

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutus

Sanna Ryhänen
Saara Suihko

KUULE MINUA – LUOVA TYÖHYVINVOINTIKYSELYLOMAKE
VARHAISKASVATUKSEEN

Opinnäytetyö
Marraskuu 2021



OPINNÄYTETYÖ
Lokakuu 2021
Sosiaalialan koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät

Sanna Ryhänen, Saara Suihko

Nimeke

Kuule minua- luova työhyvinvointikyselylomake varhaiskasvatukseen

Toimeksiantaja

Joensuulainen päiväkotiyksikkö

Tiivistelmä

Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa on paljon tutkittu, moniulotteinen ilmiö. Opinnäytetyön tarkoituksena oli työhyvinvoinnin kehittäminen joensuulaisessa päiväkotiyksikössä. Tehtävänä oli kehittää työhyvinvointikyselylomake, jossa kysymysten asettelussa on hyödynnetty luovia menetelmiä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä näkyväksi päiväkodin työntekijöiden aidot kokemukset ja tunteet työhyvinvoinnista sekä työhön liittyvistä voimavaratekijöistä

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä päiväkodin kanssa. Opinnäytetyössä hyödynnettiin kirjallisuutta sekä aiempia tutkimuksia opinnäytetyön aihepiiriin liittyen. Uutta, kehittämistyössä tarvittavaa tietoa tuotettiin osallistamalla päiväkodin henkilökuntaa kehittämistyöhön mind map- ja aivoriihi -menetelmien avulla.

Työhyvinvointikyselylomake koettiin helposti lähestyttäväksi sekä tarpeelliseksi työkaluksi osana työhyvinvoinnin kehittämistä. Opinnäytetyöprosessi osoitti, että työhyvinvointi on koko työyhteisön yhteinen asia ja parhaat työkalut työhyvinvoinnin edistämiseen löytyvät, kun kaikki asianosaiset saavat äänensä kuuluviin.

Kieli
suomi

Sivuja 61
Liitteet 4
Liitesivumäärä 10

Asiasanat

Varhaiskasvatus, työhyvinvointi, luovat menetelmät, työn voimavarat



THESIS
October 2021
Degree Programme in Social Services

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Authors
Sanna Ryhänen, Saara Suihko

Title
Hear me – a Creative Work Wellbeing Questionnaire for Early Childhood Education

Commissioned by
Early childhood education and care (ECEC) centre in Joensuu

Abstract

Wellbeing in the field of early childhood education is a much studied, multidimensional phenomenon. The purpose of this thesis was to advance work wellbeing in an ECEC centre in Joensuu. The objective was to develop a work wellbeing questionnaire, in which creative methods are utilized in question phrasing. The aim was to make the ECEC centre's employees' genuine experiences and feelings regarding work wellbeing and work-related resources visible.

The thesis was carried out in co-operation with the ECEC centre and its employees. Literature and previous research in the topic were utilized in the thesis process. New information that was needed for the execution of the development work was generated by involving the employees in the process with mind map and brainstorming methods.

The finished work wellbeing questionnaire was seen as easily approachable and important tool for developing work wellbeing. The thesis process showed that work wellbeing affects the whole work community, and the best tools to further the experience of wellbeing in the workplace can be found when everyone gets their voices heard.

Language
Finnish

Pages 61
Appendices 4
Pages of Appendices 10

Keywords
early childhood education, work wellbeing, creative methods, work resources

Sisältö

1	Johdanto.....	6
2	Varhaiskasvatus	7
2.1	Varhaiskasvatuksen tehtävä	7
2.2	Varhaiskasvatussuunnitelma	7
2.3	Pedagogia varhaiskasvatuksessa	8
3	Työhyvinvointi varhaiskasvatustyössä	10
3.1	Työhyvinvoinnin osatekijät	10
3.2	Toimiva työyhteisö ja yhteisöllisyys.....	11
3.3	Tiimityöskentely	13
3.4	Johtajan rooli	13
3.5	Yksilön rooli	14
4	Työhyvinvoinnin kehittäminen	16
4.1	Voimavaralähtöinen työskentely	16
4.2	Luovat menetelmät työhyvinvoinnin tukena	17
4.2.1	Kirjoittaminen.....	18
4.2.2	Kuvatyöskentely	19
4.2.3	Tunnemittari.....	19
4.3	Työhyvinvointikysely	20
5	Aikaisemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt	21
6	Opinnäytetyön tarkoitus, tehtävä ja tavoite	24
7	Toiminnallinen opinnäytetyö	24
8	Tiedonhankinnan menetelmät.....	25
8.1	Tiedonhankinta osana kehittämistoimintaa	25
8.2	Kirjallisuus ja aiemmat tutkimukset	26
8.3	Osallistavat tiedontuotannon menetelmät	27
8.4	Mind Map.....	28
8.5	Aivoriihi	29
8.6	Opinnäytetyöpäiväkirja	30
8.7	Arviointimenetelmät	31
9	Konstruktivistinen malli	32
10	Opinnäytetyön toteutus	33
10.1	Aloitusvaihe	33
10.2	Suunnittelu -ja esivaihe.....	34
10.3	Työstövaihe	35
10.3.1	Mind map.....	35
10.3.2	Aivoriihi	36
10.3.3	Työhyvinvointikyselylomakkeen työstäminen	38
10.4	Tarkastusvaihe	40
10.5	Viimeistelyvaihe ja valmistumisvaihe	41
11	Tuotoksen kuvaus ja arviointi.....	42
12	Johtopäätökset	47
13	Pohdinta	50
13.1	Prosessin arviointi.....	50
13.2	Opinnäytetyön luotettavuus	52
13.3	Opinnäytetyön eettisyys.....	53
13.4	Ammatillinen kasvu.....	55
13.5	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehittämisideat	57
	Lähteet	59

Liitteet	
Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Mind map -ohje
Liite 3	Aivoriihi
Liite 4	Työhyvinvointikysely

1 Johdanto

Varhaiskasvatustyö ja kasvattajien työhyvinvointi, tai sen puutteet, ovat olleet koronapandemian myötä yhä enenevässä määrin esillä julkisessa keskustelussa. Työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa on tutkittu varsin paljon, ja tutkimuksen valossa työhyvinvoinnin tila näyttäytyy useimmiten kokonaisuudessaan hyvänä, mutta myös kehitettävää selkeästi löytyy. Nislinin (2016, 219) mukaan varhaiskasvatustyötä voidaan pitää haastavana ja monin eri tavoin työntekijöiden jaksamista kuormittavana. Samanlainen viesti kaikuu varhaiskasvatuksen kentältä.

Kiinnostuksemme työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä perustuu sekä aiheen ajankohtaisuuteen että omiin kokemuksiimme varhaiskasvatustyöstä. Pidimme teemaa tärkeänä, haastavana ja hyödyllisenä niin omalle ammatilliselle kasvallemme, kuin myös varhaiskasvatuksen työkentällekin. Varhaiskasvatuksen ammattilaisten ääni on saatava kuuluviin, ja keinoja työhyvinvoinnin lisäämiseksi on etsittävä yhdessä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työhyvinvointia joensuulaisessa päiväkotiyksikössä. Tehtävänä oli kehittää työhyvinvointikyselylomake, jossa kysymysten asettelussa on hyödynnetty luovia menetelmiä. Uudenlaisen työhyvinvointikyselylomakkeen kehittämisellä tavoiteltiin päiväkodin työntekijöiden aitojen, työhyvinvointiin ja työn voimavaroitekiijöihin liittyvien ajatusten ja tunteiden näkyväksi tekemistä. Tarve kyselylomakkeen kehittämiselle tuli päiväkotiyksikön johtajalta. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä yhteistyössä päiväkodin johtajan sekä työntekijöiden kanssa. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi luovia menetelmiä sisältävä työhyvinvointikyselylomake, jossa käsitellään kuutta eri aihealuetta kuvien, kirjoittamisen sekä tunnetyöskentelyn avulla.

2 Varhaiskasvatus

2.1 Varhaiskasvatuksen tehtävä

Varhaiskasvatus on lapsen tavoitteellista ja suunnitelmallista kasvatusta, opetusta sekä hoitoa sisältävää toimintaa, jossa painottuu pedagogiikka. Varhaiskasvatuksen tehtäviin kuuluu tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista sekä edistää lasten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjäytymistä. Varhaiskasvatus tukee myös huoltajia kasvatustyössä ja näin mahdollistaa heidän osallistumisensa työelämään ja opiskeluun. Varhaiskasvatusta järjestävät niin julkinen kuin yksityinen taho Suomessa. Toimintamuotoina ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä avoin varhaiskasvatustoiminta. (Opetushallitus 2020a.)

Suomessa varhaiskasvatus on osa kasvatus- ja koulutuspalveluja, joiden hallinto kuuluu opetus- ja kulttuuriministeriölle. Keskeisiä varhaiskasvatusta sääteleviä ja ohjaavia lakeja ovat muun muassa varhaiskasvatustalaki (540/2018), perustuslaki (628/1998), valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta (753/2018), lastensuojelulaki (417/2007) sekä kansainvälinen YK:n lastenoikeuksien sopimus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2021.)

2.2 Varhaiskasvatussuunnitelma

Varhaiskasvatussuunnitelmakokonaisuus muodostuu kolmesta tasosta. Tasot ovat valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma sekä lapsen varhaiskasvatussuunnitelma. Opetushallituksen uudet varhaiskasvatussuunnitelman perusteet astuivat voimaan vuoden 2019 alussa. Paikalliset päivitetty varhaiskasvatussuunnitelman perusteet otettiin käyttöön elokuussa 2019. (Opetushallitus 2020a.)

Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat kansallinen normi. Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat sitouttavat sekä velvoittavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä toteuttamaan varhaiskasvatustalain sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden arvoperustaa, tavoitteiden sekä

sisältöjen mukaista toimintaa kaikissa varhaiskasvatusta tarjoavissa palveluissa. Uusi opetushallituksen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet vastaa osaltaan muuttuvan maailman haasteisiin. Suunnitelmassa on huomioitu muun muassa toimintaympäristöissä tapahtuneet muutokset sekä viimeisimpien tutkimusten tuoma tieto. Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman tarkoitus on antaa ajattelu- ja toimintatapoja työkaluksi varhaiskasvatusta tarjoaviin toimipaikkoihin. (Opetushallitus 2020b.)

2.3 Pedagogia varhaiskasvatuksessa

Pedagogialla varhaiskasvatuksessa (kuvio 1) tarkoitetaan monitieteistä, ammatillisesti johdettua sekä ammattihenkilöstön toteuttamaan suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Keskiössä on lapsen hyvinvointi ja oppimisen tukeminen. Pedagogiikan painottuminen varhaiskasvatuksessa edellyttää pedagogista asiantuntijuutta sekä henkilöstön yhteistä ymmärrystä siitä, miten lasten oppimista sekä hyvinvointia voidaan parhaiten edistää ja tukea. Varhaiskasvatuksen kokonaisuus toteutuu vuorovaikutuksessa henkilöstön, lasten ja ympäristön kesken, jossa opetus, kasvatus sekä hoito muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden. (Opetushallitus 2018, 22–23.)



Kuvio 1. Pedagogisen toiminnan viitekehys varhaiskasvatuksessa (Opetushallitus 2018, 32).

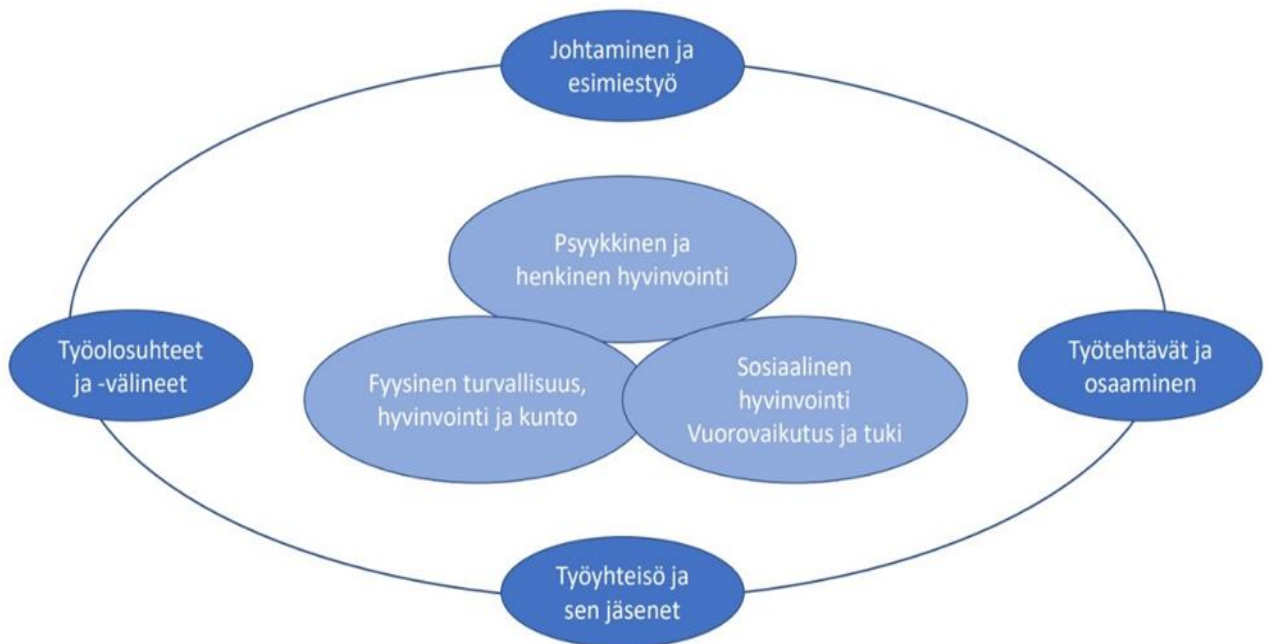
Valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan on määritelty pedagoginen viitekehys. Pedagoginen viitekehys koostuu laaja-alaisesta osaamisesta, lasten mielenkiinnon kohteista sekä tarpeista, oppimiskäsityksestä sekä oppimisen alueista ja arvoperustasta. Jokainen yllä mainittu osa-alue pitää sisällään pienempiin osiin pilkkottuja kokonaisuuksia. Viitekehys on luotu turvaamaan tasa-vertaista varhaiskasvatusta, jota palveluntuottajat voivat muokata omiin varhaiskasvatussuunnitelmiin.

3 Työhyvinvointi varhaiskasvatustyössä

3.1 Työhyvinvoinnin osatekijät

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu paljon. Vaikka useimmiten työhyvinvoinnin tila näyttäytyy kokonaisuudessaan hyvänä, myös kehitettävää löytyy. Varhaiskasvatustyötä pidetään haastavana ja monin eri tavoin työssäjaksamista kuormittavana. Varhaiskasvatustyö on luonteeltaan varsin vauhdikasta, ja työtehtävät vaativat nopeaa reagoimista, ennakoimista sekä joustavaa päätöksentekoa. Lisäksi se on vahvasti vuorovaikutteista ihmissuhdetyötä, jossa vaaditaan herkkyyttä lasten kanssa viestimiseen sekä kykyä havaita ja huomioida lasten yksilölliset tarpeet. Varhaiskasvattajat ovat tiiviissä vuorovaikutuksessa lasten huoltajien kanssa, ja heidän työnsä suuntautuu odotuksia niin lasten, huoltajien, kuin yhteiskunnan taholta. Varhaiskasvatuksen laadun varmistamiseksi tarvitaan paitsi päteviä, osaavia, pedagogisesti taitavia kasvattajia, myös myönteisiä työskentelyolosuhteita. (Nislin 2016, 219.)

Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, johon vaikuttavat useat eri tekijät ja jokainen yksilö voi käsittää työhyvinvointiin kuuluvan hyvinkin erilaisia asioita (Leskinen & Hult 2010, 79). Pakka ja Rätty (2010) ovat määrittäneet työhyvinvoinnin osatekijöitä (kuvio 2) nostamalla keskiöön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin. (Pakka & Rätty 2010, 6.) Työhyvinvoinnista puhuttaessa vastaava erottelu fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen puoleen on yleistä, mutta on syytä muistaa, että kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, ja pahoinvointi yhdellä osa-alueella heijastuu myös muille alueille. Eri osa-alueet siis limittyvät päällekkäin. (Juuti & Vuorela 2015, 85.)



Kuvio 2. Työhyvinvointi ja sen osatekijät (Pakka & Rätty 2010, 6).

Kaikkiin kuviossa esitettyihin osa-alueisiin pystytään vaikuttamaan sekä yksilön, työyhteisön, että työnantajankin toimesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen onkin kaikkien yhteinen asia (Pakka & Rätty 2010, 7, 10, 23, 30). Hyvinvoivassa työyhteisössä jäsenet kokevat olonsa turvalliseksi ja tulevat toimeen keskenään. Työtä tehdään tehokkaasti kohti yhteisiä tavoitteita. Kun työpaikalla voidaan hyvin se lisää energiaa sekä voimavaroja myös työn ulkopuolelle. (Mieli 2021a.)

3.2 Toimiva työyhteisö ja yhteisöllisyys

Työyhteisö on rakenteellinen ja toiminnallinen kokonaisuus, jolla on virallinen tarkoitusperä sekä omat tavoitteet ja toimintamallit. Työyhteisö muodostuu henkilöstöstä sekä määrätystä johtajasta. Työyhteisö määrittää tiettyjä pelisääntöjä ja normeja, joiden toimivuuteen yhteisön jäsenet vaikuttavat omilla valinnoillaan

ja panoksellaan. Toimivassa työyhteisössä keskitytään ongelmien sijaan ratkaisuihin ja sekä positiiviset että negatiiviset tunteet saa tuoda näkyviksi. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12, 16, 20–25.)

Työyhteisössä vallitseva yhteisöllisyys tukee yhteisön jäsenten kanssakäymistä, toisista välittämistä, terveyttä, hyvinvointia, oppimista ja tuloksellisuutta työelämässä. Yhteisöllisyys näkyy työpaikan arjessa yhteisön jäsenten tapana kohdella toisiaan, ja se on paitsi näkyviä tekoja ja sanoja, myös näkymätöntä mehenkeä ja yleistä fiilistä. Työyhteisö on voimanlähde, josta jokainen yhteisön jäsen voi ammentaa. Yhteisöllisyyden tunne puolestaan auttaa pitämään työyhteisön koossa. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12, 16, 21.)

Yhteisöllisyyden edistäminen osana työhyvinvointia tapahtuu työn arjessa yhteisön jäsenten vapaasta tahdosta (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12–13). Jokainen yhteisön jäsen voi osaltaan edistää yhteisöllisyyttä. Oman tehtävänsä täyttäminen, omasta osaamisesta huolehtiminen, yhteistyön tekeminen työkavereiden ja esimiehen kanssa sekä aktiivinen osallistuminen työpaikan kehittämistyöhön ovat yhteisöllisyyttä lisäävää toimintaa. Myös myönteisen ilmapiirin edistäminen sanoin ja teoin, palautteen antaminen ja pyytäminen sekä työpaikan viihtyvyydestä huolehtiminen ylläpitävät yhteisöllisyyden tunnetta. (Manka & Manka 2016, 148–149.)

Kokemus hyvinvoinnista työyhteisössä lisää työntekijöiden motivaatiota, edistää luottamusta sekä työhön sitoutumista ja ylläpitää stressin hallintaa sekä työtyytyväisyyden lisääntymistä. Edellä mainitut asiat luovat edellytyksiä työsuorituksen parantumiseen, työn jatkuvuuteen sekä työssä jaksamiseen. Kun tavoitteena on hyvä, tehokas ja tulokellinen työyhteisö, jossa työhyvinvointi mahdollistuu, pitää se sisällään muun muassa yhteisiä arvoja, oikeudenmukaisuutta, yhteisöllisyyttä, vuorovaikutteista viestintää sekä hyvää johtajuutta ja esimiestyötä. (Suonsivu 2014, 58–60.)

3.3 Tiimityöskentely

Varhaiskasvatustyö tapahtuu eri ammattiryhmien edustajien tiimityönä, kasvat-tajatiimeissä, jotka vastaavat lapsiryhmän toiminnasta. Tiimit ovat usein hetero-geenisia ammatilliselta kokemukseltaan, eli ne muodostuvat kokeneista sekä uusista, vasta työelämään siirtyneistä työntekijöistä. Näin tiimi pitää sisällään erilaista kokemustietoa sekä työkokemusta. (Kupila 2020, 315.) Tiimityöskentely on työyhteisön sisäistä toimintaa, jossa jokainen yhteisön jäsen sitoutuu toimi-maan yhdessä jonkin yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Tiimin sisällä sen jäsenet ymmärtävät yhteistyön arvon sekä ottavat vastuuta koko tiimin onnistu-misesta. (Salminen 2017, 21–25.)

Tiimin menestymisen kannalta on tärkeää, että jokainen jäsen antaa tiimille täy-den työpanoksensa. Kielteisiä vaikutuksia tiimin sisälle voi luoda, jos vain osa jäsenistä tekee työnsä kunnolla. Tämä vaikuttaa kielteisesti kaikkien jäsenten toimintaan sekä tuloksiin. Tiimin jäsenten vastuut voidaan määritellä yhteisellä sopimuksella, jossa sovitaan työnjaosta sekä tiimin pelisäännöistä. Yhteisesti luodut sopimukset auttavat tiimiä muistamaan tiimin toimintaperiaatteet sekä antavat väylän vaatia toiminnan muuttumista, jos joku tiimin jäsen poikkeaa so-vituista pelisäännöistä. Lisäksi jokainen tiimin jäsen on yksilönä vastuussa omien tavoitteidensa toteutumisesta. Jokainen yksilö liittyy osaksi organisaa-tiota omien tavoitteidensa saavuttamiseksi. Tiimin jäsenen onkin hyvä pysähtyä välillä pohtimaan omia tavoitteitaan sekä sitä, mitä tavoitteiden saavuttaminen edellyttää lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä. (Salminen 2017, 85-86.)

3.4 Johtajan rooli

Sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018) että varhaiskasvatustilaki (540/2018) määrittävät ja ohjaavat varhaiskasvatuksen johtajan työtä niin päte-vyysvaatimusten kuin varhaiskasvatustyön suunnittelun, toteuttamisen, arvioin-nin ja kehittämisen sekä niiden edellyttämän pedagogisen johtamisen suhteen.

Johtajan työhön liittyy monia vastuita, ja velvollisuuksia ja johtajaan kohdistuu erilaisia odotuksia niin kontrollin kuin vallankin suhteen työyhteisön taholta

(Mäntyjärvi & Parrila 2021, 263). Varhaiskasvatuksen johtamistyö vaatii vahvaa substanssiosaamista ja oman osaamisen päivittämistä muun muassa uusimman tutkimustiedon ja koulutusten avulla. Johtamiseen kuuluu paitsi henkilöstön osaamisen johtamista, myös hyvinvoinnin johtamista, sillä hyvinvoivat työntekijät ovat varhaiskasvatuksen suuri ja tärkeä voimavara. Johtajan tulee olla tietoinen johtamiensa yksiköiden arjesta sekä siitä, miten pedagogiikkaa toteutetaan ja missä ovat keskeisimmät kehittämisen paikat. (Fonsén & Parrila 2016, 31, 33.)

Johtamisella on suuri merkitys työyhteisön hyvinvoinnille, sillä johtamisella pystytään vaikuttamaan moniin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, kuten työn sisältöön, työolosuhteisiin, työyhteisössä vallitseviin ihmissuhteisiin ja työskentelyilmapiiriin sekä henkilöstön osaamiseen. (Juuti & Vuorela 2015, 23.)

Työhyvinvointia tukeva johtaminen ja esimiestyö on työyhteisöä osallistavaa, voimavaroihin keskittyvää ja ratkaisukeskeistä toimintaa. Avoimen ja luottamuksellisen keskusteluilmapiirin luominen sekä työntekijöiden taitojen ja voimavarojen esiin nostaminen ovat tärkeitä työkaluja hyvinvoinnin luomiseen. Myös työhyvinvoinnin näkökulmasta johtamisen voidaan katsoa olevan koko työyhteisön yhteinen prosessi. Se on vuorovaikutusta, keskinäistä kunnioitusta, työn ja työyhteisön tarkastelua sekä yhteisten tavoitteiden eteen työskentelyä. (Juuti & Vuorela 2015, 157–159.)

3.5 Yksilön rooli

Jokaisen kasvattajan tulisi omata kyky itsensä johtamiseen sekä tahto sitoutua varhaiskasvatustyötä ohjaaviin asiakirjoihin. Itsensä johtamisen kyky liittyy vahvasti ammatillisuuteen, joka rakentuu mm. omien vahvuuksien ja kehittämistarpeiden tunnistamisesta, ammattiin liittyvän tietoperustan hallitsemisesta, ohjaavien asiakirjojen sisällön tuntemisesta ja niihin sitoutumisesta sekä kyvystä toimia myönteisesti oman ammattinsa edustajana omassa työyhteisössä sekä sen ulkopuolella. (Mäntyjärvi & Parrila 2021, 264.)

Ammattitaitoaan ja osaamistaan ylläpitämällä sekä työhönsä sitoutumalla ja työyhteisön hyväksi toimimalla yksilö vaikuttaa myönteisesti omaan työhyvinvointiinsa. Jokainen työyhteisön jäsen onkin omalta osaltaan vastuussa paitsi omasta, myös työyhteisönsä hyvinvoinnista ja työhyvinvointiin liittyvät ongelmat on osattava ottaa puheeksi esimiehen kanssa. Lisäksi jokainen on itse vastuussa omasta fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnistaan. (Pakka & Rätty 2010, 23.) Kuviossa 3 on esitelty mielenterveyden käsi, joka koostuu yhteen arjen ympärillä hyvinvointiin liittyvät kokonaisuudet (Mieli 2021b).



Kuvio 3. Mielenterveyden käsi (Mieli 2021b).

Jokainen työntekijä voi vaikuttaa itse omaan työhyvinvointiinsa omilla valinnoillaan. Työn ohessa jaksamista tukevat riittävät tauot, työn ulkopuolella palautumista erilaiset yksilölle ominaiset keinot. Liika suorittaminen voi johtaa yksilön jaksamisen ääri rajoille, jopa uupumukseen asti. Henkilökohtaisen jaksaminen hälytysmerkkejä ovat muun muassa se, että työ täyttää ajatuksia myös vapaaajalla ja työstä palautuminen ei toteudu. (Mieli 2021b.)

4 Työhyvinvoinnin kehittäminen

4.1 Voimavaralähtöisyys

Työhyvinvointi ei synny yksin vaan yhdessä työnantajan sekä työntekijöiden kesken. Se on yhteinen vastuu ja siitä syystä työhyvinvointia tulisi kehittää yhdessä. Työhyvinvoinnin kehittämiseen työpaikalla osallistuu aina johtajat, esimiehet sekä työntekijät yhteistyönä. Keskeisiä toimijoita työhyvinvoinnin kehittämisessä ovat myös työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet.

Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä tärkeä kumppani on työpaikan työterveyshuolto. Työhyvinvoinnin kehittäminen on prosessi, sitä ei saavuteta työstä irrallisilla satunnaisilla tempauksilla. Hyvinvointia edistävä ja kehittävä toiminta on pitkäjänteistä sekä läpinäkyvää. Kehittäminen voi kohdistua henkilöstöön, työympäristöön, johtamiseen tai työprosesseihin. (Työterveyslaitos 2020.)

2000-luvulla työelämää ja työhyvinvointia koskevassa keskustelussa on siirrytty myönteisten mahdollisuuksien ja olemassa olevien voimavarojen näkökulmaan ainaisen ongelmakeskeisyyden sijaan. Stressin, työuupumuksen ja sairauspoissaolojen tarkastelun lisäksi työhyvinvoinnin kokemuksia ja tiloja mitataan ai-dossa hyvinvoinnissa ja onnellisuudessa. Työhyvinvointi on siis muutakin, kuin pahoinvoinnin oireiden puuttumista. (Hakanen 2014, 340, 342.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen myönteisiä voimavaroja korostaen on nykypäivää. Hyvinvointia lisätään panostamalla työn yksilöllisiin, yhteisöllisiin ja rakenteellisiin voimavaroihin sekä niiden kehittämiseen. (Manka & Manka 2016, 68-69.) Voimavarat ovat ominaisuuksia ja asioita, jotka antavat tukea ja voimaa selviytyä arjesta. Voimavaroja esiintyy niin yksilötasolla, kuin työyhteisöissäkin. Voimavaroja on tärkeää kyetä tunnistamaan, jotta niitä voidaan hyödyntää. (Terveyskylä 2020.)

Työn voimavaroja voivat olla esimerkiksi työhön liittyvät vaikutus- ja päätöksentekomahdollisuudet, työyhteisön jäsenten keskinäinen arvostus ja tuki, palautteen antaminen ja saaminen sekä työn merkityksellisyys, mielekkyys ja palkitsevuus. (Pakka & Rätty 2010, 13). Voimavarakeskeisessä lähestymistavassa pyritään suunnittelemaan toimintaa olemassa olevien vahvuuksien pohjalta (Mielenterveystalo 2021).

4.2 Luovat menetelmät työhyvinvoinnin tukena

Yksi ihmisen perustarpeista on kokemus itsestä luovana olentona. Luovuus voi näkyä ihmisten elämässä monin tavoin kuten joustavuutena selvitä haasteista tai kekseliäisyytenä löytää uusia ratkaisuja. Luovuus voi olla läsnä elämän eri-vaiheissa mutta pohjimmiltaan se on ihmisen synnynnäinen ominaisuus. Luova toiminta antaa mahdollisuuden rakentaa siltoja toisiin ihmisiin ja yksilöön itseensä. Luova toiminta toimii kuin kohtaamispaikkana, jossa kaikki ovat yhdenvertaisia ja voivat ammentaa toistensa kokemuksista. (Huhtinen-Hilden & Karjalainen 2019, 11–12.)

Luovassa toiminnassa ihminen saa uusia näkökulmia, etäisyyttä arkeensa sekä mahdollisuuden kokea merkityksellisyyttä. Luovuus rakentaa ympäristöä, jossa näköalat avautuvat ja omaa elämäntilannetta on mahdollista muovata vuorovaikutuksessa omiin tunteisiin, kokemuksiin sekä toisiin ihmisiin. (THL 2021.)

Yksilötasolla luovuus liittyy mielen sopeutumiskykyyn ja joustavuuteen, yhteisötasolla erilaisuuden sietokykyyn ja hyvään kommunikaatioon sekä organisaatiotasolla kehitykseen ja kilpailukykyyn. Voidaankin sanoa, että luovuus on kykyä nähdä toisin. Luovalla ilmaisulla on eheyttävä ja voimaannuttava vaikutus ja se lisää tiedostamisen, vuorovaikutuksen ja ajattelun joustavuutta sekä auttaa jännityksen purkamisessa. Näitä elementtejä käytetään myös työhyvinvointia vahvistavassa yksilö-, ryhmä- tai yhteisötoiminnassa ja luovuus on yksi keskeinen selviytymiskeino nykyisessä työelämässä. (Tuisku 2012, 23, 28.)

Luova työskentely auttaa järjestyksen luomisessa, itseilmaisussa, inspiraation löytämisessä, ongelmanratkaisussa, uudelleen rakentamisessa sekä luovuuden valjastamisessa oman kehityksen, oppimisen ja oivalluksen voimavaraksi. Erilaisia luovia menetelmiä hyödyntäen voidaan erilaiset näkökulmat tuoda näkyväksi kohtaamaan ja rikastamaan toisiaan. Samalla mahdollistetaan yhteisöllisyyden ja erilaisuuden hyväksymisen lisääntyminen. (Tuisku 2012, 24–25.)

Luovat ja taidelähtöiset menetelmät eivät korjaa puutteita työturvallisuudessa eivätkä vähennä työnkuormaa, mutta ne voivat lisätä hyvinvointia ja tuottavuutta työyhteisössä, jossa perusasiat ovat hyvin. Erityisesti työyhteisöä kohtaavissa muutostilanteissa taidetoiminta antaa mahdollisuuden kohdata pelkoja niin, että niitä työstämällä yhteisö voi saada uusia näkökulmia muutokseen. (Tuisku 2012,31.)

4.2.1 Kirjoittaminen

Kirjoittamista käytetään monenlaisten tekstien tuottamiseen. Hyvin usein kirjoittamista tarkastellaan tuloksena syntyvän tekstin mukaan. Useat pitävät kirjoittamista työläänä, vaativana ja vaikeana, mutta kirjoittamista voi soveltaa monin tavoin kuten itseymmärryksen ja hyvinvoinnin tarpeisiin. Kirjoittaminen voi toimia ajatuksien välittäjänä ja auttaa yksilöä selkeyttämään sekä tutkimaan omia ajatuksiaan. Kirjoittamisen avulla voi tyhjentää päätään, etsiä uusia ideoita, jäsentää elettyä elämää tai orientoitua tulevaan. (Karjalainen 2019, 101–102.)

Kirjoittaminen voi auttaa oman näkökulman esiin tuomisessa ja näin vahvistaa yksilön osallisuutta. Esimerkiksi tekstin jatkamiseen perustuvassa tehtävässä, yksilö jatkaa aloitettua lausetta oman kokemuksensa mukaan. Aloituksen tulee olla mahdollisimman laaja tai ohjata kirjoittajaa tiettyyn suuntaan, kuten itsensä tarkasteluun. (Karjalainen 2019, 101, 102, 132.)

4.2.2 Kuvatyöskentely

Kuvataiteellisten menetelmien käyttö niin ohjauksessa kuin asiakastyössä voi tarkoittaa muun muassa piirtämistä, maalaamista mutta myös kuvien ohjattua katselua ja tarkastelua. Kuvat voivat ryhmätilanteissa toimia ajatuksien herättäjinä. Kuvien kautta voi peilata omia kokemuksia, toiveita ja odotuksia. Kuvataidemenetelmiä voidaankin käyttää monenlaisissa tilanteissa ryhmän tai yksilön kanssa. Sopivien menetelmien löytämiseen suuntaa antaa ryhmän tarpeet ja kokonaistilanne. (Iivanainen 2019, 58–59.)

Kuvat pystyvät avaamaan monenlaisia tunteita ja ajatuksia. Musiikin lailla kuvat tuovat mieleen muistoja, odotuksia sekä uteliaisuutta. Kaikille kuvallisille käyttömahdollisuuksille on yhteistä niiden demokraattinen, kielestä riippumaton väylä kommunikaatioon. Kuvien kautta yksilö tai ryhmä saa väylän ilmaista itseään, tunteitaan sekä ajatuksiaan, vaikka niiden sanallistaminen olisi vaikeaa. Kuvien avulla yksilö voi ymmärtää paremmin niin itseään ja ympäristöään. (Iivanainen 2019, 62–63.)

4.2.3 Tunnemittari

Yksilön kokemus työhyvinvoinnista on tärkeää kuulla ja näin kehittää työhyvinvointia kokemusten ja tiedon pohjalta. Tunteet ohjaavat ihmisen toimintaa ja ovat mukana kaikessa vuorovaikutuksessa. Tunnekokemukset kuluttavat sekä lisäävät energiaa. Tukahdutetut tunteet vievät energiaa merkittävästi. Tunnekokemukset ovat aitoja, eikä niitä saa arvottaa oikeisiin tai väärisiin. Tunteet ovat ihmisessä sellaisenaan. Kokemus työhyvinvoinnista on aina yksilöllinen ja sellaisenaan arvokas. Joskus myös kielteiset tunteet kuten pelko, viha ja pettymys voivat johtaa positiivisiin lopputuloksiin työhyvinvoinnin kehittämisen kautta. (Opetushallitus 2020c.) Tunteiden tehtävä ei ole olla olemassa vain tunteilua varten, vaan ne ovat olemassa selviytymistä varten. Tunteet virittävät ja ohjaavat elimistöä toimimaan vaihtuvissa tilanteissa. Useimpiin tunteisiin liittyy myös fysiologinen aktivoituminen kuten säikähtäminen nostaa hartiat suojaamaan kaulaa tai rakkauden tunne johtaa läheisyyteen ja välittämiseen. (Opetushallitus 2020c.)

Tunteiden tunnistamisen apuna voidaan käyttää tunnemittarina toimivaa tunnespektriä, joka auttaa yksilöä jäsentämään tunnekokemustaan. Tunnespektrin avulla voidaan arvioida yksilön kokemia tunteiden voimakkuuksia. Asteikkona toimii 1–10, ja asteikon avulla voi arvioida mitä tahansa tunnetta sen laantumisesta voimistumiseen. (Viitottu rakkaus 2021.) Tunnespektrin lisänä voidaan käyttää tunnekarttaa, joka helpottaa tunteiden nimeämistä (Tunne tunteesi 2014).

4.3 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikyselystä voidaan käyttää erilaisia nimityksiä kuten ilmapiirimitaus, työyhteisökysely tai henkilöstöpulssimittaus. Usein kysely tai mittaus suoritetaan työpaikoilla vuoden tai kahden vuoden välein. (Tie työelämään 2021.) Työhyvinvointikysely toimii työkaluna työyhteisön tai organisaation kehittämässä, sillä sen avulla tuotetaan tietoa kehittämistoimenpiteiden tarpeista. Kyselyyn vastaaminen tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden kertoa omista näkemyksistään ja kannustaa olemaan aktiivinen toimija oman työyhteisön arvioinnissa ja kehittämisessä. Juuri työntekijöiden mielipiteet, ajatukset ja ideat sekä osallistumien auttavat kehittämään työyhteisöä hyvinvoivaksi ja tehokkaaksi. Kyselyn toteuttaminen ja tulosten läpi käyminen auttavat herättämään asiallista, rakentavaa keskustelua työhön ja sen haasteisiin liittyen. (Kauranen, Koskensalmi, Multanen & Vanhala 2011, 11, 16.)

Kyselylomaketta laatiessa on huomioitava monia seikkoja. Kyselyn tulee olla ulkoiseltaan selkeä ja pituudeltaan kohtuullinen. Lisäksi kysymysten sisältöön ja muotoiluun tulee kiinnittää huomiota. Kysymysten on oltava selkeitä ja täsmällisiä, jotta jokainen vastaaja osaa vastata kysymyksiin ja että kaikki vastaajat ymmärtävät kysymykset samalla tavalla. Esimerkkivastausten antamista tulee käyttää hyvin harkiten, sillä ne voivat tahtomattaan johdatella vastaajaa vastaamaan tietyllä tavalla. Kysymykset tuleekin ensisijaisesti laatia sen verran sel-

keiksi, ettei esimerkkejä tarvita. Virheellisten tulkintojen välttämiseksi kyselylomakkeeseen on sisällytettävä riittävän selkeät vastausohjeet niin lomakkeen alkuun, kuin yksittäisten kysymysten yhteyteenkin. (KvantiMOTV 2010.)

Kyselyn kohdentaminen valitulle vastaajajoukolle on huomioitava kysymyksiä suunniteltaessa. Omakohtaisiksi koettuihin kysymyksiin vastaaminen on usein helpompaa ja vastaukset ovat tarkempia, kuin yleisessä muodossa esitetyissä kysymyksissä. Kun kyselyllä halutaan kartoittaa nimenomaan vastaajan omakohtaisia kokemuksia ja mielipietä, on tätä aiheellista korostaa joko kyselyn alussa tai yksittäisten kysymysten kohdalla. Kysymysten arkaluonteisuus ja vastaajan anonymiteetin säilyttäminen ovat niin ikään tärkeitä seikkoja lomakkeen suunnittelussa. Mitä arkaluontoisempi kyselyn aihe on, sitä enemmän lomaketta ja kysymyksiä on syytä testata ja muokata tarpeen mukaan. (KvantiMOTV 2010.)

Työhyvinvointikyselyn sisältö tulisi siis rakentaa työyhteisön tarpeista lähtien (Tie työelämään 2021). Kyselyyn vastaaminen antaa jokaisella työntekijällä mahdollisuuden pysähtyä miettimään ja arvioimaan työhön ja työyhteisöön liittyviä asioita omien kokemustensa näkökulmasta sekä tuomaan esiin työhön liittyviä kehittämiskohteita ja voimavaroja. Kyselyssä on tärkeää olla tilaa hyvien asioiden esiin nostamiselle, sillä ne sitouttavat henkilöstöä organisaatioon. (Kauranen ym. 2011, 16.)

5 Aikaisemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt

Kuten aikaisemmin todettiin, voimavarakeskeisyys on vahvasti läsnä nykypäivän työhyvinvoinnin kehittämisessä. Seuraavaksi esitellään kolme varhaiskasvatuksen kentälle sijoittuvaa työhyvinvointitutkimusta, joissa kussakin aihetta on lähestytty työn voimavarojen näkökulmasta.

Susanna Wires (2020) on tutkinut työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa työn vaatimusten ja voimavarojen näkökulmasta pro gradu -tutkielmassaan. Tutkimus toteutettiin eteläsuomalaisen kunnan varhaiskasvatussyksiköissä. Wires hyödynsi tutkimuksessaan työn vaatimukset ja voimavarat -mallia, selvittäessään mitkä työhön liittyvät tekijät tukevat varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksensa tuloksena Wires havaitsi työntekijöiden työhyvinvoinnin tilan näyttäytyvän hyvänä. Tutkimuksessa selvisi kuusi määriteltyä voimavaraa, jotka vaikuttivat positiivisesti työntekijöiden työhyvinvointiin. Esille tulleet voimavarat ovat kannustava ja kunnioittava ilmapiiri, esimiehen tuki ja arvostava työyhteisö, rakentava vuorovaikutus, vastuiden ja voimavarojen tasapaino, vaikutusmahdollisuudet ja oman osaamisen hyödyntäminen sekä työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen. Lisäksi tutkimuksessa tuli ilmi, että erityisopettajat ja opettajat kokivat voivansa vaikuttaa työhönsä ja hyödyntää omaa osaamistaan enemmän kuin kasvatus-, hoito- ja avustavalla henkilöstöllä, minkä arveltiin voivan juontaa juurensa vuonna 2018 voimaan tulleisiin varhaiskasvatuslain muutoksiin. Muilta osin kyseisessä yksikössä ei havaittu tilastollisesti merkittäviä eroja eri ammattiryhmien kokemassa työhyvinvoinnissa. (Wires 2020, 2, 3, 42, 45, 52, 53.)

Emmi Leinonen (2011) on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa voimavarojen ja positiivisen psykologian näkökulmasta. Tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan tekijöitä, jotka auttavat varhaiskasvatuksen työntekijää jaksamaan työssään ja tukevat työhyvinvointia. Erityishuomio kiinnittyy työn voimavarojen ja työntekijän persoonaan liittyvien persoonallisuuden voimavarapiirteiden tarkasteluun sekä siihen, kuinka kyseiset voimavarat tukevat ja edistävät varhaiskasvattajien työssäjaksamista. Tutkimuksen tuloksista ilmenee, että työntekijät kokivat hyvän työilmapiirin, työkaverit ja toimivan tiimityöskentelyn yksimielisesti tärkeimmiksi työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi. Lisäksi työstä saatava positiivinen palaute, etenkin lapsilta tuleva, koettiin tärkeäksi voimavaraksi. Myös työ itsessään koettiin voimavarana ja työn mielekkyys työuupumukselta suojaavana tekijänä. Työntekijän persoonallisuuden voimavarapiirteistä nousi esiin seitsemän luokkaa, jotka ovat: positiivisuus, sosiaalisuus, aktiivisuus ja avoimuus, empaattisuus, rohkeus ja itsevarmuus,

rauhallisuus ja rento asenne sekä työhön suuntautuneisuus ja työn organisointikyky. Positiivisuus oli luokista selkeästi tärkeimmäksi koettu työssäjaksamista tukeva tekijä. Positiivisuudella tarkoitettiin muun muassa myönteistä suhtautumista työntekoon, lapsiin ja elämään yleensä. (Leinonen 2011, 5, 25, 35, 70, 71.)

Anna Elina Purhonen (2016) tutki opinnäytetyössään helsinkiläisen päivähoitoyksikön työntekijöiden kokemuksia työyhteisöstä ja työhyvinvoinnista. Purhonen halusi tutkimuksessaan selvittää, millaisia voimavaroja ja kehittämistarpeita työyhteisöstä löytyy sekä tuoda työntekijöiden henkilökohtaisen kokemuksen työhyvinvoinnista ja työyhteisöstä näkyväksi. Lisäksi tavoitteena oli saada työntekijät pohtimaan omaa rooliaan työhyvinvoinnin syntymisessä. (Purhonen 2016, 6, 23.)

Purhonen käytti tiedonkeruumenetelmänä kyselylomaketta, joka sisälsi pääasiassa avoimia kysymyksiä. Kyselyyn vastasi 20 työntekijää. Kyselyn avulla selvisi, että työyhteisön voimavaroina pidettiin muun muassa työyhteisön toimivuutta, henkilökunnan monipuolisuutta, hyvää työilmapiiriä, joustavuutta, ammattitaitoisuutta sekä positiivisuutta. Kehityskohteina puolestaan nousivat esiin mm. selkeä linjaus vastuuhenkilöistä ja asioiden sopimisesta, tehokkaampi ajan käyttö, yhteisen suunnitteluajan lisääminen, vastuun tasaisempi jakautuminen, vaikeista asioista puhuminen, vastuunottaminen haastavissa ja työläisissä tilanteissa sekä tiimityön peruspilareiden selkeyttäminen. (Purhonen 2016, 25, 33, 34.)

Suurin osa vastanneista koki työhyvinvointinsa hyväksi. Kokemukset siitä, kuinka omaa työhyvinvointia voi edistää jakautuivat työssä ja työn ulkopuolella tapahtuviin asioihin. Työssä näkyviksi hyvinvointia edistäviksi tekijöiksi koettiin mm. oma asenne, työn jakaminen, puhuminen ja avoimuus. Työn ulkopuolella vaikuttaviksi tekijöiksi mainittiin mm. omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen, ravitsemus, urheilu, hyvät yöunet sekä työasioiden jättäminen töihin. Työyhteisön hyvinvointiin taas koettiin voivan vaikuttaa mm. tekemällä oma työnsä kunnolla, auttamalla työkavereita sekä kannustamalla ja positiivista palautetta antamalla. Esimieheltä kyselyyn vastanneet työntekijät toivoivat mm.

läsnäoloa ja tietoisuutta päiväkodin arjesta sekä tasapuolista kohtelua ja kiinnostusta työntekijöitä kohtaan. (Purhonen 2016, 37–39.)

6 Opinnäytetyön tarkoitus, tehtävä ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työkalu työhyvinvoinnin kartoittamiseen joensuulaisessa päiväkotiyksikössä. Tehtävänä oli kehittää työhyvinvointikyselylomake, jossa kysymysten asettelussa on hyödynnetty luovia menetelmiä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä näkyväksi päiväkodin työntekijöiden aidot kokemukset ja tunteet työhyvinvoinnista sekä työhön liittyvistä voimavaratekijöistä.

Työhyvinvointikyselylomaketta tullaan käyttämään päiväkotiyksikön työyhteisön sisällä osaamiskeskusteluiden tukena. Opinnäytetyön tarkoituksena ei ollut toteuttaa kyselyä työyhteisön sisällä vaan kehittää työkalu päiväkodin johtajan käyttöön. Läpi opinnäytetyön tärkeänä arvona oli toimijoiden, eli päiväkodin johtajan sekä työyhteisön osallistaminen kyselylomakkeen kehittämiseen, jotta kyselyn sisältö vastaisi asetettua tavoitetta.

7 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyy käytännön toteutus sekä sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. Opinnäytetyö toteutetaan ammatillisessa kentässä ja se on työelämälähtöinen, käytännönläheinen sekä tutkimuksellisella asenteella toteutettu. Lisäksi opinnäytetyössä tulee osoittaa oman alan tietojen ja taitojen hallintaa. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tai toteuttaa jotakin, esimerkiksi tuote, tapahtuma, ohje tai ohjeistus, joka tehdään jollekin tai jonkun käytettäväksi. Työskentelyprosessissa siis syntyy konkreettinen tuote, eli produkti, joka puhuttelee valittua kohde- ja käyttäjäryhmää. Kohderyhmän määrittäminen on erityisen tärkeää, sillä se ratkaisee lopullisen tuotoksen sisällön. (Vilka & Airaksinen 2003, 9, 10, 38, 40, 65.)

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimii joensuulainen päiväkoti ja opinnäytetyö toteutui tutkimuksellisenä kehittämistyönä yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Kehittämistyön aihe, työhyvinvointi, on ajankohtainen ja näkyvä teema niin varhaiskasvatustyön arjessa kuin varhaiskasvatustyötä käsittelevässä kirjallisuudessa ja tutkimuksessakin. Kehittämistyön tuloksena syntyi voimavarakeskeinen työhyvinvointikysely, jossa on hyödynnetty luovia menetelmiä. Tarve kyselyn kehittämiseksi sekä luovien menetelmien sisällyttämiselle tuli toimeksiantajalta. Työhyvinvointikyselyn tarkoituksena on toimia työkaluna työhyvinvoinnin kehittämisessä, ja sen käyttäjiä tulevat olemaan sekä päiväkodin johtaja, joka toimii toimeksiantajan edustajana, että päiväkodin työntekijät. Päiväkodin johtajaa ja työntekijöitä osallistettiin kehittämistyöhön koko prosessin ajan.

8 Tiedonhankinnan menetelmät

8.1 Tiedonhankinta osana kehittämistoimintaa

Toiminnallinen opinnäytetyö on luonteeltaan tutkimuksellista kehittämistoimintaa, sillä siinä yhdistyvät kehittämisprosessi, toimijoiden osallisuus sekä tiedon tuotanto. Tutkimuksellisella kehittämistoiminnalla tarkoitetaan tutkimustoiminnan ja kehittämistoiminnan yhteyttä. Työskentelyn pääpaino on kehittämistoiminnalla, mutta siinä hyödynnetään tutkimuksellisia periaatteita ja sovelletaan tutkimuksen tuottamaa tietoa käytäntöön. Kehittämistyössä tiedon tuotanto, eli tutkiva työote ja tutkimukselliset asetelmat tuottavat toiminnalle lisäarvoa, auttavat kehittämistoiminnan toteutuksessa sekä edistävät tulosten käytökelpoisuutta ja siirrettävyyttä. (Toikko & Rantanen 2009, 9, 10, 11, 19, 22.)

Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin olemassa olevaa teoretietoa sekä aiempia tutkimuksia opinnäytetyön aihepiiriin liittyen. Lisäksi oli tarpeellista tuottaa

uutta tietoa, jotta kehittämistyötä pystyttiin kohdentamaan mahdollisimman hyvin kohderyhmää palvelevaksi. Tiedontuotanto toteutettiin osallistamalla kohderyhmää, eli päiväkodin henkilökuntaa kehittämistyöhön.

Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytettävät aineiston ja tiedonkeruun menetelmät tulee harkita tarkkaan. Menetelmät valitaan sen perusteella, millaista tietoa opinnäytetyön toteuttamiseen tarvitaan sekä mistä tai keneltä tieto voidaan saada. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 56–57.) Tässä opinnäytetyössä oli oleellista kerätä tietoa työhyvinvoinnista varhaiskasvatuksessa kirjallisuuden ja aiempien tutkimusten avulla, sillä teorian ja tutkimustulosten valossa käsiteltävää ilmiötä pystyy jäsentämään laajemmassa kontekstissa, mikä puolestaan auttaa ensinnäkin hahmottamaan ilmiön kaikkine ulottuvuuksineen sekä toisekseen tarjoaa vahvat suuntaviivat kehittämistyölle.

Kehittämistoiminnassa ei ole mahdollista kerätä tai tuottaa tietoa yhtä laajasti, kuin tutkimuksessa, vaan tiedonkeruuta rajataan kehittämistoiminnan kannalta perustellusti keräämällä tietoa esimerkiksi vain yhdeltä, tietyn ominaisuuden suhteen homogeeniselta ryhmältä, kuten organisaation työntekijöiltä. (Toikko & Rantanen 2009, 119). Tässä opinnäytetyössä tiedon kerääminen rajattiin päiväkodin henkilöstöltä saatavaan tietoon ja sen analysointiin. Tällä tavoin varmistettiin, että kehittämistyö ja sen myötä syntyvä lopputuotos palvelevat toimeksiantajan sekä kohderyhmän tarpeita ja toiveita. Osallistavina tiedontuotannon menetelmiksi valikoituivat Mind map ja Aivorihi.

8.2 Kirjallisuus ja aiemmat tutkimukset

Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytettäviä sisällöllisiä valintoja perustellaan oma alan näkemyksillä, käsitteillä ja tietoperustalla. Opinnäytetyön aiheeseen liittyvää laajempaa teoriaa rajataan valitsemalla opinnäytetyön kannalta keskeiset käsitteet, joille löytyy määritelmiä oman koulutus- ja ammattialan sekä opinnäytetyön aihepiiriin liittyvästä kirjallisuudesta. Käsitteet ja termit on määriteltävä selkeästi, jotta lukija ymmärtää niiden merkityksen opinnäytetyössä. (Vilkkä

& Airaksinen 2003, 42, 43, 104.) Opinnäytetyön kirjallisuuden valinnassa tarvitaan niin harkintaa kuin lähdekritiikkiä. Kriittisyyteen on pyrittävä niin lähteitä valitessaan kuin niitä tulkittaessakin. Lähteen arvioimisessa on hyvä huomioida muun muassa kirjoittajan tunnettavuus, lähteen ikä, lähteen uskottavuus sekä lähteen totuudellisuus ja puolueettomuus. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2015, 113–114.)

Tähän opinnäytetyöhön pääkäsitteiksi valikoituivat varhaiskasvatus, työhyvinvointi varhaiskasvatussyössä sekä työhyvinvoinnin kehittäminen. Varhaiskasvatuksen osalta avattiin myös varhaiskasvatussuunnitelmaa sekä pedagogiaa varhaiskasvatuksessa, jotta saatiin kuvattua viitekehys toimintaympäristöstä, jossa kehittämistyötä toteutettiin. Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, josta tähän työhön valikoituvat toimeksiannon kannalta merkittävimmät teemat ja käsitteet. Toisin sanoen työhyvinvoinnin osatekijöitä tarkastellaan varhaiskasvatustyön sekä varhaiskasvatuksen työyhteisön rakenteen näkökulmasta. Työhyvinvoinnin kehittämistä lähestytään työyhteisön yhteisen vastuun sekä voimavarakeskeisyyden kautta, jotka ovat toistuvia teemoja 2000-luvun työhyvinvointia käsittelevässä kirjallisuudessa ja tutkimuksessa. Lisäksi avataan luovien menetelmien sekä työhyvinvointikyselyn roolia työhyvinvoinnin kehittämisen välineinä, mikä luo pohjan kehittämistyössä käytetyille toiminnallisille menetelmille.

8.3 Osallistavat tiedontuotannon menetelmät

Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joka rakentuu eri toimijoiden sitoutumisen ja aktiivisen osallistumisen myötä. Kehittämisprosessissa on sovitettava erilaisia näkemyksiä sekä luotava yhteistä ymmärrystä kehitettävästä asiasta niin toimijoiden kuin toimijoiden ja kehittäjän kesken. Kehittäjä osallistuu konkreettiseen toimintaan ja pyrkii dialogiin toimijoiden kanssa. Dialogin avulla pyritään avoimeen kehittämistoiminnan, sen perusteiden, toimintatapojen ja tavoitteiden tarkasteluun sekä sellaisten ratkaisujen löytämiseen, jotka kaikki osapuolet voivat hyväksyä. (Toikko & Rantanen 2009, 10, 89, 93.)

Koska tämän kehittämistyön tarkoituksena oli luoda työhyvinvointikysely päiväkodinhenkilöstön työhyvinvoinnin tueksi, oli henkilöstön osallistaminen työskentelyn eri vaiheissa erityisen tärkeää. Osallistaminen pitää sisällään sekä toimijoiden subjektiivista korostavan, että ulkoa tulevan toimijoiden objektivoinnin elementit. Osallistaminen tulee ulkopuolisesta aloitteesta, mutta sen tarkoituksena on tarjota osallistujalle mahdollisuus olla mukana toiminnassa omilla ehdoillaan ja omasta tahdostaan. Toimijoiden osallistaminen ja osallistuminen on tärkeää kehittämistoiminnan onnistumisen kannalta, sillä näin saadaan varmistettua, että kehittämistyö vastaa eri tahojen tarpeita ja intressejä. (Toikko & Rantanen 2009, 90.)

Tiedon keräämisen tueksi valittiin sellaiset osallistavat menetelmät, jotka oli mahdollista toteuttaa ilman lähikontaktia vallitsevasta koronatilanteesta johtuen, samalla varmistaen riittävän tiedonsaannin sekä osallistumisen mahdollisuudet työyhteisön jäsenille. Osallistavat menetelmät ovat ryhmätyöskentelyn työkaluja, joilla pyritään tarjoamaan kaikille osallistujille mahdollisuus toimia aktiivisesti yhteisessä keskustelu- ja ideointiprosessissa (TJS opintokeskus 2021).

8.4 Mind Map

Mind map eli miellekartta tai ajatuskartta auttaa jäsentämään ajatuksia ja ideoita. Mind mapin ulkomuoto voi vaihdella ja sen luomisessa saa käyttää omaa luovuutta. Kartan ideana on lähteä liikkeelle valitusta teemasta tai asiasta ja edetä siihen liittyvien pääkäsitteiden ja -ideoiden kautta alakäsitteisiin ja -ideoihin. Yleensä kartan keskelle kirjoitetaan valittu aihe, kuten työhyvinvointi, sen ympärille aiheeseen liittyvät pääkäsitteet ja -ideat ja niiden ympärille alakäsitteet ja -ideat. (Jyväskylän yliopisto 2018.)

Mind mapilla haluttiin tuottaa tietoa siitä, mitkä asiat päiväkodin henkilökunnan mielestä ovat oleellisia työhyvinvoinnista puhuttaessa. Mind mapissa esiin nousseet käsitteet ja teemat ohjasivat kehitystyötä, eli työhyvinvointikyselyn suunnittelua ja toteutusta sekä opinnäytetyön tietoperustan kirjoittamista.

8.5 Aivoriihi

Aivoriihen avulla tuotetaan suuri joukko ideoita, joista merkittävimmät seulotaan esille. Kaikki ideat on kuitenkin hyvä arkistoida hylkäämisen sijasta, sillä niillä voi olla myöhemmin käyttöä. Aivoriihessä on seitsemän vaihetta. Prosessi alkaa ongelman määrittelystä sekä keskustelusta ongelman ympärillä. Prosessi jatkuu ongelman uudelleen muotoilulla, ongelman lopullisella valinnalla, lämmittelyideoinnin kautta varsinaiseen aivoriiehen siirtymisellä. Prosessi päättyy soveltuvimman idean valintaan sekä prosessin päättämiseen. Jokainen vaihe on tärkeä mutta on kuitenkin tavallista, että kaikkia vaiheita ei käydä lävitse prosessin aikana. (Harisalo 2011, 79–80.)

Aivoriihellä haluttiin päästä reaaliaikaiseen vuorovaikutukseen päiväkodin henkilöstön kanssa. Vuorovaikutus on keskeinen elementti erityisesti sellaisessa kehittämistyön tiedontuotannossa, jossa tarkoituksena on nostaa esiin toimijoiden omia näkökulmia tai tehdä perusteltuja tulkintoja kehittämisen kohteesta, kuten työyhteisön toimintakulttuurista (Toikko & Rantanen 2009, 118). Aivoriihen avulla haluttiin selventää ja syventää mind map -menetelmällä tuotettua tietoa sekä linkittää teoretietoa päiväkodin henkilöstön omiin näkemyksiin, kokemuksiin ja ajatuksiin. Lisäksi haluttiin selvittää päiväkodin henkilöstön ajatuksia kyselyn muotoon, laajuuteen ja siinä hyödynnettäviin luoviin menetelmiin liittyen. Aivoriihessä esiin nousseet ajatukset ja ideat ohjasivat työhyvinvointikyselyn kehittämistä kohti lopullista muotoaan.

Aivoriihen toteutuksessa hyödynnettiin Google Jamboard -työkalua. Jamboard on virtuaalinen valkotaulu, jota usea henkilö pystyy päivittämään omalta laitteeltaan, kuten tietokoneelta käsin mm. kiinnittämällä taululle eri värisiä muistilappuja. Taulu jaetaan sähköisenä linkkinä, jolloin osallistujat voivat toimia kukin tahtaaltaan eikä lähikontaktia tarvita. (Metropolia 2021.) Jamboardin hyödyntämisellä haluttiin tarjota Aivoriiehen osallistujille työkalu, jonka avulla tuoda ajatuksensa ja ideansa kaikkien nähtäville. Kirjallisella työskentelyllä haluttiin myös mahdollistaa Aivoriihessä käsiteltyjen asioiden äärelle pysähtymi-

nen ja omien ajatusten jäsentäminen. Lisäksi Jamboard toimi muistiinpanovälineenä, sillä kehyksiin kirjatut tiedot tallentuivat automaattisesti, ja niihin pystyi palaamaan työskentelyn muissa vaiheissa.

8.6 Opinnäytetyöpäiväkirja

Kehittämistoiminnan seuranta ja dokumentointi ovat oleellisia tiedontuotannon menetelmiä. Työskentelyn etenemistä voidaan dokumentoida mm. erilasiin muistioihin ja raportteihin. Vaikka kirjoittaja sisällyttää dokumentteihin usein omia tulkintojaan, antavat ne luotettavamman kuvan prosessin etenemisestä ja suunnitelmassa tapahtuneista muutoksista, kuin pelkkä muistitieto. Muistiin kirjoitettujen tietojen perusteella voidaan koostaa aikajana siitä, miten kehittämisprosessi on edennyt ja mitä missäkin vaiheessa on tapahtunut. (Toikko & Rantanen 2009, 81, 142, 143.)

Opinnäytetyöprosessissa dokumentoinnin välineenä toimii opinnäytetyöpäiväkirja. Päiväkirja toimii muistin tukena ja siihen kirjataan ideat, opinnäytetyön aihealueeseen liittyvät pohdinnat, aiheeseen liittyvät tietolähteet sekä mitä missäkin prosessin vaiheessa on tehty. Päiväkirjaan on suositeltavaa kirjata myös kaikki opinnäytetyön ohjauksessa esille tulevat seikat, toimeksiantajan kanssa käydyt keskustelut sekä muutokset, joita alkuperäisiin suunnitelmiin mahdollisesti prosessin edetessä ilmaantuu. Opinnäytetyöpäiväkirja on tärkeä työkalu, jonka avulla raportointi sujuu helpommin ja siihen saadaan kirjattua kaikki prosessin vaiheet järjestelmällisesti ja selkeästi. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 19–22.)

Kehittämistyön vaiheet on kuvattu opinnäytetyöpäiväkirjassa sekä opinnäytetyöraportissa. Opinnäytetyöpäiväkirjaan kirjattiin kaikki työskentelyn vaiheet, tavoitteet, ideat ja ajatukset. Päiväkirjasta löytyy tiedot toimeksiantajan kanssa käydyistä keskusteluista, työyhteisön osallistamisesta sekä niiden aikana tuotetuista ideoista ja ajatuksista. Päiväkirjan avulla voidaan palata työskentelyn eri vaiheisiin, sekä palauttaa mieliin eri toimijoiden ajatukset, ideat ja toiveet ke-

hittämistyön suhteen. Päiväkirja pitää sisällään tärkeitä yksityiskohtia työskenteilyn alusta loppuun, mistä on erityisen suurta hyötyä opinnäytetyön raporttia kirjoitettaessa.

8.7 Arviointimenetelmät

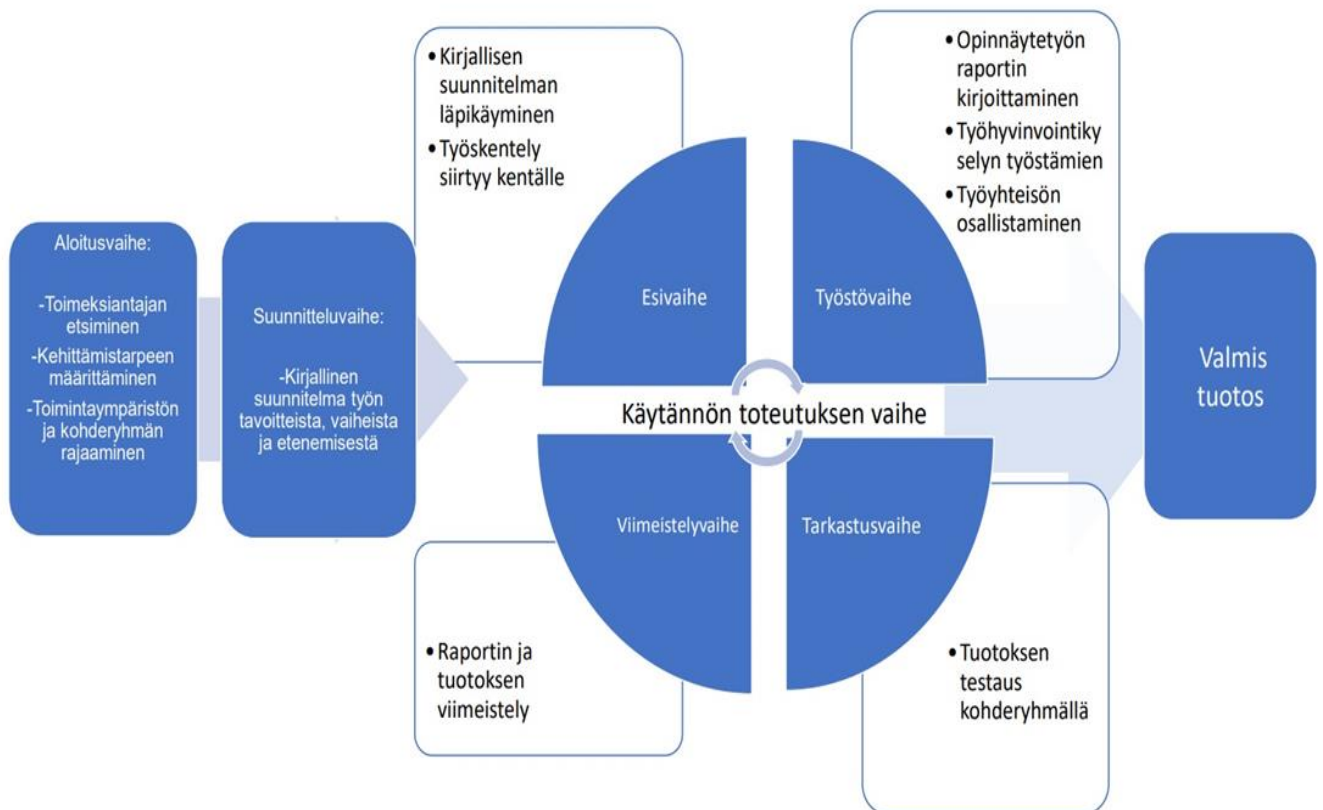
Arvioinnilla on kehittämistyössä monta erilaista roolia. Arvioinnin avulla tuotetaan tietoa, jonka avulla kehittämistyön prosessia ohjataan ja suunnataan kohti asetettuja tavoitteita. Lisäksi arvioinnin avulla tuotetaan tietoa kehitettävästä asiasta ja sen toimivuudesta. Arviointi on osa kehittämisprosessia alusta alkaen ja se voi tuottaa matkan aikana uusia ideoita, käsitteitä tai näkökulmia, jotka taas ohjaavat työskentelyä edelleen. (Toikko & Rantanen 2009, 61, 82, 83, 114.)

Tässä opinnäytetyössä arviointi on kohdistunut prosessin kaikkiin vaiheisiin, mikä on mahdollistanut toiminnan suunnittelun parhaiten etukäteen asetettuja tavoitteita vastaavaksi. Matkan varrella on arvioitu tietoperustan kattavuutta, työyhteisön osallistamisen myötä syntyneen tiedon riittävyyttä sekä näiden kahden yhtäläisyyksiä ja eroja. Näin on saatu rakennettua yhtenäinen, toimeksiantajan ja kohderyhmän tarpeita vastaava kokonaisuus, joka näkyy sekä opinnäytetyöraportin tietoperustassa, että kehittämistyön tuloksena syntyneessä työhyvinvointikyselylomakkeessa.

Kehittämistyössä mukana olleet toimijat on osallistettu myös arviointiin. Päiväkodin työntekijät ja päiväkodin johtaja osallistuivat työhyvinvointikyselyn arviointiin. Työhyvinvointikyselyn on vastattava toimeksiantajan tarpeita ja sen tulee olla kohdennettu valitulle kohderyhmälle, eli päiväkodin henkilöstölle. Kysymysten tulee olla riittävän selkeitä niin, että jokainen vastaaja ymmärtää ne samalla tavalla ja osaa vastata niihin. Tästä syystä kyselyn testaaminen kohderyhmällä on tärkeää. (KvantiMOTV 2010.) Lisäksi päiväkodin johtaja on arvioinut opinnäytetyöprosessin sujuvuutta ja tavoitteiden toteutumista, minkä avulla on varmistuttu siitä, että prosessi on vastannut toimeksiantajan odotuksia.

9 Konstruktivistinen malli

Opinnäytetyön kehittämisprosessi eteni konstruktivistisen mallin (kuvio 3) mukaisesti. Konstruktivistinen malli etenee aloitusvaiheen, suunnitteluvaiheen, esivaiheen, työstövaiheen, tarkistusvaiheen ja viimeistelyvaiheen kautta valmiiseen tuotokseen. Nämä vaiheet muodostavat konstruktivistisen mallin mukaan etenevän toiminnallisen opinnäytetyön. (Salonen 2013, 16–19.)



Kuvio 4. Opinnäytetyöprosessin eteneminen konstruktivistisen mallin mukaan (mukaillen Salonen 2013, 20).

Konstruktivistinen malli soveltui tätä opinnäytetyötä ohjaavaksi malliksi, sillä se perustuu jatkuvaan arviointiin ja mahdollisuuteen palata aiempiin työskentelyvaiheisiin tarvittaessa. Toikon ja Rantasen (2009, 9–10, 52–53) mukaan erityisesti sellaiseen kehittämistyöhön, jossa luodaan jotain uutta, liittyy tietty ennakkoimattomuuden ulottuvuus, eikä toiminnan etenemistä voi aina suunnitella tarkkaan etukäteen. Kehittämistyössä onkin tärkeää jättää tilaa reflektiolle, jonka avulla kehittämisessä käytettäviä menetelmiä, toimintatapoja ja perusteita voidaan arvioida uudelleen työskentelyn edetessä.

10 Opinnäytetyön toteutus

10.1 Aloitusvaihe

Aloitusvaiheessa syksyllä 2020 mietimme opinnäytetyöhön kiinnostavaa aihetta ja päädyimme työhyvinvointiin varhaiskasvatuksessa. Valintaan vaikutti oma-kohtaiset kokemukset työhyvinvoinnin merkityksestä sekä sen puutteista varhaiskasvatuksen työkentällä. Näistä lähtökohdista lähdimme etsimään toimeksiantajaa opinnäytetyöllemme.

Syyskuussa 2020 saimme vastauksen joensuulaiselta päiväkodilta, jossa oltiin kiinnostuneita aiheestamme. Työhyvinvointi oli aiheena ajankohtainen, sillä päiväkotitoiminta oli vasta aloittanut toimintansa ja koronatilanne aiheutti päiväkodin henkilöstötarpeessa muutoksia sekä korostunutta sijaistarvetta, mikä näkyi työyhteisön hyvinvoinnissa ja yhteisöllisyyden muodostumisessa. Sovimme tapaamisen päiväkodin johtajan kanssa keskustellaksemme, millaisia toiveita kummallakin osapuolella oli työskentelyn suhteen. Päiväkodin johtajan puolelta nousi esille selkeä tarve uudelta työhyvinvointikyselystä, jossa käytettäisiin luovia menetelmiä. Päiväkodin johtaja halusi perinteisen rasti ruutuun -kyselyn rinnalle vaihtoehdon, joka toisi paremmin esille työntekijöiden aidot kokemukset työhyvinvoinnista. Lomaketta tulotaisiin tulevaisuudessa käyttämään osana henkilöstön kehittämiskeskusteluja työhyvinvoinnin tilan kartoittamisessa.

Tämä innosti myös meitä, sillä koimme aiheen ajankohtaiseksi ja tärkeäksi sekä omaa ammatillista kasvuamme tukevaksi. Opinnäytetyömme aiheeksi valikoitui siis luovia menetelmiä sisältävän työhyvinvointikyselylomakkeen kehittäminen. Työhyvinvointikyselylomakkeen kehittämisen, testaamisen sekä arvioinnin osalta sovimme, että päiväkotiyksikön henkilöstö osallistuu siihen. Muuten yhteistyö tapahtui päiväkodin johtajan kanssa, johon viittaamme opinnäytetyössä hänen ammattinimikkeellään.

10.2 Suunnittelu -ja esivaihe

Aloitimme opinnäytetyösuunnitelman kirjoittamisen lokakuussa 2020 perehtymällä työhyvinvointiin liittyvään kirjallisuuteen sekä aiempiin tutkimuksiin työhyvinvoinnista varhaiskasvatuksessa. Kirjallisuuteen perehtyminen oli tärkeä ja hyödyllinen vaihe, sillä sen avulla saimme hyvän käsityksen siitä, kuinka laaja kokonaisuus työhyvinvointi kaikkine ulottuvuuksineen on. Suunnitteluvaiheessa päätimme pysyä työhyvinvoinnin määrittelyn osalta perusasioissa, sillä tiesimme, että tietoperustaa tullaan syventämään ja sen sisältöä kohdentamaan paremmin toimeksiantajan ja kohderyhmän tarvetta sopivaksi päiväkodin työyhteisön osallistamisen myötä. Kirjallisuudessa sekä aiemmissä tutkimuksissa nousi esiin voimavarakeskeinen lähestymistapa työhyvinvointiin, ja toimeksiantajan kanssa keskusteltuaamme päätimme, että voimavarakeskeisyys tulee olemaan myös meidän opinnäytetyömme kantava voima.

Suunnitelmaa varten syvensimme teoreettista tietämystämme varhaiskasvatuksesta ammattikirjallisuuden sekä varhaiskasvatusta ohjaavien asiakirjojen ja lainsäädännön avulla. Teoreettisen tarkastelun avulla hahmotimme varhaiskasvatustyön kokonaisuutta, mikä helpotti aiheen rajaamista työhyvinvoinnin näkökulmasta. Sosionomi opintojen kautta luovien menetelmien perusasiat olivat meille tuttuja. Tätä tietoa sekä opintojen kautta saamiemme taitojen myötä lähdimme hahmottamaan työhön käytettäviä menetelmiä. Aiheeseen liittyvän kirjallisuuden kautta saimme teoreettista tietopohjaa, jonka avulla teimme valintoja luovista menetelmistä työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi.

Koko kehittämistyön läpi tärkeänä ajatuksena oli henkilöstön osallistaminen osaksi prosessia. Korona epidemian tähden jouduimme pohtimaan yhdessä päiväkodin johtajan kanssa mitkä osallistamisen muodot olisivat turvallisia ja samaan aikaan hyödyllisiä kehittämistyön kannalta. Keskustelujen kautta päädyimme valitsemaan ensimmäiseksi osallistamisen muodoiksi mindmap menetelmän. Toiseksi menetelmäksi valitsimme vuorovaikutteisen aivoriihi menetelmän, koska sen toteuttaminen mahdollistui etäyhteyksien kautta. Valintojen jälkeen lähdimme etsimään teoritietoa menetelmistä.

Aikataulusta sovimme, että henkilöstön osallistamisen ja sen kautta saamamme tiedon pohjalta teemme ensimmäisen luonnoksen työhyvinvointikyselystä ja lomake siirtyy testiin kesän 2021 aikana. Testien jälkeen saisimme palautetta ja muokkaisimme lomaketta lopulliseen muotoonsa. Tavoitteeksi asetimme, että toimeksiantaja saa työhyvinvointikyselylomakkeen käyttöönsä syksyn 2021 aikana. Teimme toimeksiantajan kanssa toimeksiantosopimuksen sekä haimme asianmukaista tutkimuslupaa päiväkodin henkilöstön osallistamista varten. Rahoitusta ei opinnäytetyöllemme tarvittu.

10.3 Työstövaihe

10.3.1 Mind map

Voidaksemme suunnitella toimeksiantajan toiveiden mukaisen työhyvinvointikyselyn, oli työyhteisön osallistaminen keittämistyöhön erittäin tärkeää. Aloitimme työyhteisön osallistamisen suunnitelmamme mukaisesti mind map -menetelmää hyödyntäen. Koronan vuoksi valmis mind map -karttapohja vietiin päiväkodin henkilökunnan taukotiloihin viikon ajaksi. Oheen liitettiin saatekirje (liite 1) sekä ohje mind mapin täyttämistä varten (liite 2). Mind mapin tarkoituksena oli koota varhaiskasvattajien ajatuksia siitä, mitkä tekijät heidän mielestään ovat työhyvinvoinnin kannalta merkityksellisiä. Mind map -pohjan keskellä oli aiheena työhyvinvointi, muilta osin työyhteisöllä oli vapaat kädet täyttää pohjaa omien ajatuksiensa mukaisesti.

Viikon kuluttua saimme kuvan täydennetystä mind mapista, joka toimi lähtökoh-
tana työhyvinvointikyselyn suunnittelulle ja tietoperustan työstämiselle sekä ai-
heen uudelleen rajaukselle. Mind mapiin oli kirjattu seuraavat asiat: työyhteisön
toimivuus, pelisäännöt ja arvot, työnraajat, milloin ollaan tavoitettavissa, tuki ja
ymmärrys ylemmiltä tahoilta, johtaminen, oman tiimin toimivuus, omat harras-
tukset ja vapaa-aika sekä palautuminen.

10.3.2 Aivoriihi

Mind mapin pohjalta suunnittelimme seuraavan osallistamiskerran sisältöä,
jossa päiväkodin henkilökuntaa osallistettiin aivoriihimenetelmän avulla. Aivorii-
hen toteutuksessa hyödynsimme Google Jamboard työkalua. Jamboard oli laji-
teltu valmiiksi kolmeen kehykseen, joihin kirjasimme valmiiksi taulukossa 1 lue-
tellut asiat.

Kehys 1	Työyhteisön toimivuus -> Pelisäännöt ja arvot	Työn rajat -> Milloin ollaan tavoitetta- vissa?	Johtaminen -> Tuki ja ym- märrys ylem- miltä tahoilta	Oman tiimin toimivuus	Omat harras- tukset ja va- paa-aika -> Palautuminen
Kehys 2	Luova kirjoitta- minen Lauseen jatka- minen Vapaa ker- ronta	Kuvat Kuvan ja tun- teen yhdistä- minen	Tunnemittari Miltä työn eri osa-alueet tuntuvat? Missä kehon osassa tunne tuntuu?		
Kehys 3	Laajuus-> Kuinka kauan kyselyn täyttä- minen kestää	Muoto-> Säh- köinen vai pa- perinen?			

Taulukko 1. Jamboardiin valmiiksi kirjatut asiat.

Ensimmäisessä kehyksessä käsiteltiin yleisesti työhyvinvointiin liittyviä asioita. Kehykseen oli valmiiksi kirjattu mind mapissa esiin tulleet asiat, ja päiväkodin työntekijät saivat täydentää näitä valmiita ajatuksia, sekä lisätä täysin uusia teemoja. Seuraavassa kehyksessä kartoitettiin kyselylomakkeessa käytettävien luovien menetelmien sisältöä. Halusimme johdatella aivoriheen osallistujat luovien menetelmien maailmaan valitsemalla kehykseen valmiita esimerkkejä erilaisista harjoituksista. Valitsimme harjoitukset oman kokemuksemme sekä tietoperustasta esiin tulleiden seikkojen perusteella. Arvioimme myös harjoitusten soveltuvuutta sekä selkeyttä lomakemaiseen toteutukseen. Työntekijät kirjasivat kehykseen omat ideansa ja ajatuksensa. Kolmanteen kehykseen oli tarkoitus kirjata yleisiä asioita työhyvinvointikyselyyn liittyen. Halusimme erityisesti tietää, kuinka laaja kysely saa olla, eli kuinka kauan aikaa sen täyttäminen saisi viedä, sekä halutaanko kysely täyttää sähköisesti vai käsin paperille.

Aivorihi toteutettiin Teams-kokouksena etukäteen sovittuna ajankohtana ja ohjeistus kokoukseen liittyen (liite 3) lähetettiin päiväkodin johtajalle etukäteen sähköpostitse. Päiväkodin johtaja ilmoitti aivoriihen ajankohdan työyhteisölle, ja kokouksen osallistuivat ne kasvattajat, joiden työtehtävät sen mahdollistivat. Kokoukseen osallistui neljä työntekijää. Aivoriihen aluksi kerroimme osallistujille mitä olimme tekemässä ja vaihdoimme ajatuksia työhyvinvointikyselyn kehittämiseen liittyen, minkä jälkeen Jamboard esiteltiin osallistujille, ja varmistettiin, että kehysten täyttäminen onnistuu. Tämän jälkeen osallistujilla oli 15 minuuttia aikaa kirjata ajatuksensa ja ideansa kehyksiin. Lopuksi kaikki kehykset käytiin yhdessä läpi, mikä poiki vielä joitakin uusia ajatuksia.

Aivoriihen kautta ilmeni, että erityisesti oman tiimin toimivuutta pidetään merkityksellisenä osana työhyvinvointia. Tiimin toimivuuteen vaikuttavina tekijöinä henkilöstö kirjasi sanattoman viestinnän ja tilanteen lukutaidon, työkavereiden arvostuksen, palautteen antamisen sekä huumorin merkityksen. Muihin työhyvinvoinnin osa-alueisiin ei tullut kirjauksia. Keskustelun myötä kuitenkin ilmeni, että esimiehen roolia, mm. palautteen antajana pidettiin tärkeänä. Muina tärkeinä tekijöinä työntekijät mainitsivat keskusteluyhteyden, työilmapiirin, työstä

palautumisen ja yhteiset pelisäännöt. Arjen toimista kysyttäessä siirtymätilanteet ja aamut mainittiin sellaisina, jotka voivat olla työhyvinvointia kuormittavia, joten ne voisi kyselyssäkin ottaa huomioon.

Luovien menetelmien osalta lauseen jatkamista pidettiin hyvänä harjoituksena työhyvinvointikyselyyn, sillä sen koettiin herättelevän pohtimaan annettua aiheetta syvemmin. Tunnemittaria pidettiin mielenkiintoisena ja uudenaikaisena lisänä työhyvinvointikyselyssä. Kuvien käytöstä kysyttäessä osallistujat totesivat valmiiden kuvien soveltuvan kyselyyn, mutta erityistä taitoa vaativaa kuvallista työskentelyä, kuten piirtämistä, ei kyselyyn toivottu. Työntekijät korostivat muutenkin valittavien menetelmien helppoutta ja soveltuvuutta erilaisille vastaajille. Esimerkiksi vapaata luovaa kerrontaa tai muita harjoituksia, joissa pitää ”osata olla liian luova” kyselyyn ei haluttu.

Kyselyn muodoksi mieluisampi vaihtoehto oli perinteinen, käsin täytettävä paperilomake ja kyselyn täyttämiseen käytettävä aika saisi olla 10–15 minuuttia. Lisäksi keskustelimme siitä, täytetäänkö kysely anonyymisti vai nimellä. Lopputuloksena oli, että kysely täytetään nimellä, jotta kyselyä voidaan hyödyntää osana kehityskeskusteluja.

10.3.3 Työhyvinvointikyselylomakkeen työstäminen

Päiväkodin henkilökunnan osallistamisen myötä keskeisiksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijöiksi nousivat työyhteisön ja oman tiimin toimivuus, johtajan rooli, sekä henkilökohtaiseen jaksamiseen vaikuttavat tekijät, kuten vapaa-aika ja työstä palautuminen. Lisäksi esiin nousivat työn arkeen liittyvät tekijät. Peilausimme näitä teemoja kirjallisuudessa ja aiemmissa tutkimuksissa esiin tulleisiin teemoihin, ja päädyimme valitsemaan kyselyyn viisi aihealuetta; Johtamisen, Työyhteisön toimivuuden, Työn arjen, Oman tiimin toimivuuden, Oman työhyvinvoinnin sekä näihin liitettäväksi ennalta päiväkodin johtajan kanssa sovitun voimavarakeskeisyyden. Kyselyssä käytettävien luovien menetelmien osalta päädyimme lauseen jatkamiseen, tunnemittariin sekä kuvien käyttöön ajatusten

herättelijänä, sillä aivoriiheen osallistuneet henkilökunnan jäsenet pitivät näitä kyselyyn soveltuvina.

Rajattuumme kyselyn teemoja otimme yhteyttä päiväkodin johtajaan kysyäksemme hänen mielipidettään tehdyistä valinnoista. Johtaja oli kanssamme samoilla linjoilla ja ehdotti, että kyselyssä käytettävät kuvat olisi hyvä ottaa päiväkodista, sen tiloista, esineistä jne., jolloin kuvat kytkeytyisivät vahvemmin todelliseen työympäristöön ja johdattelisivat vastaajan työn arjen äärelle. Sovimme ajankohdan, jolloin kävisimme päiväkodilla ottamassa kuvia ja lähdimme työstämään kyselyn ensimmäistä vedosta.

Työstimme kyselyä aihealue kerrallaan pohtien, mitä kysymyksiä niihin liittyen olisi tarkoituksenmukaista esittää. Peilasimme omaa kokemustamme työelämästä kirjallisuuteen ja aiheesta tehtyyn tutkimukseen, sekä päiväkodin henkilöstöltä ja johtajalta saamiimme tietoihin ja aloimme muotoilemaan kyselyyn tulevia jatkettavia lauseita. Kirjasimme kaikki ideamme ylös aihealueittain. Kun olimme saaneet kaikki ideamme kirjattua ylös, lähdimme käymään niitä läpi ja valitsimme mielestämme parhaat vaihtoehdot kuhunkin aihealueeseen. Koska lauseiden jatkaminen koettiin aivoriihen osallistuvien keskuudessa hyväksi tavaksi syventää kysytyn asian pohtimista, pyrimme valitsemaan riittävän selkeitä ja tarkasti rajattuja, mutta samalla avoimia aloituksia, jotta kyselyyn vastaajan omat ajatukset nousisivat esille vastauksissa. Valitsimme viisi lauseen aloitusta Johtajuudesta sekä Omasta työhyvinvoinnista ja seitsemän Työyhteisön toimivuudesta, Työn arjesta ja Oman tiimin toimivuudesta.

Voimavarakeskeisyyden osalta päädyimme sisällyttämään jokaiseen aihealueeseen lauseenaloituksen, joka suuntaa vastaajan ajatukset kohti käsiteltävään teemaan liittyviä voimavaroja (esimerkiksi Oman tiimin toimivuus → oman tiimin voimavaroja ovat...). Henkilökohtaiseen työhyvinvointiin liittyen voimavarakeskeisiä lauseenaloituksia syntyi ideointimme aikana huomattavasti enemmän ja tästä syntyi ajatus jakaa omaa työhyvinvointia käsittelevä osuus kahteen osaan, joista toisessa käsitellään omia voimavaroja. Valitsimme seitsemän lauseenaloitusta omat voimavarani-osioon.

Halusimme sisällyttää tunnemittari-työkalun kyselyyn sen monikäyttöisyyden sekä jatkotyöskentelymahdollisuuksien takia. Se oli myös aivoriihen osallistujien mielestä mielenkiintoiselta vaikuttava lisä työhyvinvointikyselyyn. Tarkastellessamme valitsemiamme lauseenaloituksia, havaitsimme, että lähes kaikki omaan työhyvinvointiin liittyvät lauseet käsittelivät tunnekokemuksia. Tästä havainnosta käsin oli varsin luontevaa yhdistää tunnemittari Oma työhyvinvointi -osioon. Kehitimme tunnemittarin yhdistämällä tunnekartan ja tunnespektrin. tunnekartta tarjoaa esimerkkejä joistakin perustunteista ja tunnespektri kuvaa visuaalisesti tunteiden voimakkuutta.

Kyselyä varten otetuista valokuvista valitsimme sopivat kuvat johtajuuteen, työyhteisön toimivuuteen, työn arkeen sekä oman tiimin toimivuuteen. Kuvat liitettiin kyselyyn kutakin aihealuetta käsittelevän sivun yläreunaan ja jatkettavat lauseet sijoitettiin kuvien alle. Omaan työhyvinvointiin ja omiin voimavaroihin emme liittäneet valokuvaa, sillä osiot käsittelevät jokaisen vastaajan henkilökohtaisia kokemuksia ja tunteita ja koimme, ettei työpaikalta otetut kuvat olleet tähän soveltuvia.

10.4 Tarkastusvaihe

Työstimme suunnitelmamme pohjalta ensimmäisen vedoksen työhyvinvointikyselylomakkeesta maksuttoman graafikon avustuksella. Lähetimme työhyvinvointikyselylomakkeen päiväkotiin testattavaksi ja sovimme, että saamme palautteen viikon kuluttua sähköpostitse. Päiväkodin johtaja antoi kyselylomakkeen testiversion muutamien päiväkodin työntekijöiden koetäytettäväksi, minkä myötä työntekijät arvioivat lomakkeen, sisällön ja visuaalisen ilmeen toimivuutta.

Palautteen mukaan Oma työhyvinvointi -osiossa käytetty tunnemittari koettiin rajoittavaksi, sillä ohjeistuksessa pyydettiin valitsemaan yksi tunne. Myös kyselyssä käytetyt kuvat herättivät ihmetystä ja ne koettiin jossain määrin irrallisiksi ja hankaliksi tulkita. Kuvien oheen toivottiin tarkempaa ohjeistusta siihen, miten kuvaa ja kirjoitusta tulisi yhdistää. Muilta osin lomakkeen koettiin olevan toimiva,

visuaalisesti silmää miellyttävä, selkeä sekä helposti lähestyttävä. Aivoimet lauseet olivat testaaajien mielestä helposti jatkettavia ja sävyiltään positiivisia, mutta ne eivät kuitenkaan sulkeneet pois mahdollisuutta tuoda esiin negatiivisia asioita.

10.5 Viimeistelyvaihe ja valmistumisvaihe

Teimme kyselyyn palautteen mukaiset muutokset lisäämällä kyselyssä käytettyjen valokuvien yhteyteen selkeämmän ohjeistuksen sekä muuttamalla tunnemitariin liittyvää ohjeistusta niin, että tunteita saa valita enemmän kuin yhden. Korjattu versio lähti testiin 26.7.2021, jonka jälkeen toimeksiantaja hyväksyi työhyvinvointikyselylomakkeen.

Kun kyselylomake oli valmis, hioimme opinnäytetyöraporttia ja erityisesti tietoperustan jäsentelyä, jotta se vastaisi kehittämäämme työhyvinvointikyselyä mahdollisimman tarkasti. Opinnäytetyöprosessin kuvauksessa apuvälineenä toimi opinnäytetyöpäiväkirja, johon olimme kirjanneet kaikki matkanvarrella tapahtuneet asiat.

Toimeksiantajan hyväksytyä työhyvinvointikyselylomakkeen teetäimme 15 paperilomaketta päiväkodin johtajaa varten ja toimitimme sähköisen lomakepohjan toimeksiantajalle. Sähköinen versio työhyvinvointikyselylomakkeesta mahdollistaa lomakkeen muokkaamisen ja jatkokäytön myös muissa työyksiköissä.

Vaikka tuotoksemme oli valmis, oli opinnäytetyöraporttia vielä työstettävä edelleen opinnäytetyöprosessin kuvaamisen, johtopäätösten ja pohdinnan osalta. Opinnäytetyöprosessi ja sen aikana tapahtuva ammatillinen kasvumme ei siis suinkaan päättynyt tuotoksen valmistuttua, vaan siitä alkoi työskentelymme reflektointi, jonka olemme kirjanneet tämän raportin johtopäätöksiin ja pohdintaan.

11 Tuotoksen kuvaus ja arviointi

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää työkalu työhyvinvoinnin kartoittamiseen päiväkotiyksikössä, jonka avulla päiväkodin työntekijöiden aidot kokemukset ja tunteet työhyvinvoinnista sekä työhön liittyvistä voimavaratekijöistä voidaan tehdä näkyväksi. Valmis tuotos (liite 4) on kuusi aihealuetta sisältävä työhyvinvointikyselylomake. Aihealueet ovat Johtaminen, Työyhteisön toimivuus, Työn arki, Oman tiimin toimivuus, Oma työhyvinvointi sekä Omat voimavarani. Kyselyssä yhdistyvät kuvien käyttö ajatusten herättelijänä, lauseen jatkaminen sekä tunnemittarin käyttö. Jokaisessa osiossa on myös lisätila ideoille ja ajatuksille.

Työhyvinvointikyselylomakkeessa on kansilehti ja seitsemän sivua, joista kullakin käsitteellään yhtä kyselyyn valikoituneista aihealueista. Kansilehteen on kirjattu ohjeeksi, mitä kyselyn avulla halutaan selvittää sekä mihin ja miten sitä tullessaan käyttämään (kuva 1). Kansilehdelle vastaaja kirjoittaa oman nimensä sekä ryhmän, jossa työskentelee.

Työhyvinvointikysely

- Nimesi: _____
- Ryhmäsi: _____

Tervetuloa täyttämään työhyvinvointikyselyä. Kyselyn tarkoituksena on nostaa esille sinulle merkittäviä asioita, kokemuksia ja tunteita koskien omaa työtäsi ja työyhteisöäsi.

Työhyvinvointikyselyä tullaan käyttämään kehityskeskusteluiden tukena. Kysely on luottamuksellinen.

Etsi sinulle rauhallinen ja mieluinen paikka täyttää kyselylomaketta ja ole rehellinen omien kokemuksiesi edessä.

Sinun kokemuksillasi on tärkeä arvo.



Kuva 1. Työhyvinvointikyselyn kansilehti.

Kyselyssä jokainen aihealue on omalla sivullaan Johtamista, Työyhteisön toimivuutta, Työn arkea ja Oman tiimin toimivuutta käsittelevillä sivuilla on valokuvat, jotka on otettu päiväkodin tiloissa. Kuvien tarkoitus on suunnata vastaajan ajatukset käsiteltävään aihealueeseen. Kuvan alle on kirjattu lauseen aloitukset, johtamiseen ja oman tiimin toimivuuteen liittyen viisi, työyhteisön toimivuuteen ja työn arkeen seitsemän. Kuvassa 2 esimerkki jatkettavista lauseista johtamista käsittelevässä osiossa.

Jatka lauseita oman kokemuksesi mukaisesti.

Tilan loppuessa hyödynnä alapuolella olevaa lisätilaa!

- Koen, että työtäni _____
- Minusta tuntuisi hyvältä jos _____
- Minusta tuntuu ikävältä kun _____
- Työhyvinvoinnin tukemiseksi kaipaisin _____
- Koen johtajuuden voimavaroiksi _____

Lisätila ajatuksille ja ideoille

Kuva 2. Esimerkki jatkettavista lauseista.

Oma työhyvinvointi -osiossa hyödynnetään tunnemittaria niin, että vastaaja valitsee esitettyyn tilanteeseen liittyvän tunteen sekä sen vahvuuden ja kirjaa ne niille varattuun kohtaan kuvassa 3 esitetyllä tavalla. Oma työhyvinvointia (kuva 4) pohditaan vielä viimeisessä osiossa omien voimavarojen kautta seitsemän lauseen aloituksen avulla. Voimavarakeskeisyys on sidottu kaikkiin kyselyn osioihin niin, että osioon sisältyy lauseen aloitus, joka johdattelee pohtimaan kuhinkin aihealueeseen liittyviä voimavaroja: ”Oman tiimini voimavaroja ovat...”.

Osio 5: Oma työhyvinvointi

Valitse alla olevasta tunnekartasta 1-2 TUNNETTA, jotka sopivat mielestäsi kuhunkin tilanteeseen.

Arvio myös tunteen VAHVUUTTA alla olevaa tunnemittaria hyödyntäen.

- Tunne usein kun saavun töihin _____ Vahvuus _____
- Tunnen työni keskellä usein _____ Vahvuus _____
- Tunnen usein kun lähdän töistä _____ Vahvuus _____
- Haluaisin tuntea enemmän _____ Vahvuus _____
- Haluaisin tuntea vähemmän _____ Vahvuus _____

Tunnekartta

Ilo
INNOSTUNEISUUS – HUOJENNUS – RENTOUS – ONNI

Pelko
HUOLI – UJOUS – NOLOUS – AHDISTUS – LAMAANNUS

Rakkaus
HELLYYS – IHASTUS – KIINTYMYS – LUOTTAMUS

Suru
ULKOPUOLISUUS – PETTYMYS – APEUS – KAIHO – IKÄVÄ –
SYLLISYYS

Viha
TURHAUTUMINEN – NÖYRYTYYS – ÄRTYMYS – KATEUS – RAIVO

Yllätys
JÄNNITYS – ÄLLISTYS – HELPOTUS – ILAHTUMINEN

Tunteiden vahvuus, asteikko 1-10



Suurempi numero merkitsee voimakkaampaa tunnekokemusta

Kuva 3. Tunnemittari.

Osio 6: Omat voimavarani



Jatka lauseita oman kokemuksesi mukaisesti.

Tilan loppuessa hyödynnä alapuolella olevaa lisätilaa!

- Omia vahvuksiani ovat _____
- Haluaisin itsessäni kehittää _____
- Palaudun työstäni _____
- Palautumisen tueksi kaipaisin _____
- Koen mieltäväni työasioita vapaa-ajalla _____
- Haluaisin rajata työasiat _____
- Rajaamisen tueksi tarvitsisin _____

Kuva 4. Omat voimavarani.

Päiväkodin johtajalta saadun palautteen mukaan työhyvinvointikyselylomake vastasi tarvetta ja sitä tullaan kokeilemaan käytännössä osana osaamiskeskusteluja. Johtaja koki, että hän tuli kehittämisprosessin aikana kuulluksi ja työyhteisön osallistamisen olleen toimivaa. Johtaja kertoi arvostavansa realistista kysymysten asettelua ja tarpeiden tiedostamista kyselylomakkeessa, minkä hän arveli johtuvan kokemuksestamme varhaiskasvatustyössä. Johtajan mielestä palaute ja parannusehdotukset otettiin hyvin vastaan.

12 Johtopäätökset

Varhaiskasvatus on laaja kokonaisuus, jota ohjaa lainsäädäntö sekä valtakunnalliset ohjeistukset. Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa opetushallituksen laatima varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2018) ovat kansallinen normi, joka määrää varhaiskasvatuksessa toteutettavan pedagogisen viitekehyksen sekä yleiset tavoitteet. Nislin (2016, 219) toteaa varhaiskasvatustyön olevan luonteeltaan vahvasti vuorovaikutteista, ja työtehtävien vaativan nopeaa reagoitua, ennakoitua, joustavaa päätöksentekoa sekä herkkyyttä havainnoida ja huomioida lasten yksilöllisiä tarpeita. Kaikki viralliset sekä työn arjen mukanaan tuomat vaatimukset ovat omiaan kuormittamaan varhaiskasvatuksen työntekijöitä ja Nislinin mukaan varhaiskasvatustyötä pidetäänkin haastavana ja monin eri tavoin työssäjaksamista kuormittavana.

Varhaiskasvatustyön vaatimukset sekä työn arjen kuormittavuus toimivat tämänkin opinnäytetyön alulle panevana voimana. Kasvattajilta vaaditaan laajaa osaamista sekä työtä ohjaavien lakien ja ohjeistusten tuntemusta. Varhaiskasvatustyö kuormittaa tekijäänsä monella eri tasolla, mikä toimeksiantajan mukaan on korostunut entisestään koronan keskellä toimintansa aloittaneessa työyhteisössä. Toisaalta työyhteisön tuoreus tarjosi oivan mahdollisuuden uudenlaisen työhyvinvointia tukevan työkalun kehittämiseen.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli työhyvinvoinnin kehittäminen joensuulaisessa päiväkotiyksikössä. Tehtävänä oli kehittää työhyvinvointikyselylomake, jossa kysymysten asettelussa on hyödynnetty luovia menetelmiä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä näkyväksi päiväkodin työntekijöiden aidot kokemukset ja tunteet työhyvinvoinnista sekä työhön liittyvistä voimavaratekijöistä. Opinnäytetyöprosessi vahvisti, että työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa on monitasoinen, työyhteisön yhteinen asia, josta vastaavat niin johto kuin työntekijätkin. Opinnäytetyön edetessä kävi selväksi, että työhyvinvoinnin kehittäminen on niin ikään koko työyhteisön yhteinen asia ja parhaisiin lopputuloksiin päästään, kun kaikki asiaan osalliset saavat äänensä kuuluviin, sillä eri tahoilla voi olla toisistaan poikkeavia näkemyksiä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

Opinnäytetyöprosessissa syntyneeseen työhyvinvointikyselylomakkeeseen valikoitui kuusi aihe aluetta, jotka olivat johtaminen, työyhteisön toimivuus, työn arki, oman tiimin toimivuus, oma työhyvinvointi sekä omat voimavarani.

Fonsénin ja Parrilan (2016,31,33) mukaan varhaiskasvatuksessa johtamistyö pitää sisällään henkilöstö osaamisen lisäksi hyvinvoinnin johtamista. Hyvinvointivat työntekijät ovat suuri ja tärkeä voimavara varhaiskasvatustyössä. Johtajan tulee olla tietoinen työyhteisön arjesta sekä keskeisimmistä kehittämisen kohteista. Työhyvinvointikysely on kokonaisuudessaan työkalu, jonka kautta johtaja saa tärkeää ja ajankohtaista tietoa työyhteisön kokemuksista työhyvinvoinnin suhteen. Johtamista käsittelevä osio puolestaan tuo näkyväksi sen miten johtaja pystyy omalla toiminnallaan tukemaan parhaiten työyhteisön hyvinvointia.

Paasivaaran ja Nikkilän (2010,12, 16, 20–25) mukaan työyhteisö muodostuu henkilöstöstä ja määrätystä johtajasta. Työyhteisö on rakenteellinen ja toiminnallinen kokonaisuus, joka määrittää omat tavoitteensa, toimintamallinsa, pelisääntönsä sekä norminsa. Toimivan työyhteisön tunnusmerkkejä ovat ratkaisukeskeisyys sekä mahdollisuus tuoda niin positiiviset, kuin negatiivisetkin tunteet näkyviksi. Työyhteisön hyvinvointi ja toimivuus eivät voi siis rakentua vain johtajan varaan, vaan jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa asioihin. Työhyvinvointikysely mahdollistaa aitojen kokemusten ja tunteiden sanoittamisen jatkettavien lauseiden avulla ja tarjoaa työkalun sekä yksilön, että koko työyhteisön näkemysten kartoittamiseen.

Kuten jo edellä mainittiin, varhaiskasvatustyön arki on monin eri tavoin kuormittavaa ja työssä näkyy selvästi psyykkinen, fyysinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Myös Pakka ja Rätty (2010, 6) ovat nostaneet nämä osa-alueet keskiöön työhyvinvoinnin osatekijöitä määrittäessään johtamiseen, työtehtäviin, työyhteisöön ja työolosuhteisiin liittyvien tekijöiden lisäksi. Koska työhyvinvointi syntyy juuri työn arjessa, oli työhyvinvointikyselyyn tärkeää sisällyttää arkisia tilanteita koskeva osio, jossa vastaaja voi tuoda esiin omat kokemuksensa arjen fyysistä, sosiaalisista ja psyykkisistä kuormitustekijöistä, mutta myös voimavaroista. Varhaiskasvatustyön arjessa tiimityöskentely on suuressa roolissa. Salminen (2017, 21–

25) määrittää tiimityöskentelyn työyhteisön sisäiseksi toiminnaksi, jossa tiiminjäsenet sitoutuvat toimimaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi ja ovat yhdessä vastuussa koko tiimin toiminnasta. Kyselyn tiimityöskentely osiossa halutaan nostaa esille yksilön kokemukset oman tiimin voimavaroista sekä kehittämistarpeista.

Pelkällä hyvällä johtamistyöllä ei voida turvata työntekijöiden hyvinvointia, vaan jokainen työyhteisön jäsen on osaltaan vastuussa sekä omasta, että työyhteisönsä hyvinvoinnista. Pakka ja Rätty (2010, 23) painottavat yksilön vastuuta omasta fyysisestä, psyykkisestä sekä sosiaalisesta hyvinvoinnista sekä kykyä ottaa työhyvinvointiin liittyvät ongelmat puheeksi esimiehen kanssa. Työhyvinvointikysely tarjoaa mahdollisuuden tarkastella omaa työhyvinvointia sekä tuoda esiin koko työyhteisöä koskettavia kehittämistarpeita koskien yhteisön työhyvinvointia.

Sekä kirjallisuudessa, että aiheeseen soveltuvissa aikaisemmissa tutkimuksissa nousi esille, että voimavaralähtöisyys ja voimavarojen huomioiminen työhyvinvoinnin kehittämisessä on nykypäivää. Jo opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa päädyimmekin valitsemaan voimavarakeskeisyyden kehittämistyömme johtavaksi ajatukseksi. Wireen (2020), Leinosen (2011) ja Purhosen (2016) tutkimuksissa ilmeni paljon yhtäläisyyksiä varhaiskasvatustyön voimavarojen osalta. Hyvä työilmapiiri, työyhteisön toimivuus sekä avoin vuorovaikutus toistuivat kaikissa tutkimuksissa työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavina voimavaratekijöinä. Myös johtajuus, tiimin toimivuus sekä työntekijöiden oma asenne, erityisesti positiivisuus korostuivat. Tutkimuksissa ilmenneet asiat ovat yhtäläisiä työhyvinvointiin liittyvän kirjallisuuden kanssa ja tämän kokonaisuuden pohjalta pystyimme rakentamaan työhyvinvointikyselyn, jossa keskitytään löytämään olemassa olevia voimavaroja juuri näiltä keskeisiltä alueilta, kehittämistarpeiden huomioimista unohtamatta. Voimavarakeskeisyys koettiin niin toimeksiantajan kuin työyhteisön jäsentenkin puolelta hyväksi näkökulmaksi työhyvinvoinnin tarkasteluun.

Terveysten- ja hyvinvointilaitoksen (2021) mukaan luovassa toiminnassa ihminen saa uusia näkökulmia, etäisyyttä arkeensa sekä mahdollisuuden kokea

merkityksellisyyttä. Toimeksiantajan toiveena oli, nostaa esille yksilön kokemuksia, tunteita ja voimavaroja luovan työhyvinvointikyselylomakkeen avulla. Yksilön kokemusten selvittäminen ja kuuleminen lisää mielestämme merkityksellisyyden sekä ainutlaatuisuuden kokemusta, joka lisää työhyvinvointia. Luovalla ilmaisulla on Tuiskun (2012, 23) mukaan eheyttävä ja voimaannuttava vaikutus. Luova ilmaisu myös lisää tiedostamisen, vuorovaikutuksen ja ajattelun joustavuutta. Yksilö, ryhmä- tai yhteisötoiminnassa luovuus on yksi keskeinen selviytymiskeino nykyisessä työelämässä. Myös työyhteisön jäsenet kokivat luovien menetelmien käytön oivana keinona työhyvinvoinnin kartoittamisessa. Menetelmien pohtiminen yhdessä työntekijöiden kanssa vahvisti entisestään ajatusta luovien menetelmien hyödystä työhyvinvoinnin kehittämisessä.

13 Pohdinta

13.1 Prosessin arviointi

Opinnäytetyöprosessi eteni Salosen (2013) konstruktivistista mallia mukaillen. Konstruktivistinen malli osoittautui hyväksi valinnaksi kehittämistyötämme ohjaavaksi malliksi paitsi tavoitteisiin pääsemisen, myös luotettavuuden ja eettisyyden varmistamisen osalta, sillä mallissa korostuvat jatkuvan arvioinnin tärkeys sekä aiempiin työvaiheisiin palaaminen suoraviivaisen etenemisen sijaan.

Tässä opinnäytetyössä oli erityisen tärkeätä kirjata ylös, mitä missäkin työskentelyvaiheessa oli tapahtunut, mitä oli sovittu tai puhuttu ja kenen kanssa, sillä kehittämistyöhön osallistuivat sekä päiväkodin johtaja, että työyhteisö, joka loi eräänlaisen vastakkainasettelun työtä ohjaavien intressien suhteen. Päiväkodin johtaja lähestyi kehittämistyötä työnantajan ja esimiesaseman näkökulmasta, työyhteisön jäsenet taas työntekijän näkökulmasta. Kehittämistyön tavoite oli tietenkin kaikille toimijoille yhteinen, mutta näkemykset saattoivat vaihdella toimijoiden välillä.

Kyetäksemme huomioimaan molempien osapuolien näkemykset, ajatukset ja ideat päädyimme osallistamaan toimijoita eri tavoin ja erillään toisistaan, jotta molemmat saavat varmasti äänensä kuuluviin. Toimeksiantajan kanssa käytiin keskusteluja kehittämistyön etenemisestä sekä työhyvinvointikyselyn sisällöistä koko kehittämisprosessin ajan. Toimeksiantajalta kysyttiin mielipiteitä ja hyväksyntää kyselyyn tulevien sisällöllisten valintojen suhteen ja hänelle kerrottiin minkälaisiin ratkaisuihin työyhteisön osallistamisen myötä oli päädytty. Työyhteisöä osallistettiin työskentelyyn erilaisten menetelmien avulla työn eri vaiheissa. Valitsemamme menetelmät osoittautuivat toimiviksi ja saimme tuotettua riittävästi kehittämistyössä tarvitsemaamme tietoa. Mind map- ja Aivoriiki -menetelmät oli lisäksi mahdollista toteuttaa vallitsevia koronarajoituksia noudattaen samalla tarjoten mahdollisimman monelle työyhteisön jäsenelle osallistumisen mahdollisuuden.

Myös tuotoksen arviointiin osallistettiin sekä toimeksiantajaa, että työyhteisön jäseniä. Näin pyrimme varmistamaan, että työhyvinvointikysely palvelee molempia osapuolia. Erilliset keskustelut ja osallistamisen menetelmät olivat toimiva ja kehittämistyötämme tukeva valinta. Koemme, että saimme sekä toimeksiantajan, että kehittämistyöhön osallistuneiden työntekijöiden mielipiteet hyvin selville ja luotua yhteistä ymmärrystä ja kaikkia miellyttäviä ratkaisuja työhyvinvointikyselyn sisältöihin liittyen. Työyhteisön antama palaute työhyvinvointikyselyn toimivuudesta oli luonnollisesti ensiarvoisen tärkeää, sillä kyselyn tarkoituksena oli toimia nimenomaan työntekijöiden työhyvinvoinnin kartoittamisen välineenä. Kysely on toimiva ja hyödyllinen työkalu toimeksiantajalle vain, jos vastaajat pystyvät täyttämään sen yhdenmukaisesti, eli kyselyn täyttämässä ei voi olla tulkinnan varaa, vaikka vastaaminen tapahtuukin pääasiassa vapaan kirjoittamisen ja omien kokemusten pohtimisen muodossa.

Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite olivat mielestämme realistinen ja perusteltu sekä pohjautui vahvasti aitoon tarpeeseen. Työskentelimme opinnäyteprosessin aikana tavoitteen mukaisesti ja lopputuloksena syntynyt työhyvinvointikyselylomake on sekä toimeksiantajan että meidän omasta näkökulmastamme ennalta asetettua tavoitetta vastaava. Etukäteen suunnittelemaamme aikataulut ovat

pääasiassa pitäneet. Asetimme välitavoitteita helpottaaksemme työn etene- mistä sekä hahmottamista.

13.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Luotettavuus on tieteellisen tiedon keskeinen tunnusmerkki ja luotettavuutta pohdittaessa tarkastellaan tutkimusmenetelmiä, -prosessia, sekä -tuloksia. Kehittämistyössä syntyvän tiedon on oltava paitsi todenmukaista, myös hyödyllistä ja käyttökelpoista. Kehittämisprosessissa syntyneiden tulosten tulisi siis olla hyödynnettävissä ja siirrettävissä laajempaan käyttöön joko sellaisinaan tai ainakin hyvin samankaltaisina. Toisin sanoen prosessin toteutus ja konteksti on esitettävä riittävän läpinäkyvästi, jotta sen tulosten soveltuvuutta muihin ympäristöihin pystytään luotettavasti arvioimaan. (Toikko & Rantanen 2009, 121, 125, 126.)

Tässä opinnäytetyössä hyödynnettiin laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereitä, sillä ne ovat hyvin sovellettavissa kehittämistyöhön. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta lähestytään vakuuttavuus käsitteen kautta. Vakuuttavuus on keskeinen luotettavuuden kriteeri, joka perustuu uskotavuuteen, johdonmukaisuuteen ja jo edellä mainittuun siirrettävyyteen. (Toikko & Rantanen 2009, 121–123.)

Koska kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joka toteutuu yhteistyössä kehittäjän ja kehittämistyöhön osallistuvien toimijoiden kanssa, on luotettavuuden arvioinnissa edellisten lisäksi otettava huomioon molempien osapuolien sitoutuminen. Toimijoiden ja kehittäjän sitoutuminen vaikuttavat syntyvän aineiston ja tuotoksen luotettavuuteen ja on tärkeää erottaa, missä prosessin vaiheissa toimijat ovat osallistuneet kehittämistyöhön ja missä eivät. (Toikko & Rantanen 2009, 121–124.)

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana kehitimme työhyvinvointikyselyn, jonka työstämiseen hyödynnettiin kirjallisuutta, aikaisempia aiheeseen liittyviä tutki-

muksia sekä kohderyhmän osallistamista. Kysely on kehitetty juuri tietyille kohderyhmälle, tietyn päiväkotiyksikön tarpeita vastaavaksi, mutta se on helposti hyödynnettävissä ja siirrettävissä laajempaan käyttöön. Siirrettävyys näkyy opinnäytetyössämme huolellisena suunnitteluna, työhyvinvointikyselylomakkeen selkeänä ulkoasuna sekä sen helppona sähköisenä muokkaamisena, jolloin sitä voidaan hyödyntää myös muissa päiväkotiyksiköissä toimeksiantajan toimesta. Lisäksi opinnäytetyöraportti tarjoaa lähtökohdat luovia menetelmiä hyödyntävän työhyvinvointikyselyn kehittämiseen missä tahansa työympäristössä. Kehittämistyön prosessi on kuvattu tässä opinnäytetyöraportissa seikkaperäisesti vaihe vaiheelta niin, että lopputuloksen ja tuotoksen soveltuvuuden arviointi laajempaan käyttöön olisi mahdollisimman helppoa.

Opinnäytetyömme uskottavuutta lisää aktiivinen yhteydenpito toimeksiantajan kanssa. Alusta alkaen pidimme tärkeänä arvona kuulla toimeksiantajan mielipiteet sekä tarpeet työhyvinvointikyselylomaketta tehdessämme. Lisäksi osallistimme päiväkodin henkilöstöä suunnittelutyöhön, jotta lomakkeeseen tulisi ne osa-alueet ja asiat, jotka nousevat tärkeiksi henkilöstön työn arjesta. Kyselylomaketta testattiin kohderyhmällä ja saadun palautteen avulla kehitimme lomaketta mahdollisimman hyvin kohderyhmää palvelevaksi. Johdonmukaisuus korostuu opinnäytetyöraportissa, jossa koko kehittämisprosessi kaikkine vaiheineen kuvataan alusta loppuun selkeästi ja läpinäkyvästi. Olimme itse vahvasti sitoutuneita kehittämistyöhömme ja koimme myös päiväkodin henkilökunnan olevan sitoutunutta ja pitävän työtämme tärkeänä. Päiväkodin henkilökunnan osallistaminen ja siihen käytetyt menetelmät on kuvattu tässä opinnäytetyöraportissa ja ne ovat erotettavissa työvaiheista, joissa toimimme itsenäisesti.

13.3 Opinnäytetyön eettisyys

Arene (2020) on julkaissut opinnäytetyöprosessia ohjaavat eettisen ja hyvän tieteellisen käytännön mukaiset suositukset, jotka perustuvat lainsäädäntöön sekä tiedeyhteisön kansainvälisiin ja kansallisiin tutkimuseettisiin periaatteisiin, linjauk-

siin ja suosituksiin. Suositusten avulla pyritään yhtenäistämään ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöprosessia, edistämään hyvää tieteellistä käytäntöä, ennaltaehkäisemään tieteellistä epärehellisyyttä ja kohentamaan opinnäytetöiden laatua. (Arene 2020, 3, 4.)

Tämän opinnäytetyön toteutuksessa on noudatettu Arenen (2020, 16–17) julkaisemia suosituksia valitsemalla opinnäytetyön aihe, toimeksiantaja ja kohderyhmä niin, ettemme ole näistä mihinkään esteellisessä asemassa. Olemme perehtyneet suorittaneet opinnäytetyön tekemistä ohjaavat opinnot sekä lähes kaikki opetussuunnitelmaan sisältyvät muut opinnot ennen opinnäytetyöprosessin aloittamista. Olemme perehtyneet valitsemaamme opinnäytetyön aiheeseen huolellisesti ja täydentäneet tietämystämme koko opinnäytetyöprosessin ajan sekä räjanneet aihevalintaamme toimeksiantaja toiveiden perusteella.

Opinnäytetyön toimeksiantosopimus on tehty asianmukaisesti ja siinä on sovittu työskentelyn kannalta oleellisista asioista (Arene 2020, 18). Olemme perehtyneet Tutkimuseettisen neuvottelukunnan *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa* -julkaisuun (TENEK 2012) sekä *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa* -ohjeeseen (TENEK 2019). Lisäksi olemme perehtyneet opinnäyteprosessiin liittyviin lupamenettelyihin ja pyytäneet toimeksiantajana toimivalta organisaatiolta tutkimusluvan opinnäytetyötämme varten toimeksiantosopimuksen tekemisen yhteydessä. Lisäksi jokaisen yksilön osallistuminen opinnäytetyön toteutukseen on perustunut vapaaehtoisuuteen ja heille on kerrottu, miten heiltä saatua tietoa tullaan työskentelyn aikana käyttämään. (Arene 2020, 19, 21).

Tässä opinnäytetyössä ei käsitellä henkilötietoja, jotka johtaisivat suoraan työskentelyssä mukana olleiden tunnistamiseen (Arene 2020, 21). Olemme viitanneet työskentelyyn osallistuneisiin henkilöihin kaikissa työskentelyn aikana syntyneissä dokumenteissa heidän ammattinimikkeellään, emme oikealla nimellään. Toimeksiantajana toiminut organisaatio ei esiinny opinnäytetyössä omalla nimellään henkilökunnan anonymiteetin suojaamiseksi. Toimeksiantajan kanssa on

sovittu, että opinnäytetyöprosessissa syntyvä tuotos, työhyvinvointikysely, toimitetaan toimeksiantajan vapaaseen käyttöön. Lisäksi on sovittu, että kyselyssä käytettyjä päiväkodin tiloissa otettuja valokuvia ei julkaista opinnäytetyöraportin yhteydessä, mutta muilta osin kyselylomakkeen sisällön saa julkaista.

Opinnäytetyöprosessissa syntyvä opinnäytetyöraportti on laadittu hyvän tieteellisen käytännön (TENEK 2012) sekä Karelia ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti. Lisäksi olemme huomioineet tutkimukselliseen kehittämistoimintaan liittyvät ammattieettiset kysymykset. Vastuulliseen kehittämistoimintaan kuuluu olennaisesti kehittäjän velvollisuus pyrkiä luotettaviin tuloksiin sekä virheellisten tulkintojen torjumiseen. Raportoinnin tulee olla mahdollisimman läpinäkyvää kaikkien kehittämisprosessissa tehtyjen valintojen osalta. Raportoinnissa on tuotava esille myös mahdolliset epävarmuustekijät ja ristiriidat, kuten toimijoiden toisistaan poikkeavat intressit. (Toikko & Rantanen 2009, 128–129.) Raportoinnissa on pyritty avoimuuteen ja läpinäkyvyyteen kuvaamalla kehittämistyön prosessi alusta loppuun mahdollisimman yksityiskohtaisesti tiedonhankinnan ja tiedontuotannon, toimijoiden osallistamisen, tiedonkäsittelyn, johtopäätösten sekä muiden prosessin vaiheiden suhteen.

13.4 Ammatillinen kasvu

Ammatillinen kasvu on prosessi, jonka aikana kuljetaan kohti alati laajenevaa ammattilaisuutta. Ammatillisen kasvun myötä yksilön valmiudet ja erilaiset ammatilliset taipumukset ja pyrkimykset kehittyvät ja muuttavat muotoaan. Sosionomikoulutuksen tarkoituksena on antaa opiskelijalle riittävät valmiudet toimia sosiaalialan moninaisissa tehtävissä. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 16, 33.)

Peilaamme opinnäytetyöprosessissa tapahtunutta ammatillista kasvuamme suhteessa Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkoston (SOAMK) määrittämiin sosionomin kompetensseihin, jotka kuvaavat sosiaalialalla tarvittavaa osaamista. Sosionomin kompetensseja ovat sosiaalialan eet-

tinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (SOAMK 2021).

Opinnäytetyömme toteutui tutkimuksellisena kehittämistyönä, joten kykymme innovatiiviseen ongelmanratkaisuun osana sosiaalialan työn kehittämistä lisääntyi todella paljon. Opinnäytetyön tekeminen vaati paljon suunnitelmallisuutta, aikaa sekä sitoutumista. Prosessin aikana parityöskentely- sekä vuorovaikutustaitomme kehittivät. Opimme hyödyntämään toistemme vahvuuksia sekä etsimään yhdessä uusia tapoja toimia. Lisäksi pääsimme kartuttamaan opinnäytetyöprosessin aikana kehittämistyön ideoinnin, suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin osaamista.

Kehittäminen tapahtui työelämälähtöisesti ja tiiviissä yhteistyössä toimeksiantajan kanssa, jonka aikana tuotettiin tietoa työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi. Osallistaminen oli vahva ja tärkeä osa opinnäytetyötämme ja kehitti taitojamme osallisuuden ja osallistumisen mahdollisuuksien turvaajina. Lisäksi yhteistyö lisäsi kykyämme toimia osana monialaista tiimiä ja toimi kosketuspintana ammatillaisiin kohdistuvan ammatillisen vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen luomisessa. Oppimiamme työyhteisötaitoja pystymme hyödyntämään tulevaisuudessa sosionomin työkentällä.

Ammattilaisilla on paljon tietoa ja taitoa, ja he ovat oman työnsä asiantuntijoita. Asetelma on hyvin erilainen, kuin ammattilaisen ja asiakkaan välisessä suhteessa, vaikka molemmissa on toki paljon yhtäläisyyksiäkin. Tässä työelämän toimijoiden, varhaiskasvatuksen ammattilaisten työn arkeen suuntautuvassa opinnäytetyössä opimme suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan prosessia, jonka tarkoituksena oli tukea kaikkia prosessiin osallistujia, tunnistaa heidän tarpeitaan ja tukea heidän osallisuuttaan työhyvinvointikyselylomakkeen kehittämisessä. Lisäksi työskentely tapahtui pääasiassa erilaisissa sähköisissä toimintaympäristöissä ja sähköisiä työkaluja hyödyntäen, mikä lisäsi osaamistamme tällä saralla entisestään.

Opinnäytetyöprosessin aikana perehdyimme työhyvinvointiin ja siihen vaikuttaviin tekijöihin varhaiskasvatuksessa teorian tiedon sekä päiväkodin henkilökunnalta saadun kokemustiedon avulla. Saimme paljon uutta tietoa ja uusia näkökulmia työhyvinvointiin liittyviin haasteisiin sekä varhaiskasvatustyöhön ylipäätään. Tulevaisuudessa voimme hyödyntää opinnäytetyöstä saatuja tietoja oman työhyvinvointimme sekä työyhteisön kehittämisen tueksi. Osaamme perustella työhyvinvoinnin merkitystä osana työn arkea sekä viedä uutta tietoa työhyvinvoinnin kehittämisestä työyhteisöön.

Toimimme opinnäytetyöprosessissa asiantuntijan roolissa ja prosessin eteenpäin vieminen sekä tavoitteisiin pääseminen oli meidän vastuullamme. Tämä lisäsi kykyämme johtaa itseämme ja omaa työskentelyämme sekä osaamisemme työskentelyn laadun, tulosten ja vaikutusten arvioinnissa. Lisäksi opinnäytetyöprosessiin kuului jatkuva itsereflektion tekeminen, jota toteutimme kirjoittamalla opinnäytetyöpäiväkirjaa, käymällä keskustelua keskenämme sekä toimeksiantajan kanssa.

Opinnäytetyöprosessissa noudatettiin tutkimis- ja kehittämistyön eettisiä periaatteita ja eettinen osaaminen ja eettisten näkökulmien huomioiminen ja pohdinta olivat iso osa koko opinnäytetyöprosessia. Työskentelyn aikana tietämyksemme sosiaalialan arvojen ja ammattieettisten periaatteiden sekä tutkimusta ja opinnäytetyön tekemistä koskevien eettisten säännösten ja ohjeiden ymmärtämyksemme lisääntyi. Lisäksi saimme harjoitusta erilaisten intressien yhteensovittamisesta sekä eri toimijoiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisen vaikuttamisen mahdollisuuksien turvaamisesta. Vaikka kuilu varhaiskasvatuksen johtajan ja työntekijöiden välillä ei ole suuren suuri, oli kuitenkin opettavaista asemoitua näiden kahden kentän välimaastoon ja toimia yhteisen ymmärryksen edistäjänä.

13.5 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkokehittämisideat

Opinnäytetyöprosessissa syntynyt työhyvinvointikyselylomake on toimeksiantajana toimineen päiväkodin johtajan mukaan kehittämistyölle asetettua tarvetta

vastaava. Työhyvinvointikyselylomakkeesta on tehty valmiiksi 15 kappaletta tulostettuja kyselylomakkeita päiväkodin johtajan käyttöön. Lomakkeen sähköinen versio on niin ikään toimitettu päiväkodin johtajalle, mikä mahdollistaa lomakkeen muokkaamisen ja sen käytön laajentamisen muihin päiväkotiyksiköihin. Työhyvinvointikyselyn ympärillä tapahtuvaa jatkokehittämistä voisi toimeksiantaja päiväkodissa toteuttaa selvittämällä kyselyn toimivuutta ja vaikuttavuutta. Tämän opinnäytetyön valmistumisvaiheessa kyselylomaketta ei ole vielä otettu käyttöön ja olisi mielenkiintoista tutkia, toimiiko luovia menetelmiä sisältävä työhyvinvointikysely paremmin työntekijöiden kokemusten esiintuojana, kuin perinteisemmät työhyvinvointikyselyn kartoittamiseen käytetyt työkalut. Kyselyn toteuttamisen ympärille voisi rakentaa myös muuta työhyvinvointia edistävää toimintaa, kuten koulusta, rentoutumista sekä yhteistä tekemistä.

Kehittämistoiminnan tavoitteena on paitsi käsillä olevien käytännön kysymysten ja ongelmien ratkaisu, myös toiminnan tulosten ja johtopäätösten nostaminen ja välittäminen yleisemmälle tasolle sekä laajempaan keskusteluun. (Toikko & Rantanen 2009, 22.) Tässä opinnäytetyössä kuvattu kehittämisprosessi on hyödynnettävissä missä tahansa varhaiskasvatuskentän työyhteisössä. Opinnäytetyö tarjoaa viitekehyksen työhyvinvoinnin tarkastelulle, työkaluja työyhteisön osallistamiseen sekä esimerkkejä erilaisista sisällöllisistä valinnoista, joilla perinteistä työhyvinvointikyselylomaketta voidaan päivittää ja kohdentaa omaan työyhteisöön parhaiten sopivaksi.

Lähteet

- Arene. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Rapor-tit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382. 12.10.2021.
- Fonsén, E. & Parrila, S. 2016. Johtajuuden käsitteet ja lähtökohdat. Teoksessa. työhön. Fonsén, E. & Parrila, S. (toim.). Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus – käsikirja käytännön. Jyväskylä: PS-Kustannus. 23–42.
- Hakanen, J. (2014). Onnellisena työssä? 81/2 kysymystä työn imusta. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.). Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus. 340–365.
- Harisalo, R. 2011. Luovuuden teknologia -Ideointimenetelmät organisaatioiden luovuuden vahvistajina. Tampere University Press. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100944/Harisalo_Luovuuden_teknologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 15.6.2021.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huhtinen-Hilden, L. & Karjalainen, A-L. 2019. Luova toiminta siltana itseän, toisiin ja osallisuuteen. Teoksessa Karjalainen, A-L. (toim.). Luovan toiminnan työtavat – Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-Kustannus. 11–18.
- Iivanainen, S. 2019. Väriä elämään – kuvallinen ilmaisu hyvinvointia edistämässä. Teoksessa Karjalainen, A-L. (toim.). Luovan toiminnan työtavat – Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-Kustannus. 57–99.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Jyväskylän yliopisto. 2018. Mind Map. https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/en/library-tutorial/topic-and-search-terms/identify-key-concepts/mind-map-1?set_language=fi&cl=fi. 20.2.2021.
- Karjalainen, A-L. 2019. Elämää ja ajatuksia tekstiksi – kirjoittaminen itsetuntemuksen ja hyvinvoinnin tukena. Teoksessa Karjalainen, A-L. (toim.). Luovan toiminnan työtavat – Käsikirja sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-Kustannus. 101–139.
- Kauranen, T., Koskensalmi, S., Multanen, L., & Vanhala, A. 2011. Ilmapiirikysely – tuloksista kehittämiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kupila, P. 2020. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E., Turja, L. (toim.) varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 310–320.
- KvantiMOTV. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Menetelmäopetuksen tietovaranto. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>. 1.2.2021.
- Leinonen, E. 2011. Voimavarat työssäjaksamisen edistäjänä: positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvointiin varhaiskasvatustyössä. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201103011838>. 2.2.2021.

- Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. kokonaisvaltainen hyvinvointi - Kristallisoitumintasi. Saavuta tavoitteesi. Helsinki: Tammi.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Metropolia. 2021. Google Jamboard. <https://wiki.metropolia.fi/display/socialmedia/Google+Jamboard>. 15.9.2021.
- Mielenterveystalo. 2021. Voimavarat. https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/itsehoito/tyokaluja_itsehoito/Pages/Harjoitusnro6Lahjasi.aspx. 25.1.2021.
- Mieli. 2021a. Kuinka vahvistaa hyvinvointia työssä? suomen mielenterveys ry. <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/ty%C3%B6hyvinvointi-miten-voit-edist%C3%A4%C3%A4-omaa-hyvinvointiasi>. 3.1.2021.
- Mieli. 2021b. Mielenterveydenkäsi. suomen mielenterveys ry. <https://mieli.fi/fi/julistheet/mielenterveyden-k%C3%A4si>. 3.1.2021.
- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosiologi. Helsinki: WSOY.
- Mäntyjärvi, M. & Parrila, S. 2021. Pedagoginen johtajuus yhteisenä kehkeytyvänä prosessina. Teoksessa. Holappa, A-S., Hyyryläinen, A., Kola-Torvinen, P., Korva, S. & Smeds-Nylund, A-S. (toim.). Kasvatus- ja koulutusalan johtaminen. Jyväskylä: PS-Kustannus. 256–277.
- Nislin, M. (2016). Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa?. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 53(3). <https://journal.fi/sla/article/view/59161>. 7.7.2021. 218–222.
- Opetushallitus. 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2018.pdf. 14.12.2020.
- Opetushallitus. 2020a. Mitä on varhaiskasvatus. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>. 18.11.2020.
- Opetushallitus. 2020b. Varhaiskasvatussuunnitelma pähkinänkuoressa. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-pahkinankuoressa>. 15.12.2020.
- Opetushallitus. 2020c. Tunteesta tunteeseen-lhmismielen tarina kuvin ja sanoin. <https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/tunteesta-tunteeseen-ohjaajan-opas/1-tunteet-mita-ne-ovat>. 18.11.2020.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2021. Varhaiskasvatusta koskevat lainsäädäntö. <https://minedu.fi/varhaiskasvatustait>. 7.7.2021.
- Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kustannus Oy.
- Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK.
- Purhonen, A. 2016. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia työyhteisön toimivuudesta ja työhyvinvoinnista. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201604295483>. 2.2.2021.
- Salminen, J. 2017. Onnistu tiimityössä, tiimin jäsenen kirja. Helsinki: J-IMPACT.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön – Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.
- SOAMK. 2021. Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto. Sosiaalialan tutkinnot ja kompetenssit. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/sosiaalialan-tutkinnot-ja-kompetenssit/>. 16.10.2021.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. EU:UNIPress.

- TENEK. 2019. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf. 12.10.2021.
- TENEK. 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. 12.10.2021.
- THL 2021. Luovat menetelmät vahvistavat osallisuutta. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-edistamisen-mallit/uudista-asiakastyota-luovasti-ja-leikkisasti/luovat-menetelmat-vahvistavat-osallisuutta>. 24.6.2021.
- Terveyskylä. 2020. Mistä on kyse, kun puhutaan voimavaroista?. <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/kuntoutujalle/oma-hyvinvointi/opas-omien-voimavarojen-tunnistamiseen-ja-vahvistamiseen/mista-on-kyse-kun-puhutaan-voimavaroista>. 25.1.2021.
- Tie työelämään. 2021. Työhyvinvointi ja työkyky. <https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/tyopaikan-keinot/tyohyvinvoinnin-karitoitus/>. 15.7.2021.
- TJS Opintokeskus 2021. Osallistavat menetelmät. <https://www.tjs-opintokeskus.fi/opas-yhdistyksille/jasentilaisuudet/osallistavat-menetelmat>. 27.7.2021.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.
- Tuisku, K. 2012. Luovuuden ja luovan toiminnan merkitys työhyvinvoinnille. Teoksessa Laine, P. (toim.). Luovuutta työhön – Taidelähtöiset menetelmät työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välineinä. Helsinki: UNI-press. 17–34.
- Tunne tunteesi. 2014. Tunnekartta apuna arjessa. <https://tunnetunteesi.wordpress.com/2014/12/04/opas-tunnekartan-maailmaan/>. 7.10.2021.
- Työterveyslaitos. 2020. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. 18.11.2020.
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018.
- Viitotturakkaus 2021. Tunnemittari: Tunnespektri. <https://viitotturakkaus.fi/tuote/tunnemittari-tunnespektri/>. 5.7.2021.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Wires, S. 2020. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa: työn vaatimukset ja voimavarat. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202004081743>. 2.2.2021.

Saattekirje

Olemme Saara Suihko ja Sanna Ryhänen kolmannen vuoden sosionomiopiskelijoita Karelia ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyönämme uudistetun työhyvinvointikyselylomakkeen työyksikköönne luovia menetelmiä hyödyntäen. Meille tärkeänä arvona on osallistaa työyhteisöänne jo prosessin aloitusvaiheessa, jotta kyselylomake vastaisi tarpeitanne.

Olemme valinneet työyhteisöönne osallistamisen ja tiedonkeruumenetelmäksi mind mapin eli ajatuskartan. Ajatuskartan tarkoitus on auttaa työyhteisöänne jäsentämään ajatuksia ja kehittämisideoita koskien työhyvinvointia. Ajatuskartan aiheeksi on ennalta määriteltä työhyvinvointi. Toivoisimme, että työyhteisöönne täydentäisi ajatuskarttaa käsitteillä, ideoilla ja ajatuksilla, jotka ovat mielestänne merkityksellisiä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Tässä vaiheessa kartoitamme siis teidän ajatuksianne siitä, mistä rakennuspalikoista työhyvinvointi mielestänne rakentuu. Ajatustenne pohjalta lähdemme luomaan työhyvinvointikyselyä teemoista, jotka olette tuoneet esille.

Työskentelyn edetessä osallistamme työyhteisöänne aivoriihimenetelmän avulla. Aivoriihi on ryhmätyöskentelymenetelmä, jonka avulla tuotetaan suuri joukko ideoita, joista merkittävimmät seulotaan esille. Tarkoituksena on keskustella ajatuskartassa esille tulleista työhyvinvoinnin teemoista sekä työhyvinvointikyselyn sisältöön liittyviä asioista, kuten kysymysten asettelusta, sekä siinä käytettävien luoviin menetelmiin pohjautuvien tehtävien muotoilua. Aivoriihessä esiin nousseet ajatukset ja ideat ohjaavat työhyvinvointikyselyn kehittämistä kohti lopullista muotoaan. Aivoriihi toteutetaan joko paikan päällä päiväkodissa tai vaihtoehtoisesti etäyhteydellä, esim. Teams-palaverina. Aivoriiheen osallistujat valikoituvat lähempänä toteutusajankohtaa työyhteisöönne tilanteen mukaan.

Yhteistyöterveisin

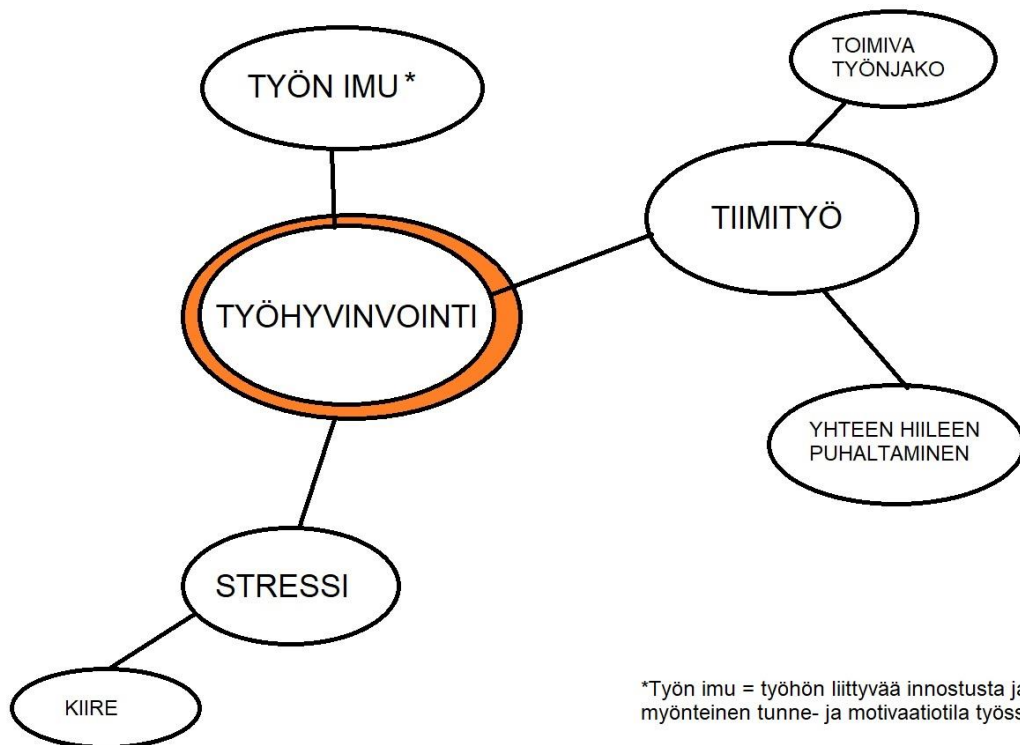
Saara Suihko
saara.suihko@edu.karelia.fi

Sanna Ryhänen
sanna.ryhanen@edu.karelia.fi

Mind map -ohje

Tämän mind mapin avulla on tarkoitus kerätä tietoa siitä, mitkä asiat teidän mielestänne vaikuttavat työhyvinvointiin ja jaksamiseen varhaiskasvatustyössä. Voitte kirjata sekä positiivisesti, että negatiivisesti vaikuttavia asioita. Kartan avulla ei pyritä kartoittamaan työyksikkönne nykytilaa, vaan siihen saa kirjata vapaasti asioita, ajatuksia ja ideoita, joita työhyvinvointi ja työssä jaksaminen teissä herättävät.

Kartan keskellä on pääteema, työhyvinvointi, jonka ympärille kirjataan alateemoja, sekä alateemoihin liittyviä asioita.



*Työn imu = työhön liittyvää innostusta ja iloa, myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä

Aivoriihi

Opinnäytetyömme ensimmäinen osallistava vaihe on nyt ohi. Pyysimme teitä kirjaamaan mind mapiin ajatuksianne työhyvinvoinnista, ja siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin kokonaisuuteen. Mind mapissa nousi esille seuraavat teemat:

Työyhteisön toimivuus – pelisäännöt ja arvot

Työn rajat – Milloin tavoitettavissa?

Tuki ja ymmärrys ylemmiltä tahoilta

Johtaminen

Oman tiimin toimivuus

Omat harrastukset ja vapaa-aika – palautuminen

Seuraava askel olisi yllä listattujen teemojen syventäminen aivoriihi menetelmän avulla. Aivoriihi on työkalu, jonka avulla pyritään luovaan ongelmanratkaisuun. Tavoitteena on tuottaa suuri määrä ideoita turvallisessa ympäristössä, jossa kaikki osallistujat saavat äänensä kuuluviin. Aivoriihessä lähdetään liikkeelle ongelman määrittelystä ja rajaamisesta. Seuraavaksi osallistujat lähtevät kehittämään ideoita ongelman ratkaisemiseksi. Kaikki ideat ja ajatukset kirjaetaan ylös ja lopuksi niitä tarkastellaan yhdessä ja valitaan ongelman ratkaisun kannalta tärkeimmät ideat esimerkiksi äänestämällä. (Innokylä 2021.)

Aivoriihen aikana käymme siis läpi mind mapissa esiin nousseet asiat ja pyrimme syventämään sekä mahdollisesti täydentämään työhyvinvointiin liittyviä ajatuksianne. Lisäksi käymme läpi työhyvinvointikyselyn sisältöön liittyviä asioita, kuten kysymysten asettelua, sekä siinä käytettävien luoviin menetelmiin pohjautuvien tehtävien muotoilua. Aivoriihessä esiin nousseet ajatukset ja ideat ohjaavat työhyvinvointikyselyn kehittämistä kohti lopullista muotoaan.

Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely

- Nimesi: _____
- Ryhmäsi: _____

Tervetuloa täyttämään työhyvinvointikyselyä. Kyselyn tarkoituksena on nostaa esille sinulle merkittäviä asioita, kokemuksia ja tunteita koskien omaa työtäsi ja työyhteisöäsi.

Työhyvinvointikyselyä tulloon käyttämään kehityskeskusteluiden tukena. Kysely on luottamuksellinen.

Etsi sinulle rauhallinen ja mieluinen paikka täyttää kyselylomaketta ja ole rehellinen omien kokemuksiesi edessä.

Sinun kokemuksillasi on tärkeä arvo.



Osio 2: Työyhteisön toimivuus

Kuvan tarkoitus on suunnata ajatuksesi työyhteisön toimivuuteen.

Jatka lauseita oman kokemuksesi mukaisesti.

Tilan loppuessa hyödynnä alapuolella olevaa lisätilaa!

- Kuva herättää minussa _____
- Tällä hetkellä koen _____
- Haluaisin enemmän kokea _____
- Minua auttaisi kun _____
- Tärkeinä arvoina työyhteisössäni pidän _____
- Haluaisin kehittää lisää työyhteisössäni _____
- Koen työyhteisöni voimavaroiksi _____

Lisätila ajatuksille ja ideoille

Osio 3: Työn arki

Kuvan tarkoitus on suunnata ajatuksesi _____ arkeen.

Jatka lauseita oman kokemuksesi mukaisesti.

Tilan loppuessa hyödynnä alapuolella olevaa lisätilaa!

- Kuva herättää minussa _____
- Ryhmässä koen _____
- Siirtymätilanteissa koen _____
- Minua auttaisi kun _____
- Ryhmäni voimavaroja ovat _____
- Haluaisin vielä kehittää _____
- Kehittämisen tueksi tarvitsen _____

Lisätila ajatuksille ja ideoille

Osio 1: Johtaminen

Kuvan tarkoitus on suunnata ajatuksesi johtajuuteen.

Jatka lauseita oman kokemuksesi mukaisesti.

Tilan loppuessa hyödynnä alapuolella olevaa lisätilaa!

- Koen, että työtäni _____
- Minusta tuntuisi hyvältä jos _____
- Minusta tuntuu ikävältä kun _____
- Työhyvinvoinnin tukemiseksi kaipaisin _____
- Koen johtajuuden voimavaroiksi _____

Lisätila ajatuksille ja ideoille

Osio 4: Oman tiimin toimivuus

Kuvan tarkoitus on suunnata ajatuksesi tiimin toimivuuteen.

Jatka lauseita oman kokemuksesi mukaisesti.

Tilan loppuessa hyödynnä alapuolella olevaa lisätilaa!

- Kuva herättää minussa _____
- Koen tiimityön tällä hetkellä _____
- Oman tiimini voimavaroja ovat _____
- Haluaisin tiimissäni kehittää _____
- Kehittämisen tueksi kaipaen _____

Lisätila ajatuksille ja ideoille

Osio 5: Oma työhyvinvointi

Valitse alla olevasta tunnekartasta 1-2 TUNNETTA, jotka sopivat mielestäsi kuhunkin tilanteeseen.

Arvio myös tunteen VAHVUUTTA alla olevaa tunnemittaria hyödyntäen.

- Tunne usein kun saavun töihin _____ Vahvuus _____
- Tunnen työni keskellä usein _____ Vahvuus _____
- Tunnen usein kun lähdän töistä _____ Vahvuus _____
- Haluaisin tuntea enemmän _____ Vahvuus _____
- Haluaisin tuntea vähemmän _____ Vahvuus _____

Tunnekartta

Ilo

INNOSTUNEISUUS – HUOJENNUS – RENTOUS – ONNI

Pelko

HUOLI – UJOUS – NOLOUS – AHDISTUS – LAMAANNUS

Rakkaus

HELLYYS – IHASTUS – KIINTYMYS – LUOTTAMUS

Suru

ULKOPUOLISUUS – PETTYMYS – APEUS – KAIHO – IKÄVÄ – SYYLLISYYS

Viha

TURHAUTUMINEN – NÖYRYYTYS – ÄRTYMYS – KATEUS – RAIVO

Yllätys

JÄNNITYS – ÄLLISTYS – HELPOTUS – ILAHTUMINEN

Tunteiden vahvuus, asteikko 1-10



Suurempi numero merkitsee voimakkaampaa tunnekokemusta

Osio 6: Omat voimavarani



Jatka lauseita oman kokemuksesi mukaisesti.

Tilan loppuessa hyödynnä alapuolella olevaa lisätilaa!

- Omia vahvuksiani ovat _____
- Haluaisin itsessäni kehittää _____
- Palaudun työstäni _____
- Palautumisen tueksi kaipaisin _____
- Koen miettiväni työasioita vapaa-ajalla _____
- Haluaisin rajata työasiat _____
- Rajaamisen tueksi tarvitsisin _____

Lisätila ajatuksille ja ideoille