä myös kotimaasta. Hyyppä (2001) on tehnyt laajoja tutkimuksia Pohjanmaan rannikon väestön kansalaisaktiivisuudesta ja terveydestä. Hän on erityisesti vertailut suomen- ja ruotsinkielisen väestön hyvinvoinnin eroja. Tutkimukset osoittivat ruotsinkielisenväestön säilyttävän työkykynsä pidempään kuin suomenkielisen väestön. Syyksi tähän nousivat yhteisölliset elämän tavat. Ruotsinkielisellä väestöryhmällä oli enemmän sosiaalista pääomaa. Sen likimäärinä käytettiin muun muassa ystäväverkostoa, yhdistystoimintaa kuulumista, aktiivista harrastustoimintaan osallistumista eli aktiivista, yhteisöllistä elämäntapaa.

(Duodecim 2001)

Mainitsemisen arvoinen on Yhdessä elämään -hanke, joka on saanut alkunsa jo 1995 erään perheen äidin aktiivisuudesta. Hankkeen voima on yhteisöllisyydessä ja me-hengen luomisessa. Hankkeen ideana oli myönteisyyteen ohjaamalla saada lapset ja nuoret vähentämään tai lopettamaan häiriökäyttäytyminen. Rajoittaminen, kieltäminen ja rähjäminen olivat pois suljettuja tapoja. Toimintamalli aloitettiin Laukaassa ja siihen saatiin sitoutumaan kaikki vanhemmat. Hanke on poikkinut paljon hyvää vielä tähänkin päivään. Laukaan Yhdessä elämään kasvatusyhteistyömalli on palkittu esimerkiksi 2001 Asemanlapset ry:n vastuunkantajapalkinnolla ja Suomen tapaseuran vuoden ”tapateko” tunnustuksella vuonna 2001.

Yhdessä elämään kasvatusyhteistyömallia käytetään kymmenissä suomalaisissa kunnissa. (Hyyppä 2005, 67–68, Yhdessä elämään 2012.)

2.1 Yhteisö on väline kasvatustyössä

Yhteisöllisen työotteen tavoittelu on mielestämme arvokasta kasvatus- ja hoitoalojen työyhteisöissä. Näillä kentillä työtä tehdään vielä kasvavien lasten tai sairauksien väsyttämien tai vanhuuttaan elävien ihmisten parissa. Näemme toimivan työyhteisön ja yhteisöllisen ajattelun työn laatua lisäävänä tekijänä ja siksi kasvatusyhteisölle toivottavana piirteenä. Kuten Puroilan (2002) väitöskirjahanke Kohtaamisia päiväkotiarjessa- kehysanalyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön osoittaa, varhaiskasvatustyö tapahtuu sosiaalisissa tilanteissa, toiminnassa lasten kanssa ja vuorovaikutuksessa kasvattajakollegoiden kanssa. (Puroila 2002, 170–171.)

Päiväkotien kasvatusyhteisöille ominaisia toimintatapoja ovat vuorovaikutteisuus ja yhteenkuuluvuuden kokeminen. Kasvatusyhteisöt ovat toiminnallisia ja toiminta niissä on vuorovaikutteista. Muiden yhteisöjen tavoin, myös kasvatusyhteisöjen toimintaa ohjaavat yhteiset arvot, jotka tekevät näkyväksi kasvatustyön ytimen. Kasvatusyhteisön toiminnan tavoitteeksi sopii hyvin toteamus; ”*Yhteisö pyrkii yksilön hyvinvoinnin edistämiseen*” (Beck & Kosnik 2001). Yksilön hyvinvoinnin edistäminen sosiaalisen vuorovaikutuksen keinoin on juuri ydinasia kasvatustyössä. Sosiaalisella vuorovaikutuksella tarkoitetaan yhteistä toimintaa, verkostoissa toimimista ja toisten tukemista ja tiedon jakamista. (Nummenmaa, Karila, Joensuu ja Rönholm 2007, 24.)

Työelämässä puhutaan usein jaetusta asiantuntijuudesta. Sillä tarkoitetaan yhdessä työskentelyä ja oppimista, toisin sanoen se on osaamisen jakamista, joka edelläkin mainittiin. Työyhteisön kehittäminen on yhteisöllistä oppimista. Yhteisöllinen oppiminen tarkoittaa, että työyhteisöissä opitaan yhdessä asioita koko yhteisön kehittämiseksi. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 17.)

Haapamäki (2000) puhuu kasvatustyön vaativuudesta ja sen myötä yhteisöllisyyden ja voimavarojen yhdistämisen tärkeydestä. Vaikka kasvattajat yksilöinä olisivat kuinka taitavia tahansa, on yhteisö voimavaroiltaan aina vahvempi. Kun kasvatusyhteisö toimii yhteisöllisyyden pohjalta, on tehty työ laadukkaampaa ja jokaisella yksilöllä on mahdollisuus ammatilliseen kasvuun toisten tukemana. (Haapamäki ym. 2000, 28–29.)

2.2 Sosiaalipedagoginen näkökulma

Yhteisön käsite riippuu tieteenalasta, jonka mukaan yhteisöä tutkitaan. Lähestymme kasvatusyhteisöä sosiaalipedagogisesta näkökulmasta, yksilön omasta vastuusta yhteisen hyvän saavuttamiseksi. Työmme lähtökohtana on kasvatusyhteisön yhteisöllisten piirteiden löytäminen. (Nummenmaa ym. 2007, 23.)

Sosiaalipedagogiikassa on useita tekijöitä, jotka kuuluvat tutkimaamme aiheeseen, yhteisöllisyyteen. Sosiaalipedagogiikassa sana sosiaalinen nähdään yhteiskunnallisessa, yhteisöllisessä tai auttamis merkityksessä. (Hämäläinen & Kurki 1997, 15.) Kaksi viimeistä merkitystä voidaan liittää meidän työmme sisältöihin. Yhteisöllinen merkitys viittaa ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, sen kehittämiseen ja kykyyn ottaa toisia huomioon. Auttamis näkökulmassa on kysymys vähäosaisien auttamisesta ja sitä päiväkotityö toisinaan on. Kaikilla perheillä on oikeus päivähoitopalveluun tuloista riippumatta. (Hämäläinen & Kurki 1997, 15.)

Kasvatusyhteisössä tapahtuva toiminta on varsin sosiaalipedagogista. Se tapahtuu yhteisössä, yhteisöä varten. Sosiaalipedagogisessa kasvatustyössä kohteena ovat ne kasvun prosessit, joiden kautta yksilö saavuttaa hyvinvointia, elämänhallintaa ja omaksuu roolin yhteiskunnallisena toimijana. (Hämäläinen 2005, 14.)

Koska käsittelemme varhaiskasvatuspalveluihin kuuluvaa yksikköä, on hyvä muistaa päivähoidon osuus ennaltaehkäisevässä lastensuojelutyössä. Päiväkotityötä tehdään perheen parhaaksi toimien dialogisessa vuorovaikutussuhteessa. Tast (2007) kirjoittaa sosiaalipedagogisesti orientoituneesta varhaiskasvatuksesta. Hän näkee sen dialogisena prosessina, joka perustuu ihmisten osallistumiseen. (Tast 2007, 28–29.)

3 YHTEISÖLLISYYDEN SYNTYMISEN TEKIJÄT TYÖYHTEISÖSSÄ

Työyhteisön yhteisöllisyys ei synny automaattisesti. Sen kulmakivet ovat luottamus ja oikeudenmukaisuus. Johtajalla on ratkaiseva merkitys yhteisöllisyyden syntymisessä, sillä hän luo omalla johtamistavallaan puitteet yhteisölliselle työotteelle. Yhteisöllinen johtaminen perustuu yhdessä asetettujen arvojen pohjalle ja silloin luottamus toiseen, kuunteleminen ja työntekijöiden puolueeton kohtelu ovat ensiarvoisen tärkeitä. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 86.) Johtajan rooli yhteisöllisyyden syntymisessä on niin suuri, että käsittelemme sitä laajemmin työn osassa neljä.

Työyhteisössä luottamus on välttämätöntä toiminnan onnistumisen kannalta. Luottamus syntyy, kun jäsenet saavuttavat tiedon ja tunteen siitä, että toinen on luottamuksen arvoinen. Työyhteisön tunnelman ja ilmaston ollessa luottamuksellinen yhteisön vuorovaikutus ja yhteisöllisyys paranee. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 87.)

Laine (2009) pohtii luottamuksen ja työhyvinvoinnin suhdetta toisiinsa. Työtä voidaan tarkastella erilaisten näkökulmien kautta. Näitä ovat työn näkökulma, fyysisen työhyvinvoinnin näkökulma ja henkisen työssä jaksamisen näkökulma. Ensimmäinen näistä tarkoittaa työn perusasioita; perustehtävä on oltava työntekijälle selkeä ja hänen tulee saada säännöllistä palautetta työstään. Toinen näkökulma koskettaa työn turvallisuutta, ergonomiaa ja työsuojeluasioista huolehtimista. Kolmas näkökulma käsittelee stressitekijöitä ja ihmissuhteita. Luottamus on yhteydessä kaikkiin edellä esiteltyihin näkökulmiin. Hyvin johdettu ja organisoitu työ lisää luottamuksen tunnetta ja siten parantaa yhteisön toimintakykyä. Luottamuksellinen ilmapiiri lisää työntekijän rohkeutta tarttua vaativiinkin työtehtäviin ja yhteisön sisäinen kommunikointi muuttuu avoimeksi ja arkaluontoiset asiat on helpompi käsitellä. Luottamuksen myötä selän takana puhuminen vähenee, kun kaikilla on rohkeutta ottaa esille hankaliakin asioita. (Laine 2009, 131–134.)

Luottamus ja oikeudenmukaisuus ovat arvoja, jotka mahdollistavat yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyden syntymiseen ja työyhteisön kehittymiseen tarvitaan muutakin.

Jotta työntekijä voi tuntea työnsä tärkeäksi ja tavoitteelliseksi, tulee perustehtävä olla kirkkaana jokaisen mielessä. Perustehtävä ilmaisee tarkoituksen kyseisen organisaation olemassaololle. Kun jokainen työyhteisön jäsen ymmärtää ja tiedostaa perustehtävän, on yhteisöllä mahdollisuus kehittyä ja tulla yhä vahvemaksi. (Paasivaara 2009, 52.)

Kantavana ajatuksena työyhteisöjen kehittymiselle voisi pitää työyhteisön jäsenien heräämistä yhteiseen vastuuseen siitä millaista työyhteisöä luomme. Kun kaikki jäsenet sitoutuvat kantamaan vastuunsa, voidaan työyhteisöissä saavuttaa uusia mahdollisuuksia, läsnäolon kulttuuria ja hyvinvointia. Edellä mainittujen asioiden saavuttamiseen tarvitaan työntekijöiden ja johtajien tietoista uudelleen-suuntautumista ajatuksen, tunteen, tahdon ja toiminnan tasolla. (Takanen 2005, 28.)

Tutkimuksemme teoriapohjan perustaksi valikoitui Paasivaaran (2009) Työnsä kokoinen ihminen ja Paasivaara ja Nikkilän (2010) Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia teosten sisältö. Näissä kahdessa teoksessa kiteytyvät asiat, joita työyhteisö tarvitsee toimiakseen ja erityisesti saavuttaakseen yhteisöllisen tavan toimia. Muuhunkin lähdekirjallisuuteen perehdyttyämme valikoituivat yhteisöllisyyttä edistävät tekijät seuraaviksi: työyhteisön toimintatavat- ja arvot, työyhteisötaidot ja vuorovaikutustaidot. Nämä osa-alueet tulivat valituksi myös oman työkokemuksemme ohjaamana. Vahvistuksen näiden tekijöiden valintaan antoi myös tänä vuonna julkaistu Tuula Lehtosen (2011) sosiaalityön lisensiaattitutkimus Tampereen yliopistosta, Työhyvinvoinnin määrittäminen hoivatyöntekijöiden tarinoissa. Lehtosen tutkimus on tehty narratiivisella tutkimustavalla, joten senkin vuoksi se oli kiinnostava. Tutkimuksessa todettiin työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden ilmeinen yhteys, siten valitsemamme yhteisöllisyyden tekijät ovat perusteltuja. Seuraavaksi käsittelemme edellä mainittuja tekijöitä.

3.1 Yhteiset toimintatavat ja arvot

Päiväkotien kasvatusyhteisöjen toiminnalle antavat raamit päivähoitolaki ja asetus (Laki lasten päivähoidosta 36/1973; Asetus lasten päivähoidosta 239/1973). Lain

pohjalta, jokainen yksikkö suunnittelee omat toimintaohjeet ja arvot. Välittömistä kasvatuskäytännöistä ja niiden toteuttamisesta vastaa kasvattajayhteisö ja omalla toiminnallaan arjessa yhteisö vaikuttaa kaiken aikaa lapsen persoonallisuuden kehitykseen ja hänen tulevaisuuden mahdollisuuksiinsa. Siksi kasvattajayhteisön toiminnan voidaan nähdä määrittävän monin tavoin lapsen yksilöllistä kehitystä. Kasvatusyhteisön toimivuuden tunnusmerkkejä ovat yhteisyyden tunne, sitoutuminen perustehtävään, joka on yhdessä määritelty ja yhteiset toimintalinjat sekä tavoitteet. Kasvatustyössä on aina tärkeää toimia johdonmukaisesti ja yhteisön toiminnassa se on olennaista. (Haapamäki ym. 2000, 101–103.)

Kasvatusyhteisön arvoja mietittäessä on työntekijän muistettava erottaa työyhteisön arvot ja omat henkilökohtaiset arvot. Oman ammatilliseen kasvuun yksilö tarvitsee omia, itselle merkityksellisiä arvoja, visioita ja tavoitteita. Taitava työntekijä osaa tarvittaessa vapautua omista toimintamalleista, jotka eivät toimi. Samalla kuitenkin itselle tärkeitä asioita tulee vahvistaa, sillä ne ovat suunnannäyttäjinä muutoksen tullessa. (Takanen 2005, 156.)

Kaikissa yhteisöissä tullaan saman asian äärelle. Ihmiset ovat erilaisia, mutta erilaisuudesta huolimatta yhteisön jäsenten tulee kyetä toimimaan toistensa kanssa. Yhteisön arvot tulisi sopia siten, etteivät ne ole ristiriidassa omien perusarvojemme kanssa. Jos työyhteisön arvomaailma on lähellä omaa arvomaailmaamme, olemme sitoutuneempia tekemään työtä. (Hämäläinen 2005, 81.)

Arvomaailmojen yhteensovittamiseksi tarvitaan hyvää ja avointa arvokeskustelua. Kunnollisessa arvokeskustelussa jokainen työntekijä on tullut kuulluksi tasavertaisesti. Arvokeskustelussa kaikki työyhteisön jäsenet miettivät, pohtivat ja kyseenalaistavat erilaisia arvoja. Toimiva arvokeskustelu, jolla saavutetaan yhteistä hyvää, on työyhteisölle voimavara. (Hämäläinen 2005, 82.)

Myöhemmin työssämme käsitellään dialogisuutta eli vastavuoroista vuorovaikutustapaa. Siihen kuuluva yhteisen ymmärryksen saavuttaminen kuluu kiinteästi arvokeskusteluun. Arvokeskustelu on, hyvin onnistuessaan, opettelua ymmärtämään toisen arvomaailmaa. (Hämäläinen 2005, 84.)

3.2 Työyhteisötaidot

Useassa kirjallisuudessa puhutaan alaitaidoista, joita on tarkasteltu johtamistaitojen vastapainoksi 2000-luvulta lähtien (Silvennoinen 2007, 7). Alaitaito määrittelee työntekijän suhteen esimieheen. Yhteisöllisen näkökulman mukaan kyse on suuremmasta kokonaisuudesta. Työntekijä on osa kokonaisuutta, jolla on yhteinen perustehtävä ja tavoite. Työyhteisön jäsenyys velvoittaa olemaan johdettavana, mutta myös itse ottamaan vastuuta. (Mönkkönen & Roos 2010, 146.)

Aiemmin hierarkisissa organisaatioissa käytettiin termiä alainen. Näitä rakenteita pyritään nykypäivänä purkamaan ja siirrytään ajatteluun, jossa kaikki työskentelevät keskenään samalla tasolla. Työntekijä on asiantuntija omalla alallaan ja toimii yhteistyössä esimiehensä kanssa. (Vesterinen 2010, 112.)

Käytämme työssämme termiä työyhteisötaidot alaitaito termin tilalla. Mielestämme se kuvaa paremmin työyhteisön suhteita, johtaja–alainen-suhdetta ja myös työntekijöiden välisiä suhteita. Työyhteisötaidot tarkoittavat vastuullisuutta ja rakentavuutta suhteessa esimieheen, työtovereihin, itseen ja työhön. Työyhteisötaitoinen työntekijä omaa aktiivisen työotteen tekemiseen ja kehittämiseen, hän osaa myös arvioida omaa kehittymistään ja peilata tätä työn tavoitteisiin. Puutuessaan asioihin hänellä on positiivinen, rakentava ja avoin asenne. (Vesterinen 2010, 116.)

Yleisesti hyväksytyt työyhteisötaitojen sisällöt nousevat myös esille lainsäädännöissä (Vesterinen 2010, 112). Työsopimuslain (55/2001) kolmannessa luvussa käsitellään työntekijän velvollisuuksia seuraavasti: Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. (Työsopimuslaki 55/2001, kolmas luku.) Myös työturvallisuuslain neljännessä luvussa tulee esille, että työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työyhteisötaidoissa ei kukaan voi olla täydellinen tai valmis, aina on mahdollisuus opetella uutta. Työyhteisötaitoja kannattaa kehittää harjoittelemalla, muita tarkkailemalla, virheistä oppimalla ja olemalla yhteistyössä toisten kanssa. (Mönkkönen & Roos 2010, 266.)

3.3 Vuorovaikutustaidot

Yksi tärkeistä työyhteisötaidoista on taito kommunikoida. Mönkkösen (2010) mukaan sosiaalipsykologian näkökulmasta katsottuna, vuorovaikutustaidot ovat työyhteisöllisyyden perusta. (Mönkkönen & Roos 2010, 8.)

Vuorovaikutustaidot nähdään sosiaalisten suhteiden ylläpitävänä voimana. Vuorovaikutuksessa toisten kanssa me kasvamme ja rakennumme ihmisinä, saadesamme palautetta omasta toiminnastamme ja annamme palautetta takaisin. Vuorovaikutuksen laatuun vaikuttavat yksilön itsetuntemus ja voimavarat. Siksi käsittelemme vuorovaikutus-osiossa tunteiden ja viestintätaitojen vaikutusta vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksessa on löydettävissä useita taajuuksia, kevyestä rupattelusta tunteita jakavaan keskusteluun. Tutkimuksemme keskittyessä kasvatusyhteisön vuorovaikutukseen, pohdimme vuorovaikutustaitoja ammatillisen keskustelun näkökulmasta. (Paasivaara 2009, 28–30.)

Työyhteisön jäsenten on hyvä osata esittää mielipiteensä rakentavasti ja osallistua avoimiin keskusteluihin, joissa erimielisyydet sallitaan ja osataan käsitellä. Tällätavoin työntekijät huolehtivat osaltaan työyhteisön toimivuudesta, ottaen huomioon kokonaisuuden ja auttavat toisia työntekijöitä (Vesterinen 2010, 113.)

3.3.1 Vastavuoroinen vuorovaikutus eli dialogisuus

Dialogi käsitteelle on suomen kielessä vastine kuunteleva keskustelu. Työyhteisöissä on päivittäin ratkaistavia ongelmia, pieniä ja suuria, joiden ratkaisemiseen tarvitaan keskustelua ja päätöksen tekoa. Näissä tilanteissa dialoginen vuorovaikutus on tarpeen. Vastavuoroisessa vuorovaikutuksessa osapuolet eivät pyri mitättömään toisen ajatuksia tai päättämään asiaa johtajavetoisesti, vaan keskustelu on

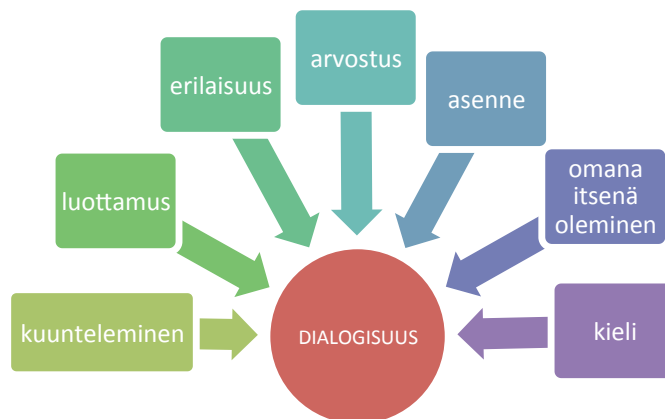
avointa, kaikkia osapuolia kunnioittavaa ja kuuntelevaa. Keskeistä dialogisuudessa on yhteisen ymmärryksen löytäminen, eriävistä mielipiteistä huolimatta. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012.)

Kaivola ja Launila (2007) kuvaavat dialogisuutta (kuvio 1.) seuraavasti: Dialogi nähdään tasavertaisten, reilujen ja oikeudenmukaisten vuorovaikutuskäytäntöjen ilmentymänä. Dialogisessa vuorovaikutuksessa keskustelu perustuu avoimeen ja vastaanottavaan suhtautumiseen toisen ajatuksiin, joka taas vaatii onnistuakseen avoimuutta erilaisuudelle ja toiseudelle. Dialogisessa keskustelussa jokaisella on yhtä suuri tila käytettävissään. (Kaivola & Launila 2007, 91.)

Dialogisuus ja kehittyminen työssä vaativat itsetuntemusta. Yksilön tulisi osata tunnistaa omia tunteitaan, hyväksyä tunteet ja sitä kautta oppia ymmärtämään muiden tunteita. Empatiataidon ja itsetuntemuksen oppimisessa reflektio on hyvä työväline. Reflektio- eli erottelutaito tarkoittaa kykyä tarkastella omia ja toisten tunneprosesseja ja ryhmädynamiikkaa. (Takanen 2005, 65–67.)

Itsereflektio ja itsensä kuuleminen nousevat dialogisissa yhtä tärkeäksi kuin toisen kuuleminen. Omia käsityksiä asioista tulee tarkastella kriittisesti ja dialoginen asennoituminen antaa kaikille mahdollisuuden muodostaa uusia mielipiteitä asioista. Työpaikan avoimen keskustelukulttuurin saavuttaminen vaatii kaikkien panosta ja sitoutumista asiaan. Johtajan tulee luoda puitteet ja aikaa, joka mahdollistaa keskustelun perustehtävästä, keskinäisistä suhteista ja työstä.

(Kaivola & Launila 2007, 92–93.)



Kuvio 1. Dialogisuuden tekijät (Kaivola & Launila 2007, 94–109.)

3.3.2 Työyhteisöviestintä

Työntekijöiden välinen viestintä ylläpitää ja muodostaa työyhteisön toimintaa. Viestinnän kautta mahdollistuu työyhteisön jatkuvuus, yhteistyö ja tavoitteiden saavuttaminen. Viestinnän kehittäminen on työyhteisön toiminnan kannalta tärkeää. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 90.)

Suutarisen ja Vesterisen (2010) mukaan työyhteisötaidoissa kuuluu noudattaa yhteisiä pelisääntöjä, hyvää käytöstä ja kohteliaisuutta, sekä hyviä kommunikointitaitoja. Kommunikoinnin tulee olla avointa keskustelua, jossa sallitaan erimielisyydet ja osataan käsitellä niitä. Taitava työntekijä ilmaisee mielipiteensä rakentavasti ja näin huolehtii osaltaan työyhteisön toimivuudesta, huomioi kokonaisuuksien, sekä auttaa toisia. (Vesterinen 2010, 113.)

Yhteisöviestintä voidaan jakaa viralliseen ja epäviralliseen viestintään. Virallisen viestinnän tilanteissa näkyy työyhteisön jäsenten statuserot. Korkeimman statuksen omaava henkilö johtaa puhetta ja jakelee muille mahdollisuuksia. Ongelmaksi arvojärjestyksessä voi muodostua ryhmän mielipiteiden kehittyminen korkean statuksen omaavan näkemyksien mukaisiksi. Virallinen viestintä on usein yksisuuntaista ja perustuu puhumiseen, eikä toisten kuulemiseen.

Päinvastaisesti, epävirallinen viestintä tapahtuu vapaasti, ilman muotovaatimuksia. Epävirallisessa viestinnässä toteutuu kuuntelemisen kulttuuri, jolloin se on kehittymisen kannalta hedelmällisempää. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 93.) Tutkimuksissa epävirallinen on osoittautunut virallista tehokkaammaksi tavaksi viestittää (Paasivaara 2009, 87).

Todellinen toisen kuunteleminen tarvitsee aitoa läsnäoloa ja kiinnostusta. Kuuntelijan tulee harjaantua hiljentymään tarvittaessa ja keskittyä toisen asiaan. Kehonkieli, eleet ja pienet sanat osoittavat toiselle, että häntä kuunnellaan. (Kaivola & Launila 2007, 97.)

3.3.3 Tunteet osana vuorovaikutusta

Työyhteisöissä on paljon erilaisia ihmisiä ja heillä kaikilla on omat tunteet ja tunte-elämät. Näin ollen työyhteisöissä liikkuu monenlaisia tunteita, jotka ovat väistämättä mukana toiminnassa ja vuorovaikutuksessa. Ihminen on työyhteisössään kokonaisvaltainen, ajatuksineen, tunteineen ja tekoineen. (Hämäläinen 2005, 222.)

Tunnetaidot ovat keskeisiä työyhteisötaitoja, ne ovat tietoisuutta omista tunteista, omien tunteiden käsittelyn taitoa, itsensä motivoimista, toisen ihmisen tunteiden tunnistamista ja ihmissuhteiden vaalimista ja hoitamista. Tunnetaidot edellyttävät omien tunteiden tunnistamista, niistä vastuunottamista ja tarvittavaa tunteiden hillitsemistä. Työyhteisössä tunteita tulee osata käsitellä, siirtää, hillitä, peittää ja hallita. Takanapäin puhuminen ja tunteissa vellominen syövät työyhteisönjäsenen voimavaroja. Mieltä painavat asiat kannattaa ottaa puheeksi ja kertoa omista tunteista ja toiveista. (Vesterinen 2010, 113.)

Tunteiden ilmaisu onkin tärkeä osa työyhteisöviestintää. Työyhteisössä ymmärrettävä viesti sisältää tasapainoilua sanallisen ja sanattoman viestin välillä. Yhdessä esimiehen kanssa työyhteisö voi keskustella tunteiden ilmaisemisesta ja asiallista työpaikkakäyttäytymisestä. Yhdessä he voivat myös asettaa yhteiset pelisäännöt, joita kaikki suostuvat noudattamaan. (Kaski & Kiander 2005, 60.)

Jotta voimme toimia työyhteisöissä, joudumme siis opettelemaan itsehillintää ja tunteiden ymmärtämistä. Työyhteisössä tunteiden rakentava käsittely ja niiden näkyväksi tuominen edesauttaa avoimen ja hyvän työilmapiirin kehittymistä. (Paasivaara 2009, 31.)

4 TAVOITTEENA YHTEISÖLLISYYS

”Yhteisö muodostaa yleensä sosiaalisen toiminnallisen yksikön, jolla on yhteinen ja pysyvä organisaatio, yhteinen historia, sekä yhteiset arvot ja kiinnostuksen kohteet” (Nummenmaa ym. 2007, 23). Tutkimuksemme kohteena on päiväkotia, jonka toiminta on alkanut elokuussa 2011. Kyseessä on siis uusi päivähoitoyksikkö.

Yksikkö täyttää edellä mainitut yhteisön kriteerit, lukuunottamatta yhteistä historiaa ja arvoja. Sen vuoksi on mielenkiintoista tarkastella kyseisen kasvatusyhteisön yhteisöllisyyttä ja sen muodostumista.

Toimiva työyhteisö ei synny itsestään. Siihen on mahdollista kasvaa tiedostamalla ja tutkimalla työhön ja yksilöihin vaikuttavia sisäisiä ja ulkoisia tekijöitä sekä työyhteisön ilmiöitä. (Kaivola 2003, 143.)

4.1 Työyhteisö

Yksilöistä tulee ryhmä, eli he ryhmäytyvät jatkuvan keskinäisen vuorovaikutuksen ja yhteisen määränpään myötä. Ihmisellä on ollut tarve kuulua ryhmään ja tehdä ryhmätyötä kautta historian. Se on ollutkin tae ihmislajin hengissä säilymiselle, sillä yhdessä toimiminen on tuonut parempaa elämänlaatua. (Kaivola 2003, 39.)

Ryhmä muodostuu kehitysvaiheiden kautta. Ensimmäisessä vaiheessa jäsenet ovat epävarmoja ja tarkkailevat toisiaan, yleensä äänekkäät ja rohkeat ryhmän jäsenet ovat näkyviä. Toista vaihetta kutsutaan jäsentymiseksi. Tässä vaiheessa yksilöiden erot alkavat näkyä selkeämmin ja yhteenottojakin saattaa syntyä. Ryhmäläiset ovat vasta tutustumassa toisiinsa ja he hakevat paikkaansa ja rooliansa ryhmässä. Kolmas vaihe on vakiintuminen. Nyt ryhmän jäsenet tuntevat toisiaan paremmin ja ymmärtävät toisen näkökantoja. Yhteiset säännöt ja normit ovat vakiintuneet ja yhteistyö alkaa toimia. Tämä on vaihe, johon useimmat ryhmät jäävät. Ryhmässä vallitsee näennäinen harmonia ja konflikteja vältetään. Kuitenkaan jäsenet eivät toimi täysin avoimesti ja omana itsenään. (Kaivola 2003, 46–47.)

Tavoiteltavaa uutta ryhmää muodostettaessa olisi päästä ryhmänä vakiintumisen tasosta, kypsän toiminnan ryhmäksi. Kypsän toiminnan ryhmässä yhteisymmärrys on hyvä, sillä ristiriitoja ja jäsenten välisiä suhteita on käsitelty avoimesti läpikotaisin. Tällaisessa ryhmässä löytyy luottamusta toisiin ja tukea sitä tarvitsevalle. Olennaista ovat hyvät vuorovaikutustaidot ja yhteisvastuullinen työskentelytapa. (Kaivola 2003, 47.)

Yhteisöä rakennettaessa on kaikkien yhteisön jäsenten päästävä suunnittelutyöhön mukaan. Elävän ja hyvinvoivan yhteisön motivaatio saadaan korkealle antamalla työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa työhön liittyviin valintoihin. (Peltola 2011, 122.)

Kaski ja Kiander (2005) puhuvat samasta asiasta. Työyhteisön vuorovaikutukseen ja yhteistyön sujumiseen kuuluu osallisuuden maksimointi. Kaski ja Kiander erottelevat osallisuuden maksimoinnin viiteen osaan, jotka ovat sosiaalinen- ja tiedollinen osallisuus, päätöksen tekoon osallistuminen, jaettu vastuu ja osallisuus yhteiseen tarinaan. (Kaski & Kiander 2005, 137–138.) Koemme uuden yksikön saaneen upean mahdollisuuden luoda yhteisöllistä ja työntekijöitä osallistavaa yhteisöä.

Uuden ryhmä aloittaessa on tavallista, että ryhmän jäsenet ottavat itselleen tietyn roolin. Tämä voi tulla esiin esimerkiksi palaverissa joidenkin puhuessa aina ja toisten ollessa hiljaa. Pian työntekijät muodostavat oletuksen toisistaan. Näin työyhteisön asenteet vaikuttavat yksilöön. (Kaski & Kiander 2005, 147.)

4.2 Yhteisöllinen johtaminen

Työelämässä uuden yksikön toiminnan aloittaminen on haasteellista. Tutkimamme työyhteisö on aloittanut toiminnan vasta vuosi sitten. Työntekijät eivät tunteet entuudestaan ja fyysinen toimintaympäristö oli vasta valmistunut. Yksikkö aloitti toiminnan tyhjän päältä, sanan varsinaisessa merkityksessä.

Erityisesti uusissa, vasta muodostuvissa yhteisöissä esimiehen rooli on suuri. Hänen tehtävänsä on pitää huolta perustehtävän suorittamisesta ja selkeistä rakenteista. Jos ne eivät ole kunnossa, työntekijöiden keskuudessa saatetaan käyttää aikaa epäolennaiseen. (Kaski & Kiander 2005, 155.) Esimiehenä toimiminen on myös vaativaa, sillä johtaja on jatkuvasti tarkastelun alla. Työyhteisön tarpeisiin on vastattava ja samalla huomioitava myös ulkopuolelta tuleva kritiikki, odotukset ja arvostelut. Hyvä itsetunto auttaa johtajaa kestämaan paineita ja vaikeita tilanteita.

Johtajan tulee tiedostaa omat heikkoutensa ja pyrkiä kehittämään itseään. (Salmi-
nen 2011, 178)

Johtamisella voidaan edistää yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisesti johdetussa yksikössä arvostetaan totuutta, objektiivisuutta ja yhteisöllisyyttä. Toisaalta myös uuden luominen ja innovatiivisuus ovat osa arkipäivää. (Jalava & Matilainen 2010, 88.) Yhteisöllinen johtaminen on kaikinpuolin positiivis-sävytteistä. Toiminta on suunnitelmallista, selkeää ja hyvin määriteltyä. Jokaisen työpanosta arvostetaan ja yhteisössä vallitsee luottamuksellinen ja motivoitunut ilmapiiri. (Jalava & Matilainen 2010, 87.) Juuti & Rovio (2010) kirjoittavat keskusteleavasta johtamisesta. Se on johtamistapa, joka perustuu vuorovaikutukselliseen ja osallistavaan keskusteluun työyhteisössä. Keskusteleva, ihmisten johtaminen soveltuu arvoiltaan demokraattiseen yhteiskuntaamme paremmin kuin autoritääriin, asioiden johtaminen. Keskustelun kautta johtaja ja työyhteisön jäsenet voivat kohdata, jakaa yhteisiä unelmiaan ja näin kehittyä yhteisönä. Pakottamisen sijasta keskusteleva johtaja innostaa ja inspiroi työyhteisön jäseniä. Keskustelevan johtamisen myötä työyhteisöstä tulee paikka, jossa työntekijät viihtyvät. (Juuti & Rovio 2010, 9, 25–26.)

Vesterinen (2010) kirjoittaa myös esimiestaitojen ja työyhteisön hyvinvoinnin yhteydestä toisiinsa. Yhteisöllinen hyvinvoiva työyhteisö tarvitsee esimiehen, joka kykenee kannustamaan työntekijöitään vuorovaikutuksellisesti. Yhteisöllisyys mahdollistuu esimiehen ja työntekijöiden toimiessa hyvässä vuorovaikutuksessa. (Vesterinen 2010, 111–117.)

Lehtosen (2011) tutkimuksen tulokset toivat esille esimiehen roolin palautteen antajana. Positiivinen palaute työstä lisää työntekijän motivaatiota ja kohottaa itsetuntoa. Kun työyhteisön johtamistapa ja ilmapiiri ovat vuorovaikutteisia, lisääntyy yhteisöllisyyden tunne. (Lehtonen 2011, 94.)

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Aloitimme opinnäytetyöaiheen ideoinnin syksyllä 2011. Aiheen valinta oli haastavaa ja molempia tekijöitä innostavan aiheen löytäminen vei aikaa. Halusimme,

että aihe liittyisi varhaiskasvatukseen, sillä me molemmat tavoittelemme lastentarhanopettajan pätevyyttä opinnoillamme. Lahden ammattikorkeakoulun tutkintösäännön mukaisesti olemme toimineet yhteistyössä ulkopuolisen toimeksiantajan kanssa.

Toimeksiantaja löytyi Nastolan kunnasta, otettuamme sivistustoimenjohtajaan yhteyttä sähköpostilla. Villähteen päiväkodin johtaja kiinnostui yhteistyöstä. Kyseinen päiväkotikiinnosti tutkimuskohteena, sillä sen toiminta oli vasta alkanut. Yhteistyötä ryhdyttiin rakentamaan osittain oman kiinnostuksen ja osittain yhteistyökumppanin tarpeen määrittelemänä.

5.1 Kohdeorganisaatio

Toimimme yhteistyössä Villähteen päiväkodin kanssa, joka sijaitsee Nastolan kunnassa. Villähteen päiväkotikiinnosti aloitti toimintansa syksyllä 2011, jolloin varsinainen päiväkotirakennuskin valmistui. Nastolan kunnalla oli päiväkodin valmistumiselle selkeä tarve, joka johtui kasvaneesta lapsiperheiden määrästä alueella. Päiväkodissa toimii neljä lapsiryhmää, joissa on yhteensä 75 lasta (Hippiäiset, Harjalinnut, Kultatiikerit ja Nuolihaukat). Henkilökuntana toimivat seitsemän päivähoitajaa, seitsemän lastentarhanopettajaa, kaksi laitoshuoltajaa ja yksi varahenkilö.

Päiväkodinjohtaja otti meihin yhteyttä syksyllä 2011. Työn mahdollisena ideana johtaja piti työyhteisön kehittämiseen liittyviä asioita. Tavatessamme keskustelimme meitä kiinnostavasta aiheesta, työyhteisön yhteisöllisyydestä uudessa toimintayksikössä. Keskusteluissa tuli ilmi asioita, jotka vaikuttavat yhteisöllisyyden syntymiseen. Esimerkiksi päiväkodissa annetaan iltahoitoa, ja se hidastaa yhteisön jäsenten tutustumista toisiinsa. Yhteisössä on johtajan mukaan useita työntekijöitä, jotka eivät koe tuntevansa työkavereita kovin hyvin.

Päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelmassa on asetettu toiminnan arvoiksi esimerkiksi oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, välittäminen, henkilökunnan sitoutuminen toimintaan sekä yhteistoiminnallinen oppiminen ja rehellisen palautteen antami-

nen työkaverille. (Nastolan kunta 2011) Tutkimuksemme yhteisöllisyydestä tukeena näiden arvojen toteutumista.

LIITE 1. Toimeksiantosopimus

5.2 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää tutkittavan kasvatusyhteisön näkemyksiä oman työyhteisönsä yhteisöllisyydestä. Tarkoituksena on antaa toimeksiantajalle tutkimuksessa esiintulleita, heillä jo olemassa olevia yhteisöllisyyden tekijöitä. Samalla heille annetaan mahdollisuus jatkaa yhteisöllisyyden kehittämistä. Jo tutkimuksen läpivieminen työyhteisössä on yhteisöllisyyttä lisäävää, sillä jokainen osallistuja ajautuu pohtimaan omaa tapaansa työskennellä.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

Miten työntekijät kokevat yhteisöllisyyden uudessa työyhteisössä?

Näkyykö aineistossa uuden yksikön yhteisöllisyyden erityispiirteitä?

5.3 Aikataulu

Teoriapohjan kokoaminen aloitettiin marraskuun 2011, helmikuun 2012 välisenä aikana (kuvio 2). Tutkimme kirjallisuutta koskien yhteisöllisyyttä, työhyvinvointia, ryhmän muodostumista ja laadullista tutkimusta. Suunnitelmaseminaarin pidimme 23.2.2012. Toteutimme tutkimuksen päiväkodilla maaliskuun-huhtikuun 2012 aikana. Ohjaajamme Hanna Vuorimaa kertoi vaihtavansa työpaikkaa, joten kesken prosessin saimme uuden ohjaajan, Tiina Vaaran. Tapasimme ohjaajan toukokuussa päivittääksemme työmme sen hetkistä tilaa. Ohjaajan vaihtuminen toi meille uusia haasteita ja näkemyksiä. Kesätauon jälkeen ryhdyimme analysoimaan aineistoa. Julkaisuseminaarin ajankohta on 11.10.2012.

<p style="text-align: center;">Lokakuu 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tapaaminen päiväkodilla 17.10.2011 • Työn ideointia
<p style="text-align: center;">Tammikuu 2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tapaaminen päiväkodilla, työn näyttö, ideointia
<p style="text-align: center;">Helmikuu 2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • 23.2 Suunnitelmaseminaari koululla
<p style="text-align: center;">Maaliskuu 2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aineiston keruu päiväkodilla
<p style="text-align: center;">Huhtikuu 2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aineiston purku/analysointi
<p style="text-align: center;">Touko-syyskuu 2012</p> <p>Opinnäytetyö työskentelyä</p>
<p style="text-align: center;">Lokakuu 2012</p> <ul style="list-style-type: none"> • 11.10 Julkaisuseminaari

KUVIO 2. Työn aikataulu

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen aloitusvaiheessa menimme päiväkodille esittelemään työmme. Tapasimme päiväkodin henkilökunnan heidän viikottaisessa palaverissaan. Kerroimme henkilökunnalle opinnäytetyöstämme ja sen pääpiirteistä. Jaoimme henkilökunnalle kirjeet, joissa pyysimme päiväkodin työyhteisön jäseniä kirjoittamaan vapaamuotoisen ja omaan kokemukseen perustuvan kertomuksen yhteisöllisyydestä työyhteisössään. Kertomuspyyntö liitteineen annettiin päiväkodin ryhmien jokaiselle työntekijälle, eli 20 henkilölle. LIITE 2. Kirje henkilöstölle.

Jaetussa materiaalissa esittelimme itsemme ja opinnäytetyön aiheen. Kirjekuorissa oli selkeät kirjoitus- ja palautusohjeet. Kertomusten palauttaminen tapahtui suljetussa kirjekuoressa, anonymisti päiväkodille toimitettuun palautelaatikkoon. Käynnillämme kannustimme henkilökuntaa osallistumaan tutkimukseen yhteisen hyödyn nimissä, mutta samalla kerroimme osallistumisen olevan vapaa-ehtoista. Saatekirjeessä oli myös meidän yhteystietomme, jos jollekin osallistujista olisi tullut kysyttävää.

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksemme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen mukaisesti keskitymme tutkimaan ihmisen ajatuksia, tunteja, käsityksiä ja tulkintoja yhteisöllisyydestä työyhteisössä. (Puusa & Juuti 2011, 52.) Pyrkimyksemme on saada mahdollisimman todellista tietoa vastaajien yhteisöllisyyden kokemuksesta, toisin sanoen vastaajien oma ääni on saatava kuuluville. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2004) esittelevät kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä. He nostavat esille niitä tekijöitä, jotka meidän tutkimuksessamme toteutuvat: ihminen tiedon keruun instrumenttina, tutkimusmetodi, jossa tutkittavan omat näkökulmat pääsevät esille ja tarkoituksenmukainen tutkittavien valinta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 155.)

Tutkimuksemme viitekehyksenä ovat työyhteisön yhteisöllisyyden tekijät, jotka olemme esitelleet työn osassa neljä. Yhteisöllisyyttä käsittelevässä kirjallisuudessa eniten esiin nousivat työyhteisön arvot ja toimintatavat, työelämätaidot ja vuorovaikutustaidot. Näitä tekijöitä toivomme löytävämme kertomuksista. Samalla olemme tietoisia siitä, että laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista löytää myös odottamattomia tuloksia. Emme voikaan pitää tutkimuksen lähtökohtana oman teorian testaamista, vaan avoimuutta moninaisten tulosten esiintulolle. (Hirsjärvi ym. 2004, 155.)

6.1.1 Narratiivinen tutkimusote

Tutkimuksen aineisto kerättiin narratiivisella tutkimusotteella. Se ei ole kovin yleisesti käytetty. Laitinen ja Uusitalo (2008) kritisoivat narratiivisuuden metodologisuutta ja sanovat narratiivisuuden olevan enemmän tieteiden välinen keskusteluverkosto kuin tutkimusmenetelmä. (Laitinen & Uusitalo 2008, 110.) Käsite narratiivisuus tulee latinan kielestä. Substantiivi *narratio* tarkoittaa kertomusta ja verbi *narrare* kertomista (Heikkinen 2010, 143). Tutkimuksessa narratiivinen lähestymistapa tarkoittaa huomion kohdistamista kertomuksiin tiedon välittäjänä ja rakentajana. (Heikkinen 2010, 143.)

Narratiivisuudessa on piirteitä, jotka puolustavat sen valintaa tähän tutkimukseen. Tutkimuksemme pyrkimys on kasvatusyhteisön työntekijöiden yhteisöllisen ajattelun kartoittaminen heitä itseään osallistamalla. Työelämätaidot ja omien arvojen pohdinta kuuluvat tähän kiinteästi. Omaa tarinaa pohtimalla ja kirjoittamalla monet asiat selkiytyvät ja jäsentyvät mielessä. Me ymmärrämme itseämme ja muovaamme identiteettiämme tarinoiden välityksellä, narratiivisesti. Kaikki kuulemamme ja näkemämme muuttuvat tarinoiksi ollessamme vuorovaikutuksessa toisten kanssa. (Heikkinen 2007, 145.)

Kertomusten avulla voidaan saada paljon tietoa työntekijöiden mielikuvista, taustoista, ajatuksista ja toiveista. Kertomukset voidaan nähdä myös moraalisen näkökulman kautta, ne antavat paljon tietoa yhteisön tai yksilön arvoista ja traditioista. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 76–78.)

Vaikka kertomus kirjoitettaisiin yksin, henkilökohtaisista näkökulmista, lisää kirjoittaminen yhteisöllisyyden tekijöiden tunnistamista. Kirjoittaessamme rakennamme minuuttamme suhteessa toisiin. Kerromme kokemuksiamme ja samalla jäsenämme paikkaamme maailmassa. (Salo 2008, 83.)

Yksi syy menetelmän valintaan on ajatus kasvatustyötä tekevän henkilöstön valmiudesta heittäytyä kertomusten maailmaan. Päiväkotihenkilöstö voi olla luovaa ja silloin kertomuksen kirjoittaminen yhteisöllisyydestä omalla työpaikalla voisi onnistua helposti.

6.2 Aineiston analyysi ja tulokset

Narratiivinen analyysimme on aineistolähtöinen ja teoriasidonnainen, sillä vertaamme valitsemiamme yhteisöllisyyden syntymisen tekijöitä ja aineistoista nousseita tekijöitä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 97–98.) Tämän kaltaista analyysitapaa kutsutaan abduktiiviseksi päättelyksi. Siinä yhdistetään omia johtoideoita teoriasta ja saatua aineistoa. (Kylmä & Juvakka 2012, 23.) Tutkimuksen aineiston analyysi jakautuu kahteen osaan. Ensin analysoimme narratiivit, eli kertomukset saadaksemme vastauksia tutkimuskysymykseemme. Lisäksi teemme narratiivisen analyysin eli tuotamme ydintarinan aineistosta. (Heikkinen 2010, 149.)

Valitsimme analyysiyksiköt eli yhteisöllisyyden syntymisen tekijät lähdekirjallisuudesta ja eri teorioista. Useat teokset ovat saattaneet meidät yhteisöllisyyden käsitteen rikkaaseen maailmaan, jonka kautta olemme keränneet tietoa. Yksi lähteistämme on Tuula Lehtosen työhyvinvointi tutkimus, jossa hän luonut työhyvinvoinnin hyvän kehän mallin. Siinä työhyvinvoinnin ulottuvuudet näyttäytyvät hyvin samanlaisina, kuin työssämme olevat yhteisöllisyyden syntymisen tekijät. Ulottuvuudet ovat Lehtosen tutkimuksessa Työolosuhteet, työpaikan vuorovaikutussuhteet, henkilö itse ja ammatillinen pohdinta.

Valintojamme on ohjannut myös varhaiskasvatuksesta saamamme ammatillinen tietoperusta. Vilka (2005) määrittelee ammatillisen tietoperustan ammatillisista käytännöistä nousevaksi viitekehyyksi. (Vilka 2005, 24.)

Meille palautui 20 :stä toimitetusta kirjeestä 11 kappaletta. Aloitimme analysoinnin lukemalla tarinoita läpi joitain kertoja. Tavoitteenamme on löytää kertomuksista kohtia, jotka vastaavat tutkimuskysymykseemme ja pyrimme kuvaamaan dokumenttien sisältöä sanallisesti, eli teemme sisällönanalyysiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 106.) Sisällönanalyysin tavoitteena on järjestää aineisto selkeään ja tiiviiseen muotoon ja niin, ettei sen sisällä oleva informaatio katoa. (Puusa 2011, 117.)

Analyysin alussa alleviivasimme kaikista palautetuista kertomuksista ne sanat tai lauseet, jotka liittyvät yhteisöllisyyden kokemuksiin. Koska kertomuksia oli 11 kappaletta, alleviivattavia asioitakin löytyi suuri määrä. Tämän jälkeen kirjasimme kaikki sanat ja lauseet koneelle pelkistettyinä. Tulostimme jaottelun paperiversioksi ja ryhdyimme teemoittelemaan sanoja. Teemoittelu helpottaa hahmottamaan aineiston rakennetta ja teemojen suhdetta toisiinsa. (Puusa & Juuti 2011, 121.) Teemoittelu osoittautui työlääksi, sillä usein vastauksissa oli vain pieniä vivahde-eroja. Toisinaan vaadittiin pitkiäkin pohdiskeluja, jotta teemoihin löydettiin oikeita sisältöjä.

Seuraavissa kuvioissa (3, 4, 5 ja 6) on esimerkit tutkittavien kertomusten pelkistämisestä ja luokittelusta.

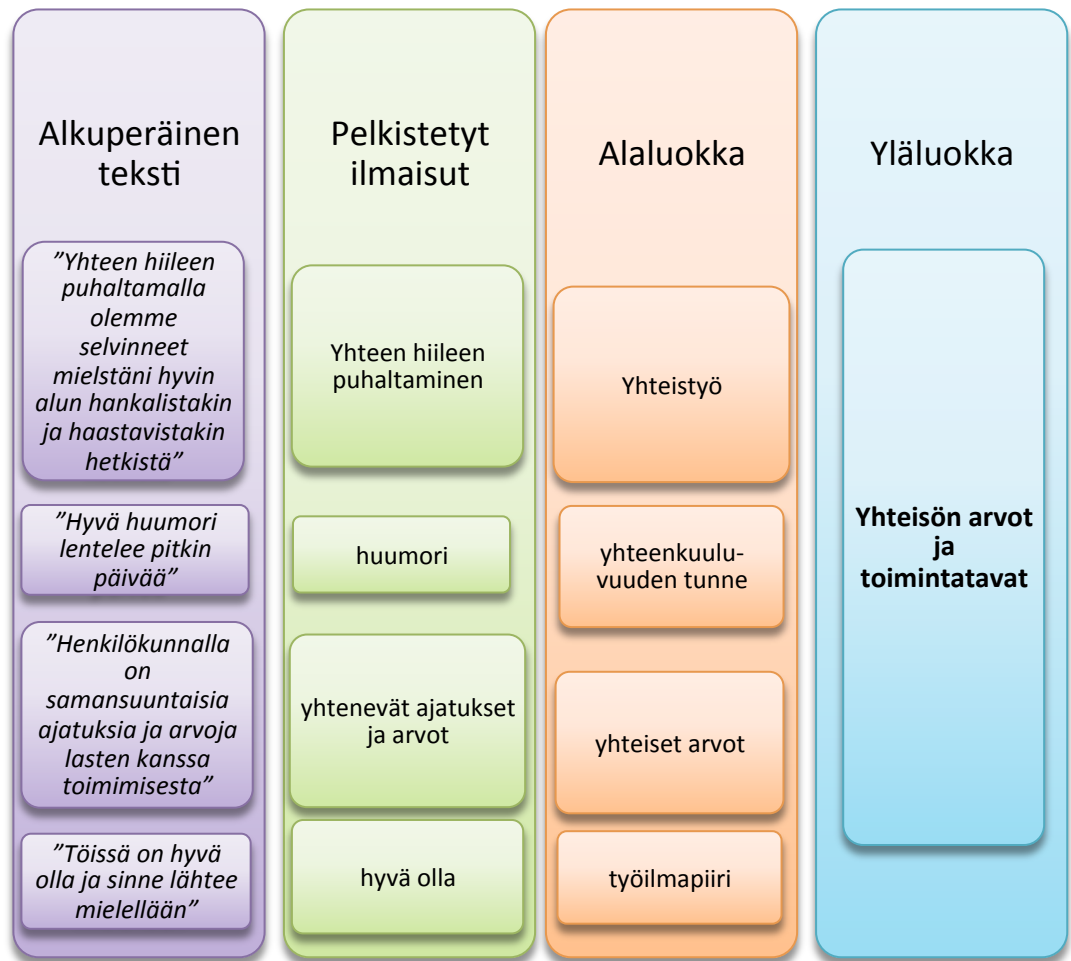
Yhdistimme mielestämme samankaltaisia asioita teemoiksi ja mietimme niille yhdistävän nimittäjän. Nimittäjistä muodostui 15 alakategoriaa. Pohdinnan jälkeen alakategorioista muodostui neljä yläkategoriaa, työyhteisön kehittäminen, vuorovaikutus, yhteisön arvot ja toimintatavat ja kuormittavat tekijät. Kaikki alakategoriat ja yläkategoriat on esitetty kuviossa 7, sivulla 32.



KUVIO 3. Työyhteisön kehittäminen



KUVIO 4. Vuorovaikutustaidot



KUVIO 5. Yhteisön arvot ja toimintatavat



KUVIO 6. Kuormittavat tekijät



KUVIO 7. Aineistosta löytyneet yhteisöllisyyden syntymiseen vaikuttavat tekijät

Lisäksi tutkimuksessa nousi esille uuden päiväkodin yhteisöllisyyden kehittymiseen liittyviä teemoja, kuten voimia vievä aloitus, vieraskoreus, yhteisten toimintatapojen puuttuminen ja ryhmäytyminen. Näistä kerromme kappaleessa uuden työyhteisön yhteisöllisyyden erityispiirteitä.

7 TEORIASIDONNAINEN TULKINTA

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston määrällä ei ole ehdotonta rajaa. Saimme yli puolet päiväkodin henkilökunnasta osallistumaan tutkimukseemme,

joten määrä oli riittävä. Aiemmin esitetyt tutkimustulokset ovat aineistosta nousseita yhteisöllisyyden tekijöitä. Tutkimuksemme on aineistolähtöinen ja lisäksi myös teoriasidonnainen. Tulkitsimme aineistoa teoreettisen viitekehyksen kautta eli vertaamme valitsemiamme yhteisöllisyyden tekijöitä saatuihin tuloksiin.



KUVIO 8. Teoriapohjasta valikoituneet yhteisöllisyyden tekijät

7.1 Yhteisöllisyyden kokemukset yhteistyö päiväkodissa

Saamissamme kertomuksissa oli nähtävissä tiettyjä samankaltaisuuksia. Kuusi kertomusta eteni ajallisesti aloituspäivästä tulevaisuuteen ja niissä oli selkeästi tarinallinen ote. Muut kertomukset olivat luettelon omaisia. Pääasiassa kertomukset olivat positiivisia ja toiveikkaita. Muutamassa kertomuksessa tuotiin esille työyhteisössä tapahtunut vastoinkäyminen. Se oli käsitelty tutkittavien mukaan avoimesti, joka osoitti yhteisöllisyyden tekijöitä olevan päiväkodissa.

Kertomuksista löytyi samankaltaisuuksia teoriaan verraten, mutta esille tuli myös eriäviä löydöksiä, kuten kuormittavat tekijät. Kuormittavat tekijät tarkoittivat tu-

loksissa poissa-oloja ja haasteita työpaikalla, asioita jotka vievät voimavaroja. Näitä emme kuitenkaan tutkimuksellamme hakeneet, vaan halusimme löytää yhteisöllisyyttä edistäviä tekijöitä.

Tutkittavat tunnistivat uudessa työyhteisössään olevan yhteisöllisyyden tekijöitä ja heillä oli myös kokemusta niistä. Seuraavissa kappaleissa tulkitsemme teoriasidonnaisesti kertomuksista esille tulleita yhteisöllisyyden tekijöitä.

7.1.1 Työyhteisön kehittäminen

Aineistosta näkyi selkeästi vastaajien halu kehittää työyhteisöään. Kertomuksista löytyi viisitoista erilaista tekijää liittyen työyhteisön kehittämiseen, esimerkiksi *”paljon on kehitettävää ja parannettavaa”*, *”muutamme käytäntöjä tarvittaessa”* ja *”kehittyä lisää”*. Yhteisöllisyys tarvitsee syntyäkseen yhteistyötä ja halua kehittyä työyhteisönä. Eräs vastaaja kuvaa kehittymishalua osuvasti: *”Toivottavasti meidän talosta ei tule sellaista, että täällä on aina tehty näin, että jatkossakin olemme avoimia uusille tuulille”*.

Työyhteisön kehittämiseen liittyy olennaisesti työntekijän vaikuttamismahdollisuudet työhönsä. Neljä vastaajaa kokee työntekijöiden voivan vaikuttaa työyhteisössä. Yhteisöllisyyden näkökulmasta tunne vaikuttamismahdollisuudesta on tärkeää. Erityisesti kahdessa kertomuksessa esille tuli vahvasti yhteisölliset asiat, *”hyödynnämme kaikkien tietoja ja taitoja”* ja *”pyrimme toteuttamaan esille tulleita asioita niin että mahdollisimman monet ideat ja toiveet toteutuvat”*.

Jotta työyhteisö voisi kehittyä, tarvitaan jokaisen työntekijän omaa ammatillista kehittymistä. *”Ammatillinen kehittyminen”*, *”oppiminen työssä”*, *”itsekasvu”* ja *”toimintatapojen arviointi”* ovat perusasioita ammattitaidon kehittämisessä. Jokaisella työntekijällä on vastuu omasta tekemisestään ja omasta kasvustaan. Työyhteisön kehittäminen yhteisöllisyyden tekijänä nousi tutkimusaineistosta. Työmme teoriaosuudessa ei varsinaisesti ollut nostettu kehittämistä yhteisöllisyyden osatekijäksi, viittauksia kehittämiseen löytyy ainoastaan työyhteisötaitot osiosta. Siellä mainitaan työntekijän hyviin työyhteisötaitoihin kuuluva kehittävä

työote. Aineiston mukaan työyhteisössä on kehittämishalukkuutta ja siten hyvät työyhteisötaidot omaavia työntekijöitä.

Yksittäisenä työyhteisöä kehittävänä tekijänä koettiin *”yhteisten taukojen viettäminen”* ja *”tykytoiminta”*.

7.1.2 Vuorovaikutustaidot

Vuorovaikutustaitoihin liittyviä asioita löytyi aineistosta eniten, 38 kappaletta. *”Tuetaan”*, *”kannustetaan”*, *”uskalletaan”*, *”keskustellaan”* olivat yleisimmin käytetyt kuvaukset. Toisen kohtaaminen oli kuvattu monipuolisesti. Työyhteisössä *”puhutaan avoimesti”*, *”ollaan kohteliaita”*, *”kysellään ja ollaan kiinnostuneita”* sekä *”huomataan ja kannustetaan”*. Toisen kohtaamisessa tarvitaan kuuntelu- ja keskustelutaitoja. Taito *”kuunnella”* tuli esiin kolmessa kertomuksessa. Työpaikan keskusteluja kuvattiin *”hyviksi”*, *”avoimeksi”* ja *”rehellisiksi”*. Yhdessä kertomuksessa oli mainittu *”hyvät kommunikaatio yhteydet osastojen ja johtajan välillä”*. On hyvä että työntekijällä on tämänkaltainen kokemus, sillä työntekijöiden välinen viestintä ylläpitää ja muodostaa työyhteisön toimintaa.

Yksi vuorovaikutukseen ja keskusteluun liittyvä tekijä on palaute, sen antaminen ja saaminen. Työmme teoria osuudessa Paasivaara (2009) sanoo palautteen antamisen ja saamisen olevan yksilön kasvulle tärkeää. Tutkimusaineistossamme vain yksi vastaaja kirjoitti palautteen tärkeydestä. Aineistosta löytyy runsaasti hyviä vuorovaikutus taitoihin liittyviä tekijöitä, mutta palautteen antaminen ja vastaanottaminen voisivat olla mahdolliset kehittämiskohteet, työyhteisön ollessa nuori.

Teoria osiossa käsitelimme dialogisuutta, eli vastavuoroista vuorovaikutusta. Dialogisuuden ydin on toisen ajatusten kunnioittaminen ja kuuleminen, sekä avoin keskustelu. Tutkitun työyhteisön toimintatapoja voi kutsua dialogiseksi. Työyhteisön hyvien kuuntelu- ja keskustelutaitojen lisäksi toisen hyväksyminen ilmenee monin tavoin. He *”pystyvät puhumaan hankalistakin asioista”*, *”käsittelemään asiat sen kanssa jota asia koskee”* ja *”hyväksyvät erilaisuuden”*. Joissain vastauksissa todettiin, että *”kaikkien kanssa on pystyttävä työskentelemään”*, *”selän*

takana puhumista on vähän” ja työkaverille ”annetaan tilaa olla erilainen ja annetaan ajatella erilailla”.

7.1.3 Yhteisön arvot ja toimintatavat

Yhteisön arvoissa ja toimintatavoissa on paljon yhteisöllisyyden tunnusmerkkejä. Yhteisöllisyyttä ilmenee jo monin tavoin, vaikka yhteisö on uusi. Eniten vastauksissa keuhuttiin hyvää työilmapiiriä, työntekijät kokevat päiväkodin olevan *”iloinen, turvallinen ja lämmin”* ja, että *”siellä on hyvä olla”, ”sinne lähtee mielellään”*. Työpaikalla vallitsee *”rento ilmapiiri”* ja *”fiilis on turvallinen ja hyväksyty”*. Joidenkin mielestä työyhteisö on *”innokas”, ”iloinen”* ja siellä *”nauru raikaa”* ja on *”huumoria”*. Kaikki edellä mainitut tekijät lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja parantavat työilmapiiriä. Lehtonen (2011) tutkimuksellaan todentaa yksilön hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden yhteyden. Hänen tutkimuksensa osoitti hyvän työilmapiirin innostavan ja antavan energiaa työn tekemiseen. Yksilön positiiviset onnistumiset työssä lisäävät toisten motivaatiota. Tutkitussa työyhteisössä näkyy selkeästi hyvän ilmapiirin aineksia, joka on yhteisöllisyyden tavoittelussa tärkeää. (Lehtonen 2011, 123.)

Työmme teoriaosuudessa olemme todenneet päivähoitolain olevan lähtökohta päiväkotien toiminnalle ja arvoille. Tutkittavat eivät ole nostaneet päivähoitolakia työtä ohjaavaksi tekijäksi vaan he ovat pohtineet arkisempia yhteisöllisyyden tekijöitä. Aineiston perusteella yhteisiä arvoja on jo pohdittu, tutkittavat kokevat päiväkodissa olevan *”yhteiset arvot”* ja *”samanhenkistä henkilökuntaa”*. Kertomuksista ei tullut esille nimettyjä arvoja, vaan yhteisiä arvoja kuvattiin yleisellä tasolla *”henkilökunnan samansuuntaiset ajatukset ja arvot”*.

Eräs kertomuksen kirjoittajista kuvasi päiväkodin arvomaailmaa hyvin *”haluamme että päiväkotimme olisi aina turvallinen kasvuympäristö, josta lähetämme lapsia suureen maailmaan kokeilemaan tietojaan, taitojaan, omia siipiään.”*

Hämäläisen (2005) mukaan yhteisön arvojen sopimisessa tulee huomioida yksilön omat perusarvot. Olennaista on, että työyhteisön arvomaailma on lähellä yksilön omaa arvomaailmaa. Aineistosta ilmeni työyhteisön jäsenillä olleen eroavaisuuksia arvomaailmoissa. Keskusteluista huolimatta yksi työntekijä vaihtoi työpaikkaa, joka kertomusten perusteella koettiin tapahtuneen arvoriitiriidan vuoksi. Teoriastamme nousee kaksi näkökulmaa arvoihin ja edellä mainittuun liittyen, sitoutuminen työhön ja vapautuminen omista toimintamalleista. (Hämäläinen 2005, 81.)

Yhteisön arvot ja toimintatavat tarvitsevat syntyäkseen yhteistyötä ja hyvää arvokeskustelua. Yhdessä pohtiminen ja keskustelu, ovat työyhteisölle voimavara. Yhdessä toimiminen näkyi useissa kertomuksissa ”suunnitteleimme yhteistä toimintaa”, ”yhteistä toimintaa keksitään aktiivisesti” ja ”yhteiset tuokiot”. Seitsemässä kertomuksessa nostettiin esiin palaverit ja tiimit, jotka ovat tärkeä osa yhteistyötä.

Eräässä kertomuksessa nostetaan esille työntekijöiden halu ja kyky yhdessä työskentelyyn. ”Kaikkien kanssa on pystyttävä työskentelemään vaikka ajatukset olisivatkin toisistaan poikkeavia”.

7.1.4 Kuormittavat tekijät

Kuormittaviksi tekijöiksi kertomuksista esiin nousivat haasteet ja poissa-olot. Haasteina koettiin uuden päiväkodin erityispiirteet, joita käsittelemme seuraavassa luvussa. Muina haasteina nostettiin esiin näkemyserot, väsymys, yhteisesti sovitujen asioiden unohtaminen ja työvuoro-ongelmat. Poissa-olot mainittiin vain kahdessa kertomuksessa, mikä oli yllättävää sillä poissa-olot kuormittavat paikalle jäävää henkilökuntaa.

Kuormittavia tekijöitä oli mielestämme kertomuksissa vähän. Kirjoittajat eivät kokeneet haasteita ylitsepääsemättöminä, vaan lähestyivät haasteita positiivisilla ratkaisuuilla ”ei niin etteikö ongelmia ja näkemyseroja olisi, mutta ne pystytään liki aina keskustelemaan läpi ja pääsemään niistä yli”.

7.2 Uuden työyhteisön yhteisöllisyyden erityispiirteitä

Työyhteisön uutuus välittyi joistain kertomuksista. Aineistossa näkyy runsaasti tulevaisuudesta haaveilua, kehittymishalua ja intoa. Työntekijät kokevat yhteisöllisyyden olevan *”vasta hyvin alkuvaiheessa”*. Yksi kirjoittaja hämmästelee *”meistä tuli meidän talo jo puolessa vuodessa”*, mutta toteaa kuitenkin, *”kun oppii tuntemaan vielä paremmin työkavereitaan niin aina paranee”*. Uusi työpaikka ei näyttäytynyt pelkästään positiivisena. On koettu olevan rankkaa tutustua uusiin työkavereihin ja luoda uutta työyhteisöä *”kun ei ole ollutkaan sitä, mitä ja miten on ennen tehty”*. Eräs työntekijä kuvaa alkua *”haasteellisena mutta myös mielenkiintoisena tulla työhön aivan vieraiden ihmisten joukkoon”*.

Uuteen työyhteisöön tuleminen on haastavaa, sillä uusien ihmissuhteiden määrä on valtava. Kertomuksissa olikin monesti mainittu oman tiimin tärkeys, *”Omassa tiimissämme synkkaa hyvin”* ja *”pian tiimimme yhteisöllisyys alkoi vahvistua”*. Vaikka vuorotyön oletettiin hidastavan tutustumista työkavereihin, on yksi kirjoittaja nähnyt vuorotyön positiivisen puolen; *”aamu- ja iltavuoroissa pääsi pikkuhiljaa tutustumaan myös muiden ryhmien aikuisiin”* Oma tiimi koetaan arvokkaana kertomuksissa. Vaikkei luottamusta vielä ole koko henkilökuntaa kohtaan, niin omassa tiimissä *”pystymme keskustelemaan avoimesti ryhmän sisäisistä asioista ja vaikuttamaan niihin”* ja *”henkilökohtaisista asioista on voinut puhua luottamuksellisesti”*.

Uuden työyhteisön muodostumiseen kuuluu ryhmäytymisen vaiheita. *”Kaikki oli alussa todella innokkaita ja iloisia. Parin kuukauden jälkeen alkoi kuitenkin olla havaittavissa väsymystä ja näkemyseroja”*. Tutkittavat tunnistivat ryhmäytymisen vaiheita, kertomuksissa eräs puhui *”Tutustumisvaiheesta”* ja *”kuohuntavaiheesta”*.

Työntekijät pohtivat tulevaisuuden näkymiä. *”Yleisesti ottaen ensimmäinen vuosi on ollut melko rankka, mutta asiat hioutuvat varmasti paikoilleen pysyvän henki-*

lökunnan parissa”. Eräs kirjoittaja ilmentää hyvän työyhteisön ja yhteisöllisyyden muodostamisen haasteellisuutta ”Yhteisöllisyys ja hyvä työyhteisö eivät synny ja toimi tosta vaan. Ne vaativat paljon asioita ja kehittämistä”.

Käsittelimme työssämme yhteisöllistä johtamista. Ajattelimme johtajuuden merkityksen nousevan esiin useammassa kertomuksessa, työyhteisön ollessa uusi. Johtajuudesta mainittiin yhdessä kertomuksessa *”Päiväkodissamme on erittäin hyvä johtaja”.*

Analyysiä tehdessä olisi ollut helppoa siirtää sanat luokkiin, jotka oli teoria kohdissa esitelty. Myös kohdat jotka olivat jääneet mietintään, olisi ollut helppo lisätä teoria osuuteen jälkeenpäin. Mielenkiinto auttoi meitä toimimaan rehellisesti ja avoimesti aineiston käsittelyssä.

7.3 Ydintarina yhteisöllisyydestä

Narratiivinen analyysi tarkoittaa uuden tarinan tuottamista saadun aineiston perusteella. Uutta tarinaa kutsutaan ydintarinaksi ja siitä tulisi löytyä aineiston kannalta keskeiset teemat. Tutkimuksessamme ydintarinassa kiteytyy löytyneet yhteisöllisyyden tekijät. (Heikkinen 2010, 149.)

Lilja on 30 -vuotias päivähoidon työntekijä. Hänellä on työkokemusta alalta. Nykyisin hän työskentelee uudessa päiväkodissa. Aloitus uudessa päiväkodissa oli jännittävää ja samalla innostavaa. Kaikki työkaverit olivat uusia ja päiväkotikin vasta valmistunut. Tutustuminen työkavereihin alkoi kunnantalolla, jonka jälkeen tutustuttiin päiväkodin tiloihin. Johtaja oli jakanut henkilökunnan tiimeihin, jotka tulisivat työskentelemään yhdessä. Lilja koki helpoksi tutustua ensin oman tiimin jäseniin ja sen jälkeen koko henkilökuntaan.

Tiimissä työskentely tuntui helpolta ja tiimien jäsenet tulivat hyvin toimeen keskenään. Muutaman kuukauden ajan uusi päiväkoti tuntui ”lintukodolta”. Pian syksyn kuluessa alkoi ilmaantua ensimmäisiä haasteita, uuden aloittamiseen liittyvä

väsymys alkoi näkyä ristiriitoina. Monet Liljan työkavereista kokivat rankaksi aloituksen uudessa työyhteisössä. Tiimit selvisivät haasteista keskustelemalla ja olemalla avoimia toisilleen.

Yhdessä keskustelun ja kuuntelemisen kautta he löysivät yhteisiä toimintatapoja ja työtyökavereiden arvomaailmat tuntuivat kohtaavan. Lilja kokee päiväkodissa olevan paljon yhteistä toimintaa, palaverreja, suunnitteluja, yhteisiä tapahtumia ja työkykytoimintaa. Nämä kaikki ovat yhteisöllisiä asioita.

Liljan mielestä vuorovaikutus työpaikalla on hyvää. Siellä tuetaan, kannustetaan ja keskustellaan asioista, hankalistakin. Yksilöiden annetaan olla erilaisia ja ilmapiiri on rento.

Toisinaan Lilja huomaa työkavereiden olevan väsyneitä ja silloin helposti unohdetaan yhdessä sovittuja asioita. Lilja harmittelee kun vuorotyö on tuonut tullessaan työvuoro-ongelmia, jotka kuormittavat työyhteisöä. Onneksi työyhteisöstä on löytynyt joustavuutta asioiden sopimiseksi.

Työpaikalla ilmenee paljon kehittymishalukkuutta ja tulevaisuuden suunnittelua, siksi Lilja toivoisikin pysyvyyttä henkilökuntaan. Toiveissa on, että talosta tulisi sellainen, joka on jatkossakin avoin uusille tuulille. Liljasta se tuntuu mahdolliselta, sillä porukka tuntuu innokkaalta ja töihin tullaan mielellään.

Liljan mielestä työpaikan henkilökunta pärjää ja viihtyy toistensa kanssa. Tämä heijastuu hyvänä ilmapiirinä lapsiin ja vanhemmat myös huomaavat sen.

7.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettinen näkökulma

Tutkimuksen eettisyyden kriteerit perustuvat Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeisiin. Niissä on kolme osa-aluetta, jotka ovat; tutkittavan itsemääräämisoikeus, vahingoittamisen välttäminen ja yksityisyys- ja tietosuojat. (Kuula 2011, 231.) Nämä ohjeet huomioiden olemme pyrkineet toteuttamaan tutkimuksemme.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2000) kirjoittavat tutkimusaiheen valinnasta. Aloitusvaiheessa on hyvä miettiä ketä tutkimus palvelee, vai onko sen tekeminen yhdentekevää? He herättelevät ajatusta myös aiheen yhteiskunnallisesta hyödystä. (Hirsjärvi ym. 2000, 26.) Mielestämme valitsemamme aihe on ollut yhteiskunnallisesta näkökulmasta hyödyllinen. Ihmisenä kasvaminen ja työntekijänä kehittyminen ovat aina kansallista pääomaa yhteiskunnalle, puhumattakaan tutkimuskohteen saamasta hyödystä.

Tutkittavien informointi ja tutkimuksen suorittaminen ovat vaiheita, joissa eettisyys nousee näkyvästi esille. Kuula(2011) nostaa esiin tärkeitä asioita eettisyydestä tutkimusprosessissa. Vastuullinen tutkija informoi tutkittavia saatekirjeen kautta kattavasti. Tutkijoiden nimet, yhteystiedot ja tutkimuksen tarkoitus tulee olla selvästi mainittu. (Kuula 2011, 102.) Nämä kaikki tiedot meidän saatekirjeesämme oli, mutta osallistumisen vapaaehtoisuus oli kirjeestä jäänyt pois. Se kuitenkin kerrottiin suullisesti esittelytilaisuudessa.

Tutkimuksen eettisyyden varmistimme takaamalla tutkittavien nimettömyyden, aineiston huolellisen säilyttämisen ja luottamuksellisen yhteistyön. Tutkimukseen osallistuneen yksikön nimeä ei yleensä julkaista, mutta tässä tutkimuksessa johtaja antoi luvan nimen julkistamiseen.

Yleensä tutkimusmenetelmien luotettavuus todetaan validiteetti (pätevyys) ja reliabiliteetti (pysyvyys) käsitteiden avulla. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133.) Kylmä & Juvakka(2012) esittelevät laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit, jotka ovat koottu eri tutkijoiden näkemyksistä. Nämä kriteerit ovat **uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys**. (Kylmä & Juvakka 2012,127.) Halusimme pohtia tutkimuksemme luotettavuutta valitsemalla nämä kriteerit. Seuraavissa kappaleissa pohdimme kriteerien toteutumista omassa tutkimuksessa.

Uskottavuus tutkimuksessa saavutetaan varmistamalla tulosten vastaavuus tutkittavien käsityksiin, keskustelemalla, antamalla aikaa ja olemalla kiinnostunut osallistujan näkökulmasta. Myös tutkijan on tärkeää pohtia tekemiään ratkaisuja ja työn kulkua. (Kylmä & Juvakka 2012, 128–129.)

Toteutimme tutkimuksen tavalla, joka ei antanut mahdollisuutta henkilökohtaisiin tapaamisiin. Tutkittavan työyhteisön jäsenet saivat kirjoittaa kertomukset itse välitsemassaan paikassa ja omalla ajallaan. Toivomme että tulokset ovat tutkimukseen osallistuneiden aitoja käsityksiä yhteisöllisyydestä. Tutkittavan kirjoittamassa aineistossa on etunsa, aineiston käsittelyssä meidän on helppo palata käsiteltävään aiheeseen.

Mielenkiinto suuntautuu juuri osallistujien kokemaan todellisuuteen ja olemme antaneet aikaa aineiston käsittelyyn. Toivomme, että vastaajissa oli työyhteisön eri ammattien edustajia. Näin ollen mahdollisimman moni näkökulma tulisi esille. Työskennellessämme parina, olemme keskustelleet ja pohtineet yhteisiä valintojamme. Olemme myös kirjoittaneet koko tutkimusprosessin ajan muistioita tapaamisistamme ja muutosehdotuksista ohjaajien ja toimeksiantajan kanssa, sekä omista työskentely kerroistamme. Nämä seikat vahvistavat työn luotettavuutta.

Refleksiivisyyden nimissä tiedostamme taustamme ja lähtökohtamme tutkimuksen tekijöinä. Tuomi ja Sarajärvi (2002) ottavat esille puolueettomuuden näkökulman, joka voi vaikuttaa työn muotoutumiseen valintojen ja tulkinnan mukaisesti. Työmme teoria osuus pohjautui omiin valintoihin ja aiempiin tutkimuksiin, jotka antoivat meille haasteen puolueettomuuteen. Työmme teoria osuudesta muodostunutta kokonaisuutta vertaamme tutkimuksen tuomiin tuloksiin vasta aineiston analyysin jälkeen tulokset osiossa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133.)

Pyrimme antamaan työssämme mahdollisimman paljon kuvailevaa tietoa toimeksiantajasta, tutkimuksesta ja siihen osallistuneista, jolloin tulosten siirrettävyyttä voidaan arvioida. (Kylmä & Juvakka 2012, 129.)

8 POHDINTA

Opinnäytetyö prosessin lähtökohtana oli pohdinta kasvattajayhteisön ja lasten välisestä vuorovaikutussuhteesta. Työkokemuksemme varhaiskasvatuksessa on saanut meidät uskomaan päivähoidon aikuisten toiminnan vaikuttavan lasten kasvuun. Jotta kasvatusyhteisö voisi taata lapsille hyvän kasvatusympäristön ja turvalliset ihmissuhteet, täytyy heidän olla itse hyvinvoivia.

Kasvattajan toiminnan vaikutuksia lapseen ei voinut suoraan valita tutkimusaiheeksi, joten aiheeksi valikoitui kasvatusyhteisö. Idean kasvatusyhteisön yhteisöllisyyden tutkimiseen vaikutti moni asia. Sosionomikoulutuksemme perustana on sosiaalipedagogiikka. Sosiaalipedagogisen ajattelun ja yhteisöllisyyden yhteys on ilmeinen, yksilön vastuu omasta ja yhteisestä hyvinvoinnista, olipa kyse työyhteisöstä tai yksityiselämästä. Sosionomi (AMK) opintojemme sisällöissä on korostunut yhteisöllinen ajattelu, jossa yhteisö nähdään voimaannuttavana ja työhyvinvointia tukevana.

Yhteisöllisyys tutkimusaiheena oli myös yhteiskunnallisesti ajankohtainen. Sosiaali- ja terveysministeriön strategia, Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020, korostaa työhyvinvoinnin merkitystä ja yhteisöihin kuulumisen tärkeyttä. Kun yhteiskuntamme yrittää ehkäistä tehokkaasti syrjäytymistä, uskomme yhteisöjen vaikuttavan positiivisesti lasten hyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010)

Ensimmäisissä suunnitelmissa haaveilimme toiminnallisesta opinnäytetyöstä, jossa olisimme toteuttaneet päivähoito henkilöstölle yhteisöllisyyttä tukeva toimintaa. Toimeksiantajan löydyttyä aloitimme yhteistyön suunnittelun. Toiminnallisen tutkimuksen toteuttaminen tässä työyhteisössä osoittautui mahdottomaksi. Tutkimukseen osallistuvien vuorotyön vuoksi koko yhteisö ei olisi koskaan voinut osallistua yhdessä toteutukseen. Toimivin ratkaisu oli toteuttaa tutkimus osallistamalla työyhteisö pohtimaan ja kirjoittamaan yhteisöllisyydestään.

Kiinnostuimme narratiivisesta tutkimusmenetelmästä, sillä se oli erilainen kuin yleisesti käytetyt menetelmät. Koemme narratiivisuuden näyttäytymisen tutkimuksissa olevan vähäistä. Koimme työlääksi löytää aiempia narratiivisia tutkimuksia tai narratiivisuuteen liittyvää kirjallisuutta. Narratiivisella menetelmällä toteutettu tutkimus antoi työyhteisön jäsenille mahdollisuuden pohtia yhteisöllisyyttä, sillä jokaisen mielipiteet ja ajatukset ovat arvokkaita. Kertomusta kirjoittaessaan jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus osallistua ja kokea osallisuutta yhteisöllisyyden kehittämiseen.

Kertomuksissa oli ennalta arvattavia, sekä odottamattomia asioita. Henkilökunnan saaman kolmisivuisen saatekirjeen ensimmäisenä sivuna oli pohdintaan virittävä tarina. Odotimme tämän ohjaavan vastaajia kertomuksellisuuteen. Valtaosa kuitenkin kirjoitti yhteisöllisyydestä luettelon omaisesti. Neljäsosa kirjoitti kertomuksellisesti. Aineistossa pohdittiin enimmäkseen niitä asioita, jotka saatekirjeessä oli mainittu. Tämä oli hyvä tutkimuskysymyksen kannalta, sillä saimme paljon tarvittavaa aineistoa. Muutamat olivat kuitenkin kirjoittaneet täysin saatekirjeen mukaisesti. Jäimme pohtimaan saatekirjeen sisältöä, ohjasiko se kirjoittajaa liikaa? Toimivampi tapa motivointiin olisi voinut olla valmis kertomuksellinen aloitus, jota kirjoittajat olisivat jatkaneet. Tutkittavat käsitelivät vain saatekirjeessä esitettyjä tekijöitä, eivätkä pohtineet yhteisöllisyyttä syvemmin.

Aineistossa oli hyvin vähän negatiivisia ajatuksia tai kokemuksia. Mietimme kerrotooko tämä hyvästä työyhteisöstä, jossa vastoinkäymiset osataan hoitaa vai ovatko tutkittavat vielä liian vieraita toisilleen? Kuten Kaivola(2003) kirjoittaa, työyhteisön kehittymisen tavoitteet löytyvät yhteisellä keskustelulla, jossa jokainen voi tuoda esille omia ajatuksiaan, mielipiteitään ja tunteitaan. Luottamuksellisessa ilmapiirissä työyhteisön jäsenillä on rohkeutta lähteä yhteiseen prosessiin, jolloin yhteistä oppimista tapahtuu. (Kaivola 2003,166.) Työyhteisön luottamuksen syntyminen vie kauan. Ehkä ajankohta tämänkaltaiselle tutkimukselle uudessa työyhteisössä oli vielä liian aikainen. Yksi jatkotutkimus aiheista voisi olla yhteisöllisyyden kokemusten tutkiminen uudelleen muutaman vuoden kuluttua.

Ajattelemme tutkimuksen olevan työyhteisölle hyödyllinen. Kertomusten kirjoittaminen on saanut yksilöt pohtimaan yhteisöllisyyttä työyhteisössään. Jo pieni

pohdinta voi saada aikaan muutoksen. Tästä tutkimuksesta työyhteisö saa yhteisöllisyyden ydintarinan ja tutkimustulokset opinnäytetyönä. Niiden pohjalta toisena jatkotutkimus aiheena voisi olla johtamisen merkitys yhteisöllisyydessä. Nyt tehdyn tutkimuksen aineistossa johtajuus ei noussut esiin, vaikka se on tärkeä osatekijä.

Odottamattomina tekijöinä koemme tutkimusaineistosta nousseet kuormittavat tekijät. Kuormittavina tekijöinä tutkittavat kokivat työyhteisön haasteet ja poissaolot. Nämä tekijät antavat haasteen yhteisöllisyydelle. Vaikeiden tilanteiden tullessa kohdalle testataan työyhteisön yhteisöllisyyttä. Kun yhteisöllisin keinoin ongelmista selvittää, työyhteisö vahvistuu.

Tutkimuksemme oli mielenkiintoinen, mutta samalla haastava. Aluksi lähdimme innokkaasti työstämään teoriapohjaa, jonka koostaminen oli kovin hedelmällistä. Halusimme käyttää kirjallisuudesta mahdollisimman uusia teoksia, jonka vuoksi käytimme aikaa kirjastoissa kirjojen etsimiseen ja materiaaliin tutustumiseen. Oman kokemuksen siivittämänä syntyi tekstiä monta sivua. Se ei ollut pelkästään hyvä asia. Pitkä kokemus työelämässä ohjasi teoriapohjassa tehtyjä valintoja ja löysimme mielestämme tärkeimmät yhteisöllisyyden tekijät. Sen vuoksi tutkimuksesta tuli teoriasidonnainen. Prosessin edetessä omat valinnat hidastivat analyysin tekoa. Ajatukset piti saada irti omista yhteisöllisyyden tekijöistä ja siirtyä avoimesti tutkimaan aineistoa. Analyysin jälkeen totesimme teoriassa olleiden yhteisöllisyyden tekijöiden olevan tärkeitä, sillä niiden avulla pystyimme löytämään eriäviä asioita. Kaikkein vaikeimmaksi koimme tutkimuksen kuvaamisen teoreettisesti. Tunsimme itsemme todellisiksi menetelmäviidakon raivaajiksi.

Olemme käyneet keskenämme keskustelua opinnäytetyöhön liittyvistä valinnoista. Yhteistyö on sujunut koko prosessin ajan hyvin. Työskentely on tapahtunut yhdessä, vain alkuvaiheessa kirjoitimme omia tekstejä joita yhdistelimme. Tärkein asia, jonka olemme saaneet opinnäytetyöprosessista, on oma ammatillinen kasvu. Olemme saaneet paljon tietoa työhyvinvoinnista ja yhteisöllisyydestä, jota voimme hyödyntää omassa ammatissamme sosionomeina.

LÄHTEET

- Aaltola, J., Syrjälä, L. 1999. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R., Moilanen, P. (toim.) Siinä tutkija missä tekijä. WSOY:Juva.
- Asetus lasten päivähoidosta 239/ 1973.
- Haapamäki, J., Kaipio K., Keskinen, S., Uusitalo, I. & Kuoksa M. 2000. Yhteisö kasvattaa. Päivähoito kasvatus- ja oppimisympäristönä. P. Tampere:Tammer-paino oy.
- Heikkinen, H. 2010. Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola J., Valli R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. P. Juva: WS Bookwell Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, M., & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. P. Jyväskylä: Gummerus.
- Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo:WSOY.
- Hämäläinen P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Hämeenlinna:Kustannusosakeyhtiö tammi.
- Hyypä M. T. 2005. Me-hengen mahti. Keuruu: Otava.
- Hyypä M. T. 2004. Edistääkö talkoohenki terveyttä? Artikkelin nimi: Sosiaalisen pääoman vaikutus terveyteen. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim. [viitattu: 9.2.2012] Saatavissa:
http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/uusinumero?p_p_id=dlehtihaku_view_article_WAR_dlehtihaku&p_p_action=1&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_dlehtihaku_view_article_WAR_dlehtihaku_spage=%2Fportlet_action%2Fdlehtihakuartikke-

[li%2Fviewarticle%2Faction& dlehtihaku_view_article_WAR_dlehtihaku_tunnus=duo94544& dlehtihaku_view_article_WAR_dlehtihaku_p_frompage=uusinumero\)](https://www.dlehtihaku.fi/viewarticle?faction=&dlehtihaku_view_article_WAR_dlehtihaku_tunnus=duo94544&dlehtihaku_view_article_WAR_dlehtihaku_p_frompage=uusinumero)

Isokorpi, T. 2004. Tunneoppia parempaan vuorovaikutukseen. Juva:PS-kustannus.

Jalava, U. & Matilainen, R. 2010. Dynaaminen johtaminen -kohti yhteisöllistä ja näkemyksellistä johtamista. P. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Janhonen, S. & Vanhanen-Nuutinen, L. (toim.) 2005. Kohti asiantuntijuutta. Op-piminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: Dark oy.

Juuti, P. 2010 Mitä tarkoitetaan keskustelevalle johtamisella? Teoksessa: Juuti, P., Rovio, E. (toim.) 2010. Keskusteleva johtaminen. Keuruu: Otava.

Kaivola, T., Launila.H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä:Gummerus.

Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. P. Jyväskylä:Gummerus.

Kaski, S., Kiander, T. 2005. Tunnejohtajuus. Kuuntelua ja vaikuttamista. Helsinki:Edita Prima Oy.

Kotiranta, T., Niemi, P. ja Haaki, R. 2011. Sosiaalisen toiminnan perusta. Helsinki:Gaudeamus Helsinki University Press.

Kuosmanen, V. 2010. Sosiaalinen, sosiaalipalvelut ja sosiaalialan koulutus hyvinvointiyhteiskuntaprojektin jälkeen –katse kohti vuotta 2025. Teoksessa: Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025. Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kouvola: SOLVER palvelut Oy.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kylmä J. & Juvakka T. 2012. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laki lasten päivähoidosta 36/1973.

Laine, N. 2009. Luja luottamus. P. Tampere:Taurus Media.

Laitinen, M. & Uusitalo, E. 2008. Narratiivinen lähestymistapa traumaattisten elämäkokemusten tutkimisessa. Teoksessa Kaasila, R., Rajala, R. & Nurmi K.E.(toim.). Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä. Tampere: Juvenes print.

Lehtonen T. 2011. Työhyvinvoinnin määrittäminen hoivatyöntekijöiden tarinoissa. Sosiaalityön lisensiaattitutkimus. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/lisuri00141.pdf>

Mäkisalo-Ropponen, M. 2007. Tarinat työn tukena. Jyväskylä: Gummerus.

Mönkkönen, K., Roos, S. 2010. Työyhteisötaidot. painettu EU:ssa

Nastolan kunta. Villähteen päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelma 2011. [viitattu 2.2.2012] Saatavissa: http://www.nastola.fi/varhaiskasvatus/pdf/Vasu_Villahde2011.pdf

Nummenmaa, A-R., Karila, K., Joensuu, M. & Rönholm, R. 2007. Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa. Tampere:Tampereen yliopistopaino oy.

Paasivaara L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: tammi.

Paasivaara.L. & Nikkilä. J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Peltola, H. 2011. Yhtenä. Kun minästä kasvaa me. Wsoy pro.

Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen

tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO.

Puroila, A-M. 2002. Väitöskirjahanke. Kohtaamisia päiväkotiarjessa- kehysanalyyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön. Oulun yliopisto. [viitattu: 16.11.2011] Saatavissa:
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514266501/isbn9514266501.pdf>

Päivähoitolaki. Finlex [viitattu: 15.1.2012] Saatavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>

Salminen, J. 2011. Uuden esimiehen kirja. Vantaa: Hansaprint Oy.

Salo, U.-M. 2008. Keskustelu, kertomukset ja performatiivisuus. Teoksessa Kaasila, R., Rajala, R., Nurmi, K.E.(toim.). Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä. Tampere: Juvenes print.

Sosiaali- ja terveysministeriö.2010. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. [viitattu: 13.9.2012] Saatavissa:
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-14357.pdf

Takanen, T. 2005. Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta? Keuruu: Otava.

Tast, E. 2007. Juuret ja siivet – sosiaalipedagoginen orientaatio varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Sosiaalipedagoginen aikakausikirja. Vuosikirja 2007. 8. vuosikerta. P. Kuopio: Kopijyvä, 28–29.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.2012. Dialogisuuden muodostaminen ammattilaisen ja perheen välillä. [viitattu 10.1.2012] Saatavissa:
(http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/periaatteet/dialogisuus_ammattilaisen_ja_perheen_valilla)

Tuomi & Sarajärvi. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki:Tammi.

Tuomi & Sarajärvi. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki:Tammi.

Työsopimuslaki 55/2001. Finlex. [viitattu 4.2.2012] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Finlex. [viitattu 4.2.2012] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>

Vilkka, H.2005. Tutki ja kehitä. Helsinki:Tammi.


Vesterinen, P.-L. 2010. Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa: Suutarinen, M. & Vesterinen, P.-L. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Keuruu:Otava.

Yhdessä elämään. 2011. [viitattu:13.3.2012] Saatavissa:

<http://www.yhdessaelamaan.fi/index2.php3?file=tekstit/kasvatusyhteisty.html>

LIITTEET

LIITE 1. Toimeksiantosopimus


LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
 Lahti University of Applied Sciences

OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSiantosopimus (TKI opintopisteet)

TOIMEKSiantAJA	
Toimeksiantaja	Nastolan kunta/Villöhteen päiväkot
Toimeksiantajan yhteyshenkilö	Suvi Ruusunen
Lähiosoite	Kalevantie 1
Postinumero ja -toimipaikka	15540 Villöhe
Toimipisteen kotikunta	Nastola
Puhelin	044-7698639
Sähköposti	Suvi.ruusunen@nastola.fi
OPINNÄYTETYÖN TEKIJÄ/T	
Nimi/nimet ja tunnukset/tunnukset	Sanna Ahokallio 0901148 / Paula Salo 0901141
Ryhmätunnus/tunnukset	S0509A
Koulutusohjelma ja -ala	Sosiaalipedagoginen lapsi- ja nuorisotyö, Sosiaaliala
Puhelin/puhelimet	050-5908484 / 044-3825855
Sähköposti/postit	@lpt.fi
OHJAAJA	
Ohjaava opettaja	Hanna Vuorimaa / Tiina Vaara
Puhelin	
Sähköposti	Tiina.Vaara@lank.fi
Koulutusala	Sosiaaliala
OPINNÄYTETYÖ	
Opinnäytetyön nimi	"Olemme luomassa jotain uutta ja yhteistä" - Kasvatusyhteisön kokemuksia yhteisöllisyydestä
Opinnäytetyön tavoite	Löytää tutkittavan kasvatus yhteisön kokemuksia yhteisöllisyydestä

SOPIMUS TOIMEKSIANNOSTA

Työelämä maksaa opinnäytetyön tekemisestä opiskelijalle tai ammattikorkeakoululle

Työelämän edustajat ohjaavat aktiivisesti opinnäytetyön tekemistä

Työyhteisö hyödyntää tuloksia toiminnassaan

Opinnäytetyöt ovat julkisia asiakirjoja;
salassa pidettävä materiaali poistetaan toimeksiantajan pyynnöstä ennen julkaisua

Opiskelija toimittaa toimeksiantajalle erillisen raportin opinnäytetyöstä

Muut selvitykset opinnäytetyön kustannuksista, tekijänoikeuksista, aikataulusta ja muista erikseen sovituista yksityiskohdista voidaan liittää tämän sopimuksen liitteeksi.

Liitteitä yhteensä ___ sivua.

Toimeksiantajan tietoja ei saa tallentaa ammattikorkeakoulun yritysrekisteriin.

Tällä sopimuksella toimeksiantaja ja opiskelija sopivat, että opiskelija suorittaa *opinnäytetyöksi määritellyn tutkimuksen tai kehittämistyön toimeksiantajalle.*

Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön opinnäytetyön tekemiseen tarpeelliset tiedot ja antamaan tarvittavaa asiantuntijaohjausta.

ALLEKIRJOITUKSET

OPISKELIJA	Sanna Ahokallio 0901148
Paikka ja päiväys	20/11/2012
Allekirjoitus ja nimenselvennys	Sanna Ahokallio
OPISKELIJA	Paula Salo 0901141
Paikka ja päiväys	20/11/2012
Allekirjoitus ja nimenselvennys	Paula Salo
OHJAAJA	
Paikka ja päiväys	/ 20
Allekirjoitus ja nimenselvennys	
TOIMEKSIANTAJA	
Paikka ja päiväys	20/11/2012
Allekirjoitus ja nimenselvennys	Suvi Ruusunen SUVI RUUSUNEN

Tätä sopimusta on tehty kaksi (2) samansisältöistä kappaletta, joista yksi toimitetaan ammattikorkeakoulun opintotoimistoon tilastointia ja arkistointia varten ja yksi jää toimeksiantajalle.

Kopio sopimuksesta toimitetaan ohjaavalle opettajalle ja jokaiselle opinnäytetyön tekijälle. Sopimuksen kopioista vastaavat opinnäytetyön tekijä/tekijät.

Päivitetty 9.5.2011

LIITE 2. Saatekirje sivu 1/3.

Jokaisella meillä on tarina; elämäntarinamme. Tarina voi olla jännittävä, tylsä, onnellinen, iloinen, uskomaton, mikä vaan, mutta koskaan siinä ei ole mitään asiaankuulumatonta. Jokaisen ihmisen elämässä on juoni, erilainen kuin toisen, mutta aina yhtä merkityksellinen ja tärkeä. Jokaisella työyhteisöllä on tarinansa. Siihen tarinaan vaikuttavat yksilöt eli te jotka työskentelette täällä. Millaista työyhteisön tarinaa sinä haluat olla luomassa? Tämän työyhteisön tarina odottaa kirjoittajiansa...



Saatekirje sivu 2/3.

Hyvät Villähteen päiväkodin työntekijät!

Olemme kaksi Sosionomiopiskelijaa Lahden ammattikorkeakoulusta.

Opintoihimme liittyen teemme laadullista tutkimusta aiheesta yhteisöllisyys kasvatusyhteisössä. Koska työyhteisönne on uusi, olemme kiinnostuneita kuulemaan yhteisöllisyydestä päiväkodissanne kertomuksen muodossa.

Toivomme teidän pohtivan yhteisöllisyyttä omasta näkökulmastanne, sillä tutkimustulosten avulla voitte saada arvokasta tietoa työyhteisöstänne.

Jos teillä on kysyttävää tutkimuksesta tai kertomuksen kirjoittamisesta, ottakaa yhteyttä meihin.

Ystävällisin terveisin,

Sanna Ahokallio

050-590 8484

sanna.ahokallio@lpt.fi

Paula Salo

044-382 5855

paula.salo@lpt.fi

Saatekirje sivu 3/3.

Olemme erityisen kiinnostuneita tutkimaan yhteisöllisyyden kokemuksia päiväkodissanne, sillä tutkimusten mukaan yhteisöllinen työtapo lisää työhyvinvointia. Uskomme hyvinvoivan kasvatusyhteisön vaikuttavan positiivisesti lasten arkeen.

Yhteisöllisyys työpaikalla voi olla...

- ✚ Yhteenkuuluvuuden tunnetta, me -henkeä
- ✚ Työkaverin tukemista ja auttamista
- ✚ Henkilökunnan toimimista yhteisten arvojen ja päämäärien mukaan
- ✚ Halua ja kykyä yhdessä työskentelyyn
- ✚ Taitoa kuunnella, keskustella ja hyväksyä toisten erilaisuus

... tai yhteisöllisyys voi olla jotain aivan muuta.

Toivomme teidän kertovan kirjoitelma muodossa omia ajatuksianne työyhteisöstänne, Villähteen päiväkodissa. Kertomukset saavat olla oman näköisiä. Niissä saa kertoa sekä positiivisia, että negatiivisia ajatuksia, kunhan kertomus pysyy aihepiirissä. Luovia kirjoitushetkiä!

Kertomus palautetaan tässä kirjekuoressa suljettuna palautuslaatikkoon 12.4 mennessä. Palautetut kertomukset tullaan käsittelemään nimettöminä ja luottamuksellisesti.