



Karelia-ammattikorkeakoulu
Sosionomi (AMK)

Päiväkodin työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen

Hanna Roivas

Opinnäytetyö, marraskuu 2021

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Joulukuu 2021
Sosiaalialan koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600

Tekijä
Hanna Roivas

Nimeke
Päiväkodin työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen

Toimeksiantaja
Linnunlahden päiväkot

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä tarkastellaan Linnunlahden päiväkodin työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämistä. Opinnäytetyössä kuvataan työhyvinvoinnin teoriaa yleisesti ja työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa Linnunlahden päiväkodille tuotos, jonka tarkoitus on edistää henkilöstön työhyvinvointia.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä ja lopputuloksen syntyi tuotos päiväkodin käyttöön. Opinnäytetyön prosessia ohjasi lineaarinen malli. Opinnäytetyössä käytetyt tiedonkeruumenetelmät olivat opinnäytetyöpäiväkirja, learning café ja ryhmähaastattelu. Tarvittava teoriatieto kerättiin aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta. Työhyvinvoinnin kehittämisen kohteita Linnunlahden päiväkodissa tarkennettiin henkilökunnan ryhmähaastattelulla ja learning café -menetelmällä. Learning Cafén seurauksena heräsi lisäkysymyksiä, jonka perusteella toteutettiin myöhemmin ryhmähaastattelu. Kerättyjen lisäkysymysten pohjalta toteutettiin tuotoksen lopullinen sisältö.

Tuotos eli keskustelukartta kehittää Linnunlahden päiväkodilla työntekijöiden työhyvinvointia. Keskustelukartta koettiin tarpeellisenä päiväkodin työhyvinvoinnin edistämiseksi. Keskustelukartan harjoitteet keskittyivät työhyvinvoinnin eri alueisiin. Keskustelukartan mahdollinen jatkokehitys tapahtuu henkilöstön toimesta. Jatkoideana opiskelija voisi ohjata tuotoksen harjoitteita henkilöstölle ja tarkastella harjoitteiden vaikutuksia työhyvinvointiin ja näin kehittää keskustelukarttaa ajankohtaiseksi.

Kieli
suomi

Sivuja 46
Liitteet 3
Liitesivumäärä 3

Asiasanat
varhaiskasvatus, työhyvinvointi, osallistaminen



THESIS
December 2021
Degree Programme in Bachelor of Social Work

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600

Author (s)
Hanna Roivas

Title
Promoting the well-being of kindergarten workers at work

Commissioned by
Linnunlahti kindergarten

This functional thesis examines the promotion of well-being at work for Linnunlahti employees. The thesis describes the theory of well-being at work in general and well-being at work in early childhood education and care. The aim of the thesis was to produce the output for Linnunlahti kindergarten, the purpose of which is to promote the well-being of the personnel at work.

The thesis was carried out as a functional thesis, and the result resulted in the use of the kindergarten. The thesis process was guided by a linear model. The data collection methods used in the thesis were the thesis diary, learning café and group interview. The necessary theoretical knowledge was collected from literature on the subject. The areas for developing well-being at work at Linnunlahti kindergarten were specified by a group interview with the staff and the learning café -method. As a result of learning café, additional questions arose, based on which a group interview was subsequently conducted. Based on the additional questions collected, the final content of the output was implemented.

The output in other words discussion map, develops well-being of workers at work in the Linnunlahti kindergarten. The discussion map was considered necessary to promote the well-being of the kindergarten at work. The exercises in the discussion map focused on different areas of well-being at work. Any further development of the discussion map will be carried out by the personnel. As an continued term, the student could direct the output exercises to the personnel and examine the effects of the vats on well-being at work, then develop the discussion map to be topical

Language
Finnish

Pages 46
Appendices 3
Pages of Appendices 3

Keywords
early childhood education and care, well-being at work, inclusion

Sisältö

| | | |
|------|--|----|
| 1 | Johdanto | 5 |
| 2 | Työhyvinvointi ja varhaiskasvatus | 5 |
| 2.1 | Varhaiskasvatus | 5 |
| 2.2 | Työhyvinvointi | 6 |
| 2.3 | Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa | 11 |
| 3 | Työhyvinvoinnin osa-alueet | 13 |
| 3.1 | Sosiaalinen työhyvinvointi | 13 |
| 3.2 | Henkinen työhyvinvointi | 14 |
| 3.3 | Liittymisen tarve | 15 |
| 3.4 | Arvostuksen tarve | 16 |
| 3.5 | Itsensä toteuttaminen | 17 |
| 4 | Luovat ja toiminnalliset menetelmät | 17 |
| 5 | Aikaisemmat tutkimukset | 19 |
| 6 | Opinnäytetyön lähtökohdat | 20 |
| 7 | Toiminnallinen opinnäytetyö | 20 |
| 8 | Tiedonhankinnan menetelmät | 22 |
| 8.1 | Opinnäytetyöpäiväkirja ja aikaisemman tiedon hyödyntäminen | 22 |
| 8.2 | Osallistamisen menetelmät | 24 |
| 8.3 | Arviointimenetelmät | 26 |
| 9 | Prosessin kuvaus | 26 |
| 9.1 | Lineaarinen malli | 26 |
| 9.2 | Tavoitteen määrittely | 27 |
| 9.3 | Suunnittelu | 28 |
| 9.4 | Toteutus | 29 |
| 9.5 | Arviointi ja päättäminen | 33 |
| 10 | Tuotoksen kuvaus | 34 |
| 11 | Johtopäätökset | 36 |
| 12 | Pohdinta | 38 |
| 12.1 | Prosessin arviointi | 38 |
| 12.2 | Eettisyys opinnäytetyön prosessissa | 40 |
| 12.3 | Ammatillinen kasvu | 41 |
| 12.4 | Jatkoidea opinnäytetyölle | 42 |
| | Lähteet | 44 |

Liitteet

| | |
|---------|-------------------------|
| Liite 1 | Saatekirje |
| Liite 2 | Ryhmähaastattelun runko |
| Liite 3 | Keskustelukartta |

1 Johdanto

Toteutin opinnäytetyön toiminnallisena Linnunlahden päiväkodille, koska toimeksiantaja toi esille, että tarpeena on kehittää ja edistää työhyvinvointia yhdessä kohderyhmän kanssa, työhyvinvoinnin tekijöiden tutkimisen sijaan. Opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää työhyvinvointia ja lisätä työyhteisössä kohtaamista ja keskustelua.

Työhyvinvointi nähdään tärkeänä houkuttimena työntekijöiden työllistämässä. Työntekijät ovat sitoutuneempia organisaatioon, jossa on hyvä työhyvinvointi. Huonolla tasolla oleva työhyvinvointi vaikuttaa työntekijöiden sitoutuneisuuteen negatiivisesti. (Virolainen 2012, 52–53.) Varhaiskasvatuksella vahvistetaan lapsia aktiivisina yhteiskunnan jäseninä sekä edistetään lasten kasvua ja tuetaan vanhempia kasvatustyössä (OPH 2021).

Opinnäytetyön aihe on päiväkodin työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen. Opinnäytetyön kohderyhmänä oli päiväkodin henkilöstö. Rajasin kohderyhmän yhteen päiväkodin yksikköön. Toiminnallinen opinnäytetyö rakentui kirjallisesta raportista ja käytännön tuotoksesta. Opinnäytetyö sisältää teoriatiedon, tiedonhankintamenetelmät ja prosessin kuvauksen.

2 Työhyvinvointi ja varhaiskasvatus

2.1 Varhaiskasvatus

Kaikki lapset ovat oikeutettu saamaan kehitykseen kuuluvaa oppimisen tukea. Varhaiskasvatuksessa otetaan huomioon lapsen yksilöllinen tuen tarve ja järjestetään yksilöllisen tarpeen mukaista tukea. Tuen järjestämiseen käytetään tarpeenmukaisesti monialaista yhteistyötä. (OPH 2021.)

Varhaiskasvatus on kokonaisuus, joka koostuu lapsen suunnitelmallisesta ja tavoitteellisesta kasvatuksesta, opetuksesta, hoidosta ja siinä painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatus sijoittuu lapsen ikävuosille 0–6 ja on näin ollen tärkeä vaihe lapsen kasvun ja oppimisen polulla. Varhaiskasvatus edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, mahdollistaa huoltajien osallistumisen työelämään tai opiskeluun ja sen lisäksi tukee huoltajia kasvatustyössä. Lasten osallisuus sekä oma aktiivinen toimijuus yhteiskunnassa vahvistuvat varhaiskasvatuksen myötä. (OPH 2021.)

Opetushallitus on antanut määräyksen varhaiskasvatussuunnitelmasta, joka perustuu varhaiskasvatuslakiin (540/2018). Suunnitelman avulla toteutetaan varhaiskasvatusta huomioiden varhaiskasvatuslain tuomat määräykset. Laissa myös määritellään lapsen oikeudet varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatussuunnitelman tarkoituksena on ajaa lasten oikeuksia varhaiskasvatuksessa. Näiden lisäksi tarkoituksena on antaa jokaiselle lapselle tasavertaiset lähtökohdat varhaiskasvatuksessa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin, kasvuun ja oppimiseen. Varhaiskasvatus on osa huoltajien lasten kasvatusta, koska se tukee omalta osaltaan lasten kasvattamista ja monipuolistaa tätä. Varhaiskasvatukseen kuuluu myös esiopetus, jota säädellään perusopetuslailla (628/1998) 26 a § 1040/2014. Opetushallitus (2016, 8–9) on määritellyt myös esiopetuksen perusteet. Varhaiskasvatussuunnitelma on kokonaisuus, johon kuuluvat valtakunnalliset perusteet, paikalliset suunnitelmat ja yksittäisien lapsien suunnitelmat. Suunnitelmien tavoitteina on yhdenvertainen kasvatus koko ikäryhmälle. (Opetushallitus 2016, 8-9.)

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin asiantuntija Työterveyslaitos (Työterveyslaitos 2020) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: “Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa.” Työhyvinvointi koskettaa ja kiinnostaa jokaista työelämässä mukana olevaa työntekijää. (Työterveyslaitos 2020, Virolainen 2012, 9–11.) Sosiaali- ja terveysministeriön (STM 2020) mukaan työhyvinvointia

voidaan pitää, johon kuuluvat kiinteästi työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (STM 2020).

Virolainen (2012, 11) mainitsee, että maailman terveysjärjestön WHO:n mukaan terveys tarkoittaa täydellistä fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaa. Tästä voidaan päätellä, että työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, eikä siihen kuulu pelkästään työpahoinvoinnin osa-alueita (Virolainen 2012, 11.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi jaetaan fyysiseen, psyykkiseen, sosiaalisen ja henkiseen hyvinvointiin sekä ergonomiaan. Jos jossakin työhyvinvoinnin osa-alueessa tulee häiriötä, se vaikuttaa johonkin toiseen osa-alueeseen negatiivisesti. Kokonaisuuden täytyy olla tasapainossa, jotta työntekijä ja työyhteisö voivat hyvin. Työhyvinvointia voidaan edistää yksilön, organisaation ja yhteiskunnan tasolla. Yksilön omat elintavat, terveydentila, elämän asenne ja sosiaalinen elämä vaikuttavat siihen, miten yksilö kokee työn tekemisen ja työilmapiirin omassa organisaatiossaan. Yksilötasolla työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus. (Virolainen 2012, 11–12.)

Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito ovat merkittävät tekijät, jotka lisäävät tai heikentävät työhyvinvointia työpaikoilla (STM 2020). Työhyvinvoinnin uhkana voidaan pitää työpahoinvointia. Työpahoinvoinnin osa-alueita ovat työstressi, työuupumus, epävarmuus työn jatkumisesta, epätasa-arvoisuus, ristiriidat työpaikalla ja työpaikkakiusaaminen, sekä univaikeudet (Virolainen 2012, 30).

Suomessa aikuisväestöstä valtaosa saa elantonsa pääosin olemalla joko palkansaajana jossain organisaatiossa, itsenäisenä yrittäjänä tai ammatinharjoittajana. Työnantaja odottaa työntekijältä ammatillisia perusvalmiuksia sekä hyvää perehtymistä oman organisaation käytänteisiin sekä tietoteknillisiin ja muihin sovelluksiin. Työnantaja odottaa myös työntekijältä jatkuvaa osaamisen kehittämistä. Työ on monelle suuri osa arkista elämää. Lisäksi työllä on suuri merkitys ihmisen sosiaalisiin suhteisiin sekä persoonallisen identiteetin muodostumiseen. (Työterveyslaitos 2009, 9–10.)

Teollistumiskehitys alkoi suomalaisessa yhteiskunnassa vasta 1900-luvun vuosisadan loppuvuosikymmeninä. 1970-luvulla Suomi vakiinnutti asemansa hyvinvointiyhteiskuntana. Tällöin sovittiin muun muassa työntekemisen ehdoista eri osapuolten välisissä neuvotteluissa ja työmarkkinat alkoivat olla jo pitkälle järjestäytyneitä. Pyrkimyksenä on määrätietoisesti parantaa työoloja ja työelämän laatua työvoimapolitiisin keinoin. (Työterveyslaitos 2009, 9–10.)

Työterveyslaitos koordinoi vuonna 2008 EU:n rahoittamaa hanketta työhyvinvoinnista, jonka tavoitteena oli luoda täysin uusi eurooppalainen työhyvinvoinnin malli, joka perustuu työpaikan eri osapuolten ja ryhmien jatkuvaan yhteistyöhön ja keskusteluun. Aiemmin asiantuntijat ovat toimineet kukin omalla vastuualueellaan, mutta uudessa mallissa asiantuntijat toimivat vuorovaikutteisesti toistensa kanssa. Malliin liittyy vahvasti terveyden edistäminen, työterveyshuollon, turvallisuusjohtamisen, henkilöstöjohtamisen ja tuottavuuden näkökulmien yhdistäminen. Näiden resurssien samanaikainen ja tehokas käyttö varmistaa tarvittavien toimenpiteiden aktivoitumisen työpaikalla (Työterveyslaitos 2009, 4–5.) Eri toimijoiden välille tarvitaan tehokkaampaa ja kiinteämpää yhteistyötä.

Jotta yrityksen tuottavuus ja menestyminen on mahdollista, on yrityksen pidettävä huolta kokonaisvaltaisesti työntekijöiden terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointi tarkoittaa näin ollen turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdettussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. Suhde lähimpään esimieheen on työntekijän kannalta ehkä kaikista tärkein työhyvinvointia tukeva tekijä (Työterveyslaitos 2009, 30.)

Työhyvinvointia ei voi ulkoistaa työnantajalle eikä siitä voi olla välittämättä, vaan työhyvinvointiin voi vaikuttaa omalla tekemisellä, toiminnalla ja käytöksellä. Työnantajalla on lakisääteisiä velvoitteita huolehtia työympäristön turvallisuudesta esimerkiksi sisäilmasta, laitteiden työvälineiden kunnosta ja hyvästä johtamisesta. Työntekijän velvollisuus on pitää huolta omasta työkyvystään sekä ammatillisesta osaamisestaan. (STM 2020.)

Työhyvinnoista on tullut organisaatioille tärkeä tekijä houkutellessa työntekijöitä töihin omaan organisaatioon. Työyhteisö, jossa on hyvä työhyvinvointi, työntekijät ovat sitoutuneempia organisaatioon kuin sellaiset työpaikat, joissa työhyvinvointi on huonolla tasolla (Virolainen 2012, 52–53.)

Työhyvinvointia voidaan edistää yksilön, organisaation ja yhteiskunnan tasolla. Yksilön omat elintavat, terveydentila, elämän asenne ja sosiaalinen elämä vaikuttavat siihen, miten yksilö kokee työn tekemisen ja työilmapiirin omassa organisaatiossaan. Yksilötasolla työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus. (Virolainen 2012, 12.)

Fyysinen työhyvinvointi käsittää mm. työn fyysiset olosuhteet, fyysisen kuormituksen, ergonomiset ratkaisut, siisteyden, työpaikan lämpöolosuhteet, melun ja työvälineet. Psykkiseen työhyvinvointiin kuuluvat mm. työpaine, työstressi ja työilmapiiri. (Virolainen 2012, 30–35.)

Kiire on yksi suurimmista psyykkisistä kuormitustekijöistä tämän hetken työelämässä, joka vaikuttaa yksilön työhyvinvointiin. Jos työ koetaan mielekkääksi, merkitykselliseksi ja mielenkiintoiseksi, on sillä psyykkistä työhyvinvointia vahvistava vaikutus. Tunteiden ilmaiseminen myös työpaikalla tulisi sallia, koska olemme kaikki emotionaalisia olentoja. Tunteiden ja mielipiteiden ilmaiseminen tulee tapahtua turvallisessa ja sallivassa työympäristössä. (Virolainen 2012, 30–35.)

Työstressillä tarkoitetaan yksilöön kohdistuvaa uhkaa ympäristöstä, vahingollista vaikutusta tai yksilön vastetta tällaisiin tekijöihin. Työntekijän ja työn välillä on ratkaisematon ristiriita, joka ilmenee työstressinä. Stressi tilanteessa yksilön sympaattinen hermosto aktivoituu aiheuttaen akuutin stressivasteen “taistele tai pakene”. Oireita ovat esimerkiksi sydämen tykytys, hengitystaajuuden nopeutuminen, lihasten jännittyminen, suoliston toiminnan hidastuminen. (Virolainen 2012, 30–35.)

Tietty määrä stressiä voi olla hyväksi, mutta jokainen yksilö on omanlaisensa, joten toiselle stressi voi olla motivoivaa, energisoivaa, toiselle lamaannuttavaa.

Yksilö kaipaa lepoa ja palautumista, joten pitkätaimella jatkuvassa stressissä työskentely ei ole hyväksi. Yleisempiä stressitekijöitä töissä ovat kuormittavat työympäristöt, epäselvät roolit organisaatiossa, urakehitys, henkilöstösuhteet, organisaatorakenne ja ilmapiiri- vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon (Virolainen 2012, 30–35.)

Työstressi on univaikeuksien yleisin aiheuttaja. Unettomuudella on todettu olevan terveyden tilaa heikentäviä vaikutuksia kuten esimerkiksi diabetekseen sairastumisen riski lisääntyy. Myös työtapaturmien lisääntymisellä on havaittu olevan yhteyttä univajeeseen (Virolainen 2012, 47.)

Jos työstressi jatkuu pitkään, voi se johtaa työuupumukseen. Työuupumus ei ole sama asia kuin masennus, mutta voi se voi olla merkki masennuksen kehittymisestä. (Harri Virolainen 2012, 35–38). Työuupumuksen kehittymistä kuvataan stressiteoriaan perustuvassa prosessimallissa, jossa aluksi ilmaantuu väsymystä, joka johtuu työn lisääntyneestä vaativuudesta. Tämä johtaa työntekijän työhön suhtautumisen muutokseen ja työntekijän vähäisillä voimavaroilla on yhteys kyynistymiseen ja ammatillisen itsetunnon heikentymiseen. (Terveyskirjasto 2018.)

Maslach ym. (1996) määrittelevät uupumuksen kolmiulotteisena oirekuvana, jossa ensimmäisen oireena työntekijä kokee olevansa erittäin väsynyt ja väsymys ei helpota lomallakaan. Seuraava oire on kyynisyys, jolloin suhtautuminen työhön, työpaikkaan ja työkavereihin on negatiivista. Kolmantena oireena on kielteinen käsitys itsestä, jolloin yksilö kokee itsensä ammatillisesti riittämättömäksi sekä suhtautuu itseensä negatiivisesti. (Mäkikangas, Hätinen, Kinnunen & Pekkanen 2012) Työuupumukseen tulee puuttua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa muuttamalla työntekijän työmäärää kevyemmäksi, työaikajärjestelyt sekä tukemalla työntekijää. (Virolainen 2012, 35–38)

Ihmisen perustarve Maslowin (1943) mukaan on turvallisuuden tarve. Työn jatkuminen luo turvallisuutta. Jos tämä perustarve järkkyy, heijastuu se työntekijän fyysisinä ja psyykkisinä oireina sekä heikentyneenä sitoutumisena työpaikkaan. Myös koko organisaationilmapiiri voi heiketä. (Virolainen 2012, 38–39.)

Tasa-arvo on yksi merkittävimmistä työhyvinvoinnin tekijöistä. Tasa-arvo ei tarkoita sitä, että kaikkia kohdellaan samalla tavalla. Työntekijän asema, työtehtävien vaativuus ja koulutus vaikuttavat esimerkiksi palkkaukseen, työtehtäviin ja uralla etenemiseen. Tasa-arvoa on yhteisesti sovitut säännöt ja toimintaohjeet, joita kaikki työyhteisön jäsenet noudattavat sekä esimiehen tasa-arvoinen kohtelua työntekijöitä kohtaan. (Virolainen 2012, 39.)

Eniten ongelmia työpaikoilla aiheuttavat henkilöstöristiriidat. Ristiriidat voivat olla joko asia-, menettely- tai henkilöstöristiriitoja. Sosiaaliset ristiriidat voivat johtaa työpaikkakiusaamiseen, mihin on haasteellista puuttua. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijöitä välttämään tällaista käytöstä. Työnantajan velvollisuutena on puuttua tällaisiin havaitsemiinsa häiriöihin välittömästi. (Virolainen 2012, 40–46.)

2.3 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Viitataan Virolaisen (2012) näkemykseen yleisesti työhyvinvoinnista, päiväkodissa työntekijöiden työhyvinvointi voidaan ymmärtää kokonaisvaltaisena ilmiönä, jossa työhyvinvoinnin eri ulottuvuudet voivat ilmetä (Virolainen 2012, 11–12). Johtajan merkitystä työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta ei pidä unohtaa, sillä toimivan työyhteisön ja työhyvinvoinnin perustekijänä on yleensä hyvä johtaminen (Ristioja & Tamminen 2010, 17).

Varhaiskasvatus on palveluna osa suomalaista palvelujärjestelmää (Järvinen, Laine, & Hellman-Suominen 2009, 97). Varhaiskasvatuksen kehittämisessä on merkittävää johtajuuden tukeminen, sekä panostaminen pedagogiikan laatuun. Kehitettäessä pedagogista johtamista ja jakamalla johtajuutta voidaan vaikuttaa varhaiskasvatuksen laatuun. Johtajan toiminnan suuntautuessa varhaiskasvatuksen arviointiin ja kehittämiseen voidaan vaikuttaa henkilöstön työhyvinvointiin. Työn mielekkyyden kokeminen ja johtajalta saatu tuki ja arvostus ovat merkityksellisiä henkilöstön työhyvinvoinnissa. Varhaiskasvatuksen työyhteisö

hyötty myös johtajuudesta, jossa kehittämistoimintaa pidetään jatkuvasti yllä. (Hujala & Roos & Nivala & Elo 2004, 31–32.)

Varhaiskasvatuksessa ammattitaitoista henkilökuntaa pidetään voimavarana ja henkilöstön tulee kyetä mukautumaan erilasiin tilanteisiin, sekä henkilökunnalla tulee olla kiinnostusta lapsen hyvinvointiin. Ammattitaitoinen henkilökunta kykenee myös tukemaan lasten kasvatusta kotona. (Järvinen, Laine, & Hellman-Suominen 2009, 125.)

Varhaiskasvatustyö on vaativaa ja vastuullista, jota tehdään omalla persoonalla. Kun työhyvinvointia kehitetään, torjutaan samalla työssä uupumista. Hyvinvointitekijöitä ovat mm. hyvä työilmapiiri, oikeudenmukainen johtaminen, motivoiva työ sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja oman osaamisen kehittämiseen. Työssä on myös kuormitustekijöitä, jotka hallitsemattomina heikentävät työhyvinvointia. Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työympäristöä jatkuvasti ja järjestelmällisesti. Työnantajan on selvitettävä työn aiheuttamat haitat ja vaarat sekä arvioitava niiden riskit työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Vaarojen ja riskien arvioinnilla saadaan selville myös kuormitustekijä. Varhaiskasvatuksessa on erilaisia kuormitustekijöitä. Kuormitustekijöitä ovat kiire, fyysinen raskaus, melu, huono työergonomia epäasiallinen kohtelu. (Tehy ry 2019, 38.)

Yksi varhaiskasvatuksen kuormitustekijänä on kiire. Kiirettä syntyy, kun ihmisten voimavaroja ei käytetä. Voimavaroja ovat erilaisuus ja erilaisuuden koordinointi. Kiireen ja paineen syyn ovat tutkimusten mukaan tavoitteiden epäselvyys ja fokuksen jatkuva muuttuminen. Perustehtävänä organisaatioilla on tarjota parhaat mahdolliset olosuhteet työskentelylle ja tavoitteiden saavuttamiselle. Perustehtävä luonnistuu paremmin, mitä rauhallisemmin se tehdään. (Wiskari 2014.)

Työtehtävät voivat sisältää erilaisia kuormitustekijöitä. Fyysisiä kuormitustekijöitä ovat työasennot (ergonomia) ja liikkeet, liikkuminen, fyysisen voiman käyttö. Fyysinen kuormitus on tilannesidonnaista ja se voi olla joko työntekijän terveyttä edistävää tai heikentävää. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2021a.)

Melun on mainittu olevan yksi kuormitustekijöistä varhaiskasvatuksessa. Lain mukaan työpaikalla melusta ei saa aiheutua työntekijän työskentelylle, turvallisuudelle ja terveydelle haittaa. Työnantajalla on vastuuna tunnistaa melua aiheuttavat tekijät ja selvittää mahdollinen altistuminen melulle. Työnantaja arvioi melun määrää ja arvionsa pohjalta työnantaja vähentää melun haittaa niissä määrin kuin kykenee. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2020.)

Epäasiallinen kohtelu on psykososiaalista kuormitusta, jota esiintyy varhaiskasvatuksessa. Epäasiallinen kohtelu voi esiintyä työpaikalla monella eri tavalla ja muodossa. Se voi myös vaarantaa työntekijän terveyden. Työntekijä, joka on tietoinen häirinnästä, on velvoitettu puuttumaan siihen. (Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2021b.)

3 Työhyvinvoinnin osa-alueet

3.1 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalisessa työhyvinvoinnissa työyhteisön jäsenet pystyvät olemaan vuorovaikutuksessa keskenään, keskustelemaan vapaasti työasioista sekä lähestymään toisiaan helposti. Toisin sanoen välit ovat avoimet ja toimivat. Ystävystyminen työkaverin kanssa auttaa jaksamaan työssä ja ystävyys voi jatkua joillakin myös työpaikan ulkopuolella. Tällöin ystävydestä tulee työpaikalle voimavara. Työkaverin ystävydestä voi myös tulla ”taakka”, jolloin sillä on työhyvinvointia vähentävä vaikutus. (Virolainen 2012, 17–27.)

Inhimillisyyteen kuuluu, että jokainen työntekijä voi esittää omat näkemyksensä ja käyttää työssään omia persoonallisuuspiirteitä. Työntekijöiden erilaiset näkemykset tulee sovittaa huomioiden yhteinen päämäärä uusien toimintamallien luomiseksi. (Salomäki 2002, 25.)

Yhteisvastuun toteutuminen edellyttää, että jokainen työntekijä ottaa vastuun omalta osaltaan yhteisistä asioista. Yhteisvastuun toteutuminen on tärkeää, jotta tiimi voi toimia tiiminä. Mikäli yksilönvapautta korostetaan liiaksi, se vaikeuttaa hankalien henkilösuhteiden käsittelyä. Yhteisvastuuseen kuuluu, että tiimin jäsenet kantavat vastuuta toistensa tekemisistä. (Salomäki 2002, 28.)

Työyhteisöiseen kuuluu monimutkaiset vuorovaikutustilanteet, jotka voivat johtaa ryhmittymien syntymiseen ja näin vaikeuttaa ryhmän keskinäistä toimivuutta. Mikäli kohtaamisia joudutaan välttämään, se johtaa kierteeseen, jossa ristiriitojen mitta kasvaa. Konfliktitilanteet tulee käsitellä hyvissä ajoin, jotta ne eivät johda pidempiaikaiseen ristiriitatilanteiden syntymiseen. (Salomäki 2002, 29–30.)

Hyvä yhteistyö muiden kanssa on omiaan lisäämään yksilön motivaatiota ja myönteistä suhtautumista yhteiseen toimintaan. Yksilön omien vahvuuksien tunnistaminen toimii voimavarana ja edesauttaa tavoitteiden saavuttamista. (Leskinen 2017, 57.)

3.2 Henkinen työhyvinvointi

Henkinen työhyvinvointi on sisällytetty usein psyykkiseen hyvinvointiin. Kuitenkin viime vuosina on myös puhuttu henkisestä työhyvinvoinnista erillisenä ilmiönä. Henkinen työhyvinvointi näyttäytyy työpaikalla esimerkiksi, miten asiakas/työkaveri kohdataan, arvostetaanko toisiaan ihmisinä ja työkavereina. Henkinen hyvinvointi näkyy työntekijän iloisuutena ja välittämisenä, työn tekemisen nautinnollisuutena ja työn merkityksellisyytenä yksilölle. Usein työpaikoille on tehty arvot, joiden tulee kohdata työntekijän sisäiset arvot, jotta yksilö ei koe arvostiriitaa oman maailman ja työpaikan välillä. (Virolainen 2012, 17–27.)

Persoonien erilaisuus ei tarvitse olla työyhteisöä rasittava seikka, vaan persoonien erilaisuuden voi kääntää työyhteisön vahvuudeksi. Se edellyttää, että kukin muuttaa asennettaan näkemään persoonan vahvuudet, eikä mieti niiden piirteiden kautta, joita itse pyrkii välttämään. (Salomäki 2002, 30.)

Tutkimuksissa on havaittu, että onnistumisen kokemukset lisäävät myönteistä kokemusta ja auttavat edistämään positiivisuuden syntymistä työyhteisössä. Keskittymällä myönteisiin asioihin kokemus myönteisyyden tunteesta lisääntyy. (Leskisenoja 2017, 66.) Myönteinen palaute on tärkeä, jotta lämmin ja kannustava ilmapiiri säilyy. Myönteisellä palautteella on voimakas vaikutus. Myönteinen palaute ohjaa ihmisen käyttäytymistä ja saa aikaan voimaantumista. (Leskisenoja 2017, 163.)

Positiivisessa psykologiassa kiinnitetään huomiota jo olemassa positiivisiin piirteisiin, jotta voidaan vahvistaa onnellisuuden kokemuksia ja näin edesauttaa selviytymään haastavista tilanteista. Myös työpsykologiassa on alettu kiinnittämään huomiota näihin positiiviseksi katsottuihin seikkoihin. (Manka 2012, 69–70.) Työntekijän voimavarat ja työyhteisön toimintatapojen kehittäminen parantavat yksittäisen työntekijän työhyvinvointia. Organisaation kyky käsitellä ristiriitaisia tilanteita on yhteydessä työyhteisön henkiseen hyvinvointiin. Mikäli organisaatio kykenee käsittelemään ristiriitaisia tilanteita asianmukaisesti, se auttaa selviytymistä muuttuvassa työympäristössä. Terveen työyhteisön piirteisiin kuuluu erilaisuuden arvostaminen ja usko siihen, että ihmiset kehittyvät ja oppivat koko työuran ajan. (Työterveyslaitos 2003, 75–78.)

3.3 Liittymisen tarve

Rauramo (2008) mainitsee kirjassaan työhyvinvoinnin portaat, mitä työyhteisöltä edellytetään, jotta työntekijä kokee tarvetta liittyä siihen. Ihmissuhteet vaikuttavat työmotivaatioon, koska ihminen on kokonaisvaltaisesti tunteva psykofyysinen olento. Ihmissuhteet vaikuttavat työn tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin. Työyhteisö voi vaikuttaa yksilön itsetuntoon, koska itsetunto on yhteisöllinen käsite. Yksilön itsetuntoa kyetään ravitsemaan sitä tukevassa työyhteisössä. Jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään kohteluun työyhteisössä, sekä omaan tärkeään rooliin ihmisenä. Tuloksettaampaa työtä saavutetaan avoimilla ja luottamuksellisilla väleillä yhteistyökykyisessä työyhteisössä. (Rauramo, 2008, 123.)

Työilmapiiri koostuu esimiehen johtamistyylistä, työyhteisöstä ja organisaatioilmapiiristä. Työilmapiiri määrittellään työyhteisön työntekijöiden havaintojen kokonaisuudeksi. (Rauramo 2008, 124.)

Työolojen kehittäminen vaatii koko työyhteisön sitoutumista. Epäkohtiin tulee kiinnittää huomio ja käsitellä ne mahdollisimman nopeasti, näin ollen työilmapiiri kohenee. Epäkohtiin tulee laatia työyhteisössä suunnitelmat, niiden vaikeus asteiden mukaisesti. Työyhteisön epäkohtiin puuttuminen luo työntekijöissä turvallisuuden tunnetta ja ongelmia ei tarvitse pyörittää enää työyhteisön keskuudessa. (Rauramo 2008, 125.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä tiedonkulku on avointa ja myös vaikeita asioita voidaan käsitellä yhdessä. Johtamismenetelmät mahdollistavat tasapuolisen osallistumisen käytyyn keskusteluun riippumatta työntekijän asemasta organisaatiossa. Työyhteisön voidessaan hyvin organisaation jäsenet sitoutuvat organisaation päämääriin ja se edesauttaa myös työntekijöiden jaksamista, ja näin ollen vähentää poissaoloja. (Suonsivu 2014, 59.)

3.4 Arvostuksen tarve

Arvostuksen tarve voidaan jakaa kahteen eri osaan: sosiaalinen arvostus ja itsearvostus. Sosiaalinen arvostus tarkoittaa toisilta ihmisiltä saatua arvostusta. Sosiaaliseen arvostukseen liittyvät status, huomiointi, kunnioitus, kuuluisuus, tunnettavuus, kunnollisuus ja maine. Itsearvostus tarkoittaa sellaisia asioita, kuten itseluottamus, kompetenssi, saavutukset, johtajuus, riippumattomuus ja vapaus. Sosiaalisen arvostuksen voi menettää helpommin, kuin itsearvostuksen. Oman itsensä arvostuksella on myös vaikutus siihen, kuinka arvostaa muiden työntekijöiden ja läheisten työtä. Itsetunnon kehittyminen ja säilyminen edellyttää arvostuksen kokemista ja saamista. (Rauramo 2008, 143.)

Jos organisaatiota on kutsuttu koneeksi, työntekijää on nimitetty ”kahdeksi käsi-pariksi lattiatasolla”, joka pitää koneen liikkeessä mutta aivoitta. Jokainen

työntekijä haluaa arvostusta ja mahdollisuuksia aivojensa käyttöön. Todellisen arvon pitäisi syntyä innovatiivisuudesta, ja sen pitäisin näkyä myös arjessa. (Manka 2012, 78–79.) Työntekijöiden arvostus on tervettä organisaatiossa (Suonsivu 2014, 107).

3.5 Itsensä toteuttaminen

Ihmisellä on sisäsyntyinen tarve tulla ihmisenä paremmaksi ja saavuttaa unelmansa. Itsensä toteuttamisen tarpeeseen liittyy tarve käyttää koko olemassa olevaa potentiaalia. Itsensä toteuttamisen tarve on Maslowin hierarkiassa ylin porras. Se miten tarve esiintyy ihmisellä, on yksilökohtaisesta. Teorian mukaan ihmisellä on tarve kokeilla rajojaan ja yrittää olla parempi. (Rauramo 2008, 32.)

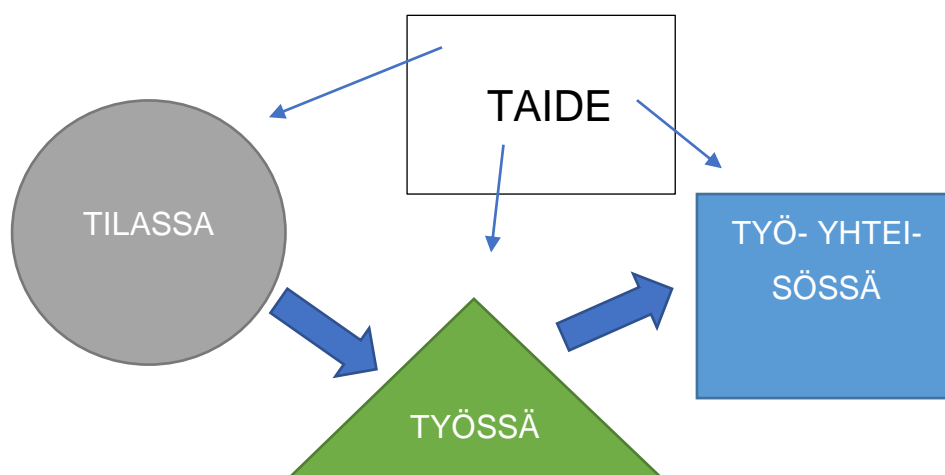
Osaaminen edellyttää yksilöltä, yhteisöltä ja organisaatiolta uuden tiedon luomista jatkuvasti, sekä tavoitteiden asettamisesta. Organisaatiolle on merkityksellistä, että jokainen työntekijä tietää yrityksen tavoitteet ja yhteisen vision. Merkityksellistä on, että jokainen työntekijä hakee niitä tietoja ja taitoja, joita organisaatiossa tarvitaan. Muuttamalla ja kehittämällä toimintaa organisaatio pysyy kilpailukyvynä jatkuvassa muutoksessa olevassa ympäristössä, sekä pääsee tavoitteisiinsa. Työntekijällä on itsellään vastuu oman osaamisensa ylläpitämisestä, tämä edistää hyvinvointia, sekä hallinnan tunnetta ja edesauttaa työntekijän jaksamista. (Rauramo 2008, 160.) Jotta työntekijä voi toteuttaa itseään täyspainoisesti hänen tulee olla tyytyväinen tekemäänsä työhön, työyhteisöön ja hänelle annettuihin tehtäviin (Työterveyslaitos 2003, 75).

4 Luovat ja toiminnalliset menetelmät

Taidelähtöiset luovat ja toiminnalliset menetelmät eli kuvallinen ilmaisu, musiikki, tanssi, draamaa, sanataide, luova kirjoittaminen ja yhteisöteatteri tuovat työntekijälle työmenetelminä hyödynnettäväksi lukuisia mahdollisuuksia työskentelyyn. Sosionomi syventää näiden menetelmien avulla asiakkaiden kanssa

tehtävää toimintaa ja voi antaa asiakkaille näkökulmia tarkastella yksilönä sekä/tai yhteisön jäsenenä omaa itseänsä ja elämäänsä. (Nietosvuori 2008, 135–136.)

Menetelmien taustalla on taide. Taide on vahvasti elämyksellistä. Se on kokemuksellisuutta hyvästä elämästä. Taiteella pyritään vastaamaan ihmisen tarpeisiin, hyvinvointiin ja terveyteen. Monet tutkimukset ovat vahvistaneet, että taiteella ja luovuudella voidaan vahvistaa ihmisen terveyttä, hyvinvointia, lisätä osallisuutta ja yhteistä tekemistä. Taiteella voidaan tarjota uusia ulottuvuuksia työyhteisön ilmapiiriin ja tiimin toiminnan rakentamiseen, sekä työntekijän oman ammatillisen persoonan kehittämiseen. (Nietosvuori 2008, 135–137.)



Kuva 1 Taide tilassa, työssä ja työyhteisössä (Mukaillen THL 2021. Taide muutoksen mahdollistajana työelämässä.)

Luovilla taidelähtöisillä menetelmillä on positiivinen laadullinen vaikutus työhyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Taide toimii työelämässä muutoksen mahdollistajana ja sen merkitystä työelämässä on kuvattu kuvassa yksi. Taide on työelämässä esteettisyyttä ympäristössä ja tilassa. Taiteen käyttöä ja merkityksiä työssä voidaan tarkastella välineenä. Taidetta voidaan pitää työyhteisöä muuntavana voimavarana. Työyhteisöä muuntavana voimavarana taide vahvistaa työyhteisössä innovatiivisuutta, muutoshakuisuutta, sekä luovuutta ja saa aikaan uusia ratkaisumalleja. ”Taidelähtöiset menetelmät voivat tuoda työyhteisön näkymättömiä piirteitä kuten arvoja ja asenteita näkyviksi sekä paljastavat työyhteisön tapoja toimia.” (THL 2019.)

5 Aikaisemmat tutkimukset

Maiju Paanasen ja Tuure Tammisen tutkimuksessa selvitettiin, mistä tekijöistä lastentarhanopettajat kokevat työn aiheuttavan kuormitusta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työn tehostaminen aiheuttaa työn kuormitusta eli lasten määrän kasvaminen opetusryhmissä on aiheuttanut sairauspoissaolojen määrän kasvun, vaikka yhteys ei olekaan lineaarinen. Lisäksi sairauspoissaolot ovat lisänneet kokemusta siitä, että lastentarhanopettajat eivät voi järjestää laadukasta toimintaa päiväkodissa. Aiemmat tutkimukset osoittavat, että liiallinen työkuormitus johtaa uupumiseen, sekä sairauspoissaoloihin. Tutkimuksessa todetaan, että pienempi lapsiryhmä tukee laadukasta opetusta. Aikuisella on aikaa kuunnella lasten viestejä ja vastata viesteihin positiivisesti. Laadukas opetus vähentää kielteistä ohjaamista ja vaikuttaa lasten käyttäytymiseen myönteisesti. Maiju Paanasen ja Tuure Tammisen tutkimuksessa ei saatu selville, mikä ryhmä koko olisi toimivin ja vähentäisi sairauspoissaoloja päiväkodissa. (Paananen & Tammi 2017, 55–58.)

Susanna Wireksen tutkimuksessa tutkittiin kunnan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia eri ammattiryhmien välillä työhyvinvointihankkeen avulla. Tutkimustulos osoitti, että henkilöstö koki oman työvointinsa hyväksi. Eri ammattiryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkittävää eroa. Hankkeen seuranta-aikana työhyvinvoinnissa ei tapahtunut merkittävää muutosta, vaan se pysyi edelleen hyvänä. Tutkimuksessa kartoitettiin työhyvinvointiin vaikuttavia voimavaroja. Näitä voimavaroja olivat esimerkiksi kannustava työilmapiiri, selkeät toimintamallit, esimiehen tuki, kaikkia arvostava työyhteisö, rakentava vuorovaikutus ja vaikutusmahdollisuudet. Kaikilla voimavara tekijöillä oli varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin positiivinen vaikutus. Ammattiryhmien välillä oli eroavia kokemuksia vaikutusmahdollisuuksista ja oman osaamisen hyödyntämisestä työpaikalla. Erityisopettajat ja opettajat kokivat pystyvänsä vaikuttamaan edellä mainittuihin asioihin enemmän, kuin varhaiskasvatuksen hoito-, kasvatus- ja avustava henkilöstö. (Wires 2020, 65–68.)

6 Opinnäytetyön lähtökohdat

Toimeksiantajani on Linnunlahden päiväkoti, joka on kunnallinen päiväkoti. Se on luonto- ja ympäristöpainotteinen, joka mahdollistaa lasten kasvun ja oppimisen luonnonmukaisesti. Päiväkodin toimintaan kuuluu kalastaminen, retkeily ja koeviljeleminen, luonnon äänistä ja tuoksuista nauttiminen vuodenajankohtaisesti. (Joensuun kaupunki 2021.)

Opinnäytetyön tarkoitus oli kehittää työhyvinvointia ja lisätä työyhteisössä kohtaamista ja keskustelua. Toimeksiantajalta nousi tavoitteiksi tarve ryhmäytymiseen, kohtaamisen ja keskustelun lisäämiseen työpaikalla. Näiden keskustelujen pohjalta ideoitiin tuotoksen lopputulosta ja päämääriä. Näin toiminnallisen opinnäytetyön tehtäväksi muodostui tehdä Linnunlahden päiväkodille keskustelukartta, joka tulee työyhteisön käyttöön.

7 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tuotos, joka palvelee esimerkiksi työyhteisön toiminnan järjestämisen tarpeita. Opinnäytetyö voi olla työyhteisöön tehty ohjeistus tai toimintamalli. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tärkeää, että se lähtee työelämästä ja siinä on yhteys käytäntöön huomioiden teoreettisen taustan. Ammattikorkeakoulussa pystyy valitsemaan opinnäytetyön tutkimuksellisen ja toiminnallisen opinnäytetyön välillä. Opinnäytetyön tärkeä vaihe on selvitys. Selvityksessä hankitaan tietoa ja taitoa ammattikulttuurista. Opinnäytetyössä keskeistä on ohjata ammatillisuuden ja ammatillisten teorioiden yhdistämiseen. Keskeistä on myös asennoitua työskentelyssä tutkimukselliseen asenteeseen, sekä säilyttää se opinnäytetyönkirjoittamisessa. Opinnäytetyön prosessin läpivieminen on olennainen osa opinnäytetyön pitkäjänteisestä työskentelystä. (Vilkka & Airaksinen 2003, 9–10.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä on erilaisia vaiheita ja se edistyy prosessinomaisesti. Alustavasti opinnäytetyössä edetään ideasta tavoitteeseen. Ensimmäinen vaihe on toiminnallisessa opinnäytetyössä aiheanalyysi. Aiheanalyysissä ideoidaan toiminnallisen opinnäytetyön aihe. Aiheita voi lähteä lähestymään seuraavien kysymysten avulla: Millaiset asiat kiinnostavat minua alallani? Motivoiko toiminnallisen opinnäytetyön aihe minua? Koenko kykeneväni syventämään omaa asiantuntemustani aiheesta? Onko aihe ajankohtainen? Kiinnostaako aihe toimeksiantajaa? (Vilkkä & Airaksinen 2003, 23.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotos tehdään aina jonkun hyödynnettäväksi, jonka vuoksi aiheanalyysin tärkein vaihe on rajata ja pohtia kohderyhmä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 38.)

Toiminnallisen opinnäytetyön tekemisessä tulee vaihe, jossa tehdään toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelman tarkoitus on jäsentää itselleen mitä on tekemässä. Toiminnallisen opinnäytetyön idea ja tavoite tulee olla tiedostettu, harkittu ja perusteltu ja niitä voidaan lähestyä kysymysten avulla mitä tehdään, miten tehdään ja miksi tehdään. Kohderyhmän jälkeen kartoitetaan toiminnallisen opinnäytetyön tietoperustaa ja teoreettista viitekehystä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 26.) Toiminnallisen opinnäytetyön raportin kirjoittamisessa on tärkeä huomioida tekemisen ja kirjoittamisen vuorovaikutus, muistiinpanojen tekeminen, lähdekriittisyys ja plagioinnin välttäminen (Vilkkä & Airaksinen 2003, 3).

Tein opinnäytetyön toiminnallisena opinnäytetyönä tutkimuksellisen opinnäytetyön sijaan. Opinnäytetyön toimeksiantaja toi esille, että tarpeena on kehittää ja edistää työhyvinvointia yhdessä kohderyhmän kanssa työhyvinvoinnin tekijöiden tutkimisen sijaan.

8 Tiedonhankinnan menetelmät

8.1 Opinnäytetyöpäiväkirja ja aikaisemman tiedon hyödyntäminen

Kehittämiskohteen tietoa voidaan hankkia samoilla menetelmillä kuin tutkimuksissa, mutta kehittämishankkeissa menetelmiä voidaan käyttää joustavammin. Tällaisia kehittämishankkeen tiedonhankintamenetelmiä ovat kyselyt sähköposteilla ja lomakkeilla, sekä erilaiset haastattelut. Tietoa saadaan myös havainnoinnalla osallistavalla havainnoinnilla tai ulkopuolisella havainnoinnilla. Tiedonhankintamenetelmiä ovat myös henkilökohtainen kehittämispäiväkirja ja kaikki muu systemaattinen dokumentointi, joka on etukäteen suunniteltu. Näiden lisäksi tietoa saadaan valmiista materiaalista ja dokumenteista. Kehittämishanketta voidaan työstää myös etnografisella tutkimuksella. (Salonen 2013, 23.)

Kehittämishankkeen aikana tulee huomioida, että materiaaleja on riittävästi ja kaikki hankittu materiaali on dokumentoitu. Kaikki tuotettu materiaali on tärkeää ja loppu raportissa voi olla että, joku aineisto muodostuu muuta tärkeämmäksi. (Salonen 2013, 23–24.)

Opinnäytetyöpäiväkirja toimii dokumentointina, jossa näkyvät opiskelijan tehdyt ratkaisut opinnäytetyön prosessin aikana. Opinnäytetyön raportti ja sen tuotos perustuu opinnäytetyöpäiväkirjan muistiinpanoihin. Opinnäytetyöpäiväkirja on tarpeellinen jo aiheanalyysistä lähtien. Opinnäytetyöpäiväkirja tukee raporttia, kun se sisältää ideointi ja aihealueen ajatus vaiheet. Materiaali tulee kirjata ylös opinnäytetyöpäiväkirjaan, jotta siihen pystyy tarvittaessa palaamaan uudestaan. Materiaalin kirjaamisessa on olennaista merkitä lähdeviittaukset selkeästi. Opinnäytetyöpäiväkirjassa on tärkeää kirjoittaa prosessissa tapahtuvat muutokset, jotta ne tukevat raportin kirjoittamista. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 19–20.)

Muutosprosessia havainnoidessa voit esittää ilmiön tueksi erilaisia kysymyksiä kuten; Mikä oli aiheesi ja tavoitteesi? Millaiset asiat johdattivat ideaan ja asian täsmentämiseen? Mikä oli uusien valintojen joukko? Mihin valintoihin päädyit ja miksi? Miten perustelisit lopulliset valintasi kohderyhmään, tietoperustaan ja

toimeksiantajan toiveisiin nojautuen? Opinnäytetyöpäiväkirjan järjestelmällinen käyttö, ohjauksen aikana käydyt keskeiset asiat, keskustelut toimeksiantajan kanssa tukevat opinnäytetyön raportin kirjaamisessa. Opinnäytetyöpäiväkirjan käyttäjät saavat yleensä opinnäytetyön raportista selkeämmän, johdonmukaisemman ja jäsennetymmän, sillä ajatukset ovat prosessoituneet opinnäytetyöpäiväkirjan käyttäjällä pidempään. Opinnäytetyöpäiväkirja on henkilökohtainen, jonka vuoksi sinne voi kirjata asioita omaan käyttöönsä. Opinnäytetyöpäiväkirjassa on suotavaa käyttää erilaisia muistiinpanovälineitä tilanteesta riippuen. Muistiinpanoja tarvitaan pitkäjänteisessä, johdonmukaisessa päättelyssä ja järjestelmällisessä työskentelyssä. (Vilka & Airaksinen 2013, 22.)

Opinnäytetyöpäiväkirjaa käytetään apuvälineenä. Päiväkirjan avulla selkeytetään prosessia jatkuvasti, sekä tutkijan ajatuksia, arvioidaan toimintaa. Päiväkirja auttaa tutkijaa jäsentämään tutkimuksen rakennetta ja kirjoittamista. Prosessi on selkeämmin hallittavissa tutkimuspäiväkirjan avulla (Kauppinen & Puusniekka 2009. 34–35). Tieto, jota on saatu aikaan prosessissa, on käytännöllistä. Tiedon tarkoituksena on tukea prosessin kehitystä. Tiedontuotannossa on erilaisia tasoja, jotka ovat riippuvaisia alkutekijöistä. (Toikko & Rantanen 2009, 113.)

Käytin opinnäytetyön prosessissa erilaisia menetelmiä, jotta saan kerätty tietoa tuotostani eli keskustelukarttaa varten. Tiedonhankinnanmenetelmiä käytin oppimispäiväkirjaa, dialogista keskustelua, aiempia materiaaleja ja ryhmähaastattelua.

Aloitin kirjoittamaan opinnäytetyöpäiväkirjaa siitä alkaen, kun aloin ideoimaan opinnäytetyötä. Käytin opinnäytetyökirjaa tukemaan toiminnallisen opinnäytetyön raportin kirjoittamista. Opinnäytetyöpäiväkirjan avulla ajatukseni prosessoituvat pidempi aikaisesti ja raportista tuli selkeämpi kokonaisuus itselleni ja lukijalle.

Opinnäytetyöni tiedonhankintana hyödynsin myös aiemmin julkaistuja materiaaleja mm. Attendo Oy:n tekemää kuvakarttaa, sekä esimiehen kanssa käydystä

keskusteluista esille tulleita huomioita, sekä henkilökunnan tuottamaa aineistoa ryhmähaastattelussa.

8.2 Osallistamisen menetelmät

Tutkimus ja kehittämistoiminnassa osallistamiseen ja kehittämiseen voidaan käyttää useita eri menetelmiä. Mikään menetelmä ei ole toistaan parempi. Kehittämistoiminnassa käytettyjä menetelmiä ovat esimerkiksi asiantuntijamenetelmät, joihin lukeutuvat delfoi-menetelmä, fokus-ryhmä ja käyttäjäpaneeli. Näiden lisäksi on mahdollista käyttää MeWeUs-menetelmää, jossa hyödynnetään kyntää, paperia ja seinää. Sopivia menetelmiä ovat myös akvaariomenetelmä, jossa käytetään kahta ryhmää, sekä erilaiset työpajat, pienryhmät ja yhteisökeskustelut. Dialoginen keskustelu pienryhmissä ja kokouksissa on myös menetelmä, joka on sopiva kehittämishankkeiden työstämisessä. Kehittämishankkeessa käytetään myös draamaa ja kuvallisia tekniikoita, seinätekniikkaa ja learning caféa. Aikaisempia tutkimuksia ja vastaavanlaisia kehittämishankkeen tutkimusraportteja on myös mahdollista hyödyntää kehittämistoiminnassa, kuten myös menetelmäkirjallisuudesta saatavaa tietoa. (Salonen 2013, 22–23.)

Ohjaaja kykenee käyttämään osallistamisen menetelmiä työkaluna, jonka avulla ohjattavien henkilöiden on helpompi osallistua toiminnan eri vaiheisiin. Osallistamisen menetelmä on käytännön harjoite tai tekniikka, jota ohjaaja käyttää henkilöiden kanssa luomaan turvallista ja myönteistä ilmapiiriä. (KSL 2017, 6.)

learning café, eli oppimiskahvila on ideointiin, keskusteluun sekä tiedon luomisen ja siirtämiseen tarkoitettu osallistava yhteistoimintamenetelmä, Käytännössä siinä keskitytään joidenkin teemojen tai kysymysten ratkaisuun pienryhmissä pöytäkunnittain. Se on prosessiomaista työskentelyä, jossa ryhmien jäsenet vaihtavat paikkaa pöydästä toiseen ja uuden pöydän ympärille muodostunut ryhmä pohtii aiemmasta ryhmästä syntyneitä tuotoksia jaideoi niitä eteenpäin. Learning café -menetelmässä osallistujat voivat kommentoida ja vaihtaa keskenään omia, sekä toisten näkemyksiä. (Innokylä 2020.)

Learning caféssa annetaan etukäteen keskusteleva aihe, jonka ympärille henkilöt kokoontuvat. Sen avulla voidaan arvioida vaikutuksia ja löytää yhteisymmärrys kokonaiskuvaan asioista. Menetelmällä kyetään arvioimaan etukäteen eri toimijoiden näkemyksiä. Learning caféssa ryhmien välille mahdollistuu yhteisymmärryksen löytyminen. (Jääskeläinen & Kautto & Similä 2013, 12.)

Osallistamisen menetelmä on käytännön harjoite tai tekniikka, jota ohjaaja käyttää henkilöiden kanssa luomaan turvallista ja myönteistä ilmapiiriä. Ohjaaja kykenee käyttämään osallistamisen menetelmiä työkaluna, jonka avulla ohjattavien henkilöiden on helpompi osallistua toiminnan eri vaiheisiin. (KSL 2017, 6.)

Valitsin learning café -menetelmän osallistaakseni henkilökunnan opinnäytetyöni tuotokseen, sekä tällä menetelmällä keräsin henkilökunnalta tietoa tuotostani varten. Tiedonkeruun näkökulmasta tämän menetelmän tarkoituksena oli kerätä tietoa tuotoksen sisällön suunnitteluun, jotta se vastasi toimeksiantajan tarvetta mahdollisimman hyvin. Näiden lisäksi hyödynsin dialogista keskustelua henkilökunnan ja esimiehen kanssa. Ryhmähaastattelu oli luonteeltaan keskusteleva, jolloin henkilökunnalla oli mahdollisuus kommentoida prosessia. Keskustelukartan harjoitteet perustuivat menetelmäkirjallisuudesta hankittuun teorialtioon.

Haastattelijalla on erilainen rooli ryhmähaastattelussa, joissa on useampi henkilö kuin normaalissa kahden kesken toimivassa haastattelussa. Haastattelijan rooli eroaa kahdenkeskeisestä haastattelusta siten, että ryhmässä haastattelijan tavoitteena on keskustelun aikaansaaminen ja sen helpottaminen. Haastattelijan tehtävänä on pitää haastattelun keskustelu aiheen teemojen sisällä ja mahdollistaa jokaisen haastateltavan osallistuminen keskusteluun. Ryhmähaastattelua sopii käyttää, kun halutaan selvittää henkilöiden yhteinen kanta ajankohtaiseen kysymykseen, pienoiskulttuurin merkitysrakenteiden tutkimiseen ja tiedon saamiseen haastateltavien sosiaalisesta ympäristöstä. Ryhmähaastattelulla saadaan tietoa nopeasti samanaikaisesti usealta henkilöltä ja se on edullisempää. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 61.)

Learning cafén toteutuksessa aika oli rajallinen, jonka vuoksi aikaa ei riittänyt lisäkysymyksiin. Jotta pystyin lisäämään tietoperustaa opinnäytetyötäni varten, päätin käyttää ryhmähaastattelua lisänä tiedon hankintaan. Ryhmähaastattelun avulla tarkensin aiemmin saatua tietoa learning cafésta.

8.3 Arviointimenetelmät

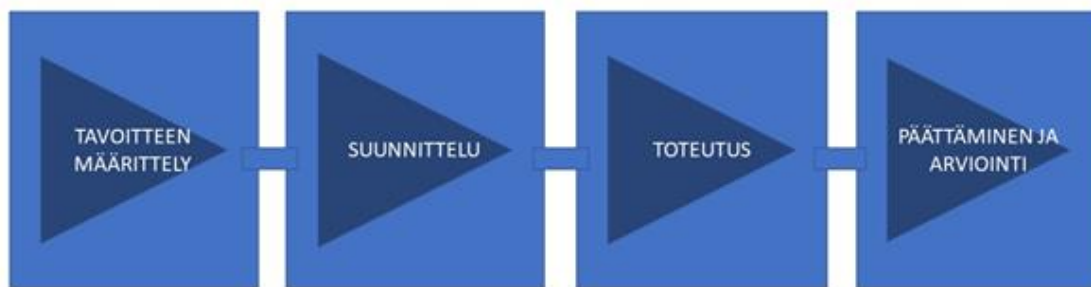
Toiminnan kehittämiseen ja suunnitteluun käytetään arvioimista ja sillä saadaan tietoa omasta toiminnasta, toiminnan tuloksista, sekä kehittämistarpeista. Näiden lisäksi arvioinnilla saadaan selville omien toimintojen vahvuudet, sekä kehittämiskohteet. Kehittämiseen täytyy tietää lähtötaso, joka selviää arvioimalla. Arvioiminen on toiminnan osassa käytännöllinen toimenpide ja osa suunnittelua ja kehittämistä. Erilaisia arviointimenetelmiä ovat itsearviointi, vertaisarviointi, osallistavat arviointimenetelmät, verkostoarviointi, sosiaalinen tilinpito, projektiarviointi, lomakkeet ja kyselypohjat. (Jelli 2020.)

Opinnäytetyön prosessissa käytin arviointimenetelminä opinnäytetyöpäiväkirjaa, vuorovaikutus toimeksiantajan ja henkilöstön kanssa. Arviointimenetelmillä suunnittelin ja arvioin omaa toimintaani.

9 Prosessin kuvaus

9.1 Lineaarinen malli

Lineaarisen mallin avulla kyetään hahmottamaan projektin vaiheet ja eteneminen. Lineaarisen mallin mukaan projekti etenee vaiheittain. Ensimmäinen vaihe on tavoitteen määrittely. Tavoitteen määrittelyn jälkeen tulee suunnitteluvaihe, toteutusvaihe ja lopullinen vaihe on päättäminen ja arviointi. (Toikko & Rantanen 2009, 64.) Valitsin toteutustavaksi lineaarisen mallin, koska lineaarinen malli soveltuu työni läpiviemiseen hyvin. Tein tuotostani prosessimaisesti, jossa vaiheet seurasivat toisiaan (kuva 2).



Kuva 2 Opinnäytetyön lineaarinen malli (mukaillen Toikko & Rantanen 2009, 64)

9.2 Tavoitteen määrittely

Projektin tavoite voi määräytyä joko yksittäisestä ideasta, tunnistetusta tarpeesta tai ulkoisesta paineesta. Tavoitteen määrittelyssä huomioidaan, että tavoitteet rajataan selkeästi. Työn etenemisen prosessi perustuu asetettuihin tavoitteisiin. (Toikko & Rantanen 2009, 64–65.)

Tieto, jota on saatu aikaan prosessissa, on käytännöllistä. Tiedon tarkoituksena on tukea prosessin kehitystä. Tiedontuotannossa on erilaisia tasoja, jotka ovat riippuvaisia alkutekijöistä. (Toikko & Rantanen 2009, 113.)

Tarkentaakseni työn päämääriä kävin alustavan keskustelun Linnunlahden päiväkodin ohjaajan kanssa. Keskustelussa selvisi, että tällaiselle työlle on tarvetta ja se sopii henkilöstön tavoitteisiin. Kirjasin tapaamisesta tulleet seikat opinnäytetyöpäiväkirjaan. Seuraavaksi sovimme yhteisen tapaamisen esimiehen ja varaesimiehen kanssa. Tapaaminen järjestettiin Linnunlahden päiväkodin taukotiilaan, jossa keskusteltiin toiveista ja tarpeista opinnäytetyötä kohtaan. Näin työn päämäärät tarkentuivat edelleen, sillä esimiehellä ja varaesimiehellä tuli selkeät toiveet esille keskustelussa.

Tämän jälkeen lähdin tekemään suunnitelmaa toiminnallisesta opinnäytetyöstä ja tutustuin teoriatietoon. Teoriatietoa etsin pääosin valitun aihealueen kirjallisuudesta. Pohdin millä menetelmillä sain tietoa henkilökunnalta tuotoksen sisältöön. Opinnäytetyön suunnitelmassa kävin nämä seikat läpi. Opinnäytetyön suunnitelmaa tehdessäni sain idean tuotoksen sisältöön teoriatiedon pohjalta. Havaitsin, että erilaisilla teoriatietoihin perustuvilla harjoitteilla on mahdollista vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. Suunnitelman hyväksymisen jälkeen teimme toimeksiantosopimuksen Linnunlahden päiväkodin esimiehen kanssa. Toimeksiantosopimuksen yhteydessä tein saatekirjeen, jossa kerrottiin tarkemmin tulevasta yhteistyöstä (Liite 1). Tavoitteenani oli toteuttaa tuotos, joka vastaa menetelmien avulla henkilökunnan esille tuomiin tarpeisiin.

9.3 Suunnittelu

Suunnitteluprosessissa suunnitelmaa jalostetaan siten, että tarkennetaan hankkeen tarpeita ja määritellään tarpeet tarkemmalla tasolla. Mikäli havaittu ongelma on määritelty etukäteen, voidaan suunnitelma tehdä tarkasti. Suunnittelu- prosessissa syntyy suunnitelma, joka sisältää aikataulun työsuunnitelman ja viestintäsuunnitelman. Toteutuksen aikana projekti aina elää, joten suunnitelmaa joudutaan täydentämään prosessin aikana. Suunnitteluvaiheessa arvioidaan myös työn toteuttamiskelpoisuutta. Suunnitelmasta tulee ilmetä myös työhön osallistuvat tahot ja heidän vastuunsa. Tarvittaessa voidaan tehdä myös esiselvitys, jotta voidaan varmistua työn toteutuskelpoisuudesta ja saada käsitys hankkeen laajuudesta. (Toikko & Rantanen 2009, 64–65.)

Esiselvitystä ei tarvinnut tässä tapauksessa tehdä, vaan suunnitelma perustui keskusteluihin. Suunnittelussa tarkensin opinnäytetyöni lopullista muotoa ja sen tarpeellisuutta keskustelemalla työyksikön kanssa opinnäytetyön sisällöstä. Tässä vaiheessa keräsin lisää tietoa työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvistä asioista.

Ohjaajien hyväksytyä opinnäytetyön suunnitelman toteutuksen, lähetin sen esimiehelle luettavaksi, jotta hän tietää miten opinnäytetyö etenee. Keskustelimme

esimiehen kanssa puhelimitse opinnäytetyöni suunnitelmasta ja siihen liittyvistä käytännön järjestelyistä. Kerroin tekeväni saatekirjeen valitsemastani tiedonkeruumenetelmästä, jonka olin valikoinut learning café -menetelmäksi. Valitsin tämän menetelmän osallistaakseni henkilökunnan opinnäytetyöni tuotokseen samalla kun keräsin henkilökunnalta tietoa tuotostani varten.

Toimeksiantaja esitti huomion, jonka mukaan minun tulisi ottaa osallistamisessa huomioon mahdolliset koronaepidemian ohjeistukset. Kommunikaatio henkilökunnan kanssa oli mahdollista toteuttaa koronasäännöistä huolimatta, sillä toteutin riittävää käsihygieniää ja huolehdin kasvomaskin käytöstä. Learning café ja ryhmähaastattelu toteutettiin Linnunlahden päiväkodin taukotilassa koronaohjeistukset huomioiden.

9.4 Toteutus

Learning café toteutettiin Linnunlahden taukotilassa kesäkuussa suunnitelman mukaisesti. Varasin vapaalle keskustelulle aikaa, koska usein menetelmän rinnalla saattaa herätä jatkopohdintoja, sekä kysymyksiä aiheesta.

Menetelmän toteuttajana esittelin päiväkodin henkilökunnalle menetelmän tavoitteet ja etenemisen. Teema-alueiksi vahvistuivat teoretiedon pohjalta sosiaalinen työhyvinvointi, henkinen työhyvinvointi, liittymisen tarve, itsensä toteuttaminen ja arvostuksen tarve. Teemoja lähestyttiin kahdella erilaisella kysymyksellä mitä hyvää he näkevät jo kyseisellä teema-alueella päiväkodissa ja mitä kehitettävää voisi olla päiväkodissa.

Tilaisuus toteutettiin pienryhmissä, jossa oli 2–4 henkeä. Kukin ryhmä käsitteli yhtä teemaa kerrallaan. Tilaisuus toteutettiin learning café:n teorian mukaisesti. (Innokylä 2020.) Tilaisuuden jälkeen selvitin osallistujien yhteystiedot mahdollisia jatkokysymyksiä varten.

Learning café:n lopputuloksena selvisi että, työntekijät käsittelivät teema-alueita suunnitelman mukaisesti. Ensimmäisenä teema-alueena käsiteltiin henkistä

työhyvinvointia. Työntekijät nostivat esille tämän teeman alueella seuraavia asioita; Jokainen työntekijä pitää omalta osaltaan yllä positiivista ja ystävällistä vuorovaikutusta, sovitaan yhteiset toimintatavat, jotka sopivat jokaiselle, sekä uskalletaan pyytää apua. Toisena teema-alueena käsiteltiin sosiaalista työhyvinvointia. Sosiaalisen työhyvinvoinnin teema alueelle työntekijät kokivat kuuluvan huumorintajun, pienten tuuletushetkien, avun tarjoamisen, työkaverin työtilanteen varmistaminen ja avoimen vuorovaikutuksen. Kolmantena teema-alueena käsiteltiin itsensä toteuttamista. Teemaan kuuluivat työntekijöiden mielestä tiedon siirtäminen eteenpäin ja omien vahvuusalueiden hyödyntäminen. Neljäntenä teema-alueena käsiteltiin arvostuksen tarvetta. Tässä teema-alueessa nousivat esille positiivisen palautteen merkitys ja toisten tunteiden arvostaminen, sekä kuuleminen ja näkeminen. Viimeisenä teema-alueena käsiteltiin liittymisen tarvetta, jossa tuotiin esille yhteisöllisyyden tarve.

Ryhmähaastattelu pidettiin yhteisenä sovittuna aikana, jotta työntekijät kykenivät valmistautumaan siihen ja että heillä oli varattu siihen työaika. Ryhmähaastattelun kysymykset olin suunnitellut etukäteen learning cafén tulosten pohjalta. Ryhmähaastattelussa sain tarkennuksia tuotoksen sisältöön, sekä ulkoasuun. Ryhmähaastatteluun pääsi osallistumaan kolme henkilöä, sillä työesteiden vuoksi muita ei pystynyt vapauttamaan haastattelutilaisuuteen.

Ryhmähaastattelussa selvisi että, Linnunlahden päiväkodissa koetaan henkiseen työhyvinvointiin vaikuttavan merkittävästi arkiset kohtaamiset positiivisen kautta. Arkisissa kohtaamisissa työntekijät tervehtivät toisiaan aamulla ja omaavat kohteliaat käytöstavat, joka näkyy siinä, miten kohtaa työntekijän työpaikalla positiivisesti. Henkisen hyvinvoinnin lisääjänä tekijänä päiväkodissa on se, että työntekijät ymmärtävät ihmisillä olevan omat henkilökohtaiset elämät ammatillisen ympäristön rinnalla. Omat henkilökohtaiset ongelmat saattavat heijastua epäsuorasti ammatilliseen toimintaan ja tämä ymmärrys tuo työskentelyyn inhimillisyyttä, sekä armollisuutta toisia työntekijöitä kohtaan.

Henkisen työhyvinvoinnin lisääjänä tekijänä tuotiin ilmi kohtaaminen ja yhteiset toimintatavat. Ryhmähaastattelussa ilmeni Linnunlahden päiväkodin työntekijöillä olevan selkeät yhteiset toimintatavat, joiden toteutuminen varmistetaan

yhteispalavereissa. Haastateltavat kertoivat kokevansa, että vaihtuva henkilöstö asettaa haasteita, mutta myös uusi henkilöstö haastaa vanhoja toimintamalleja.

Haastattelussa selvisi myös, että esimiehet ottavat vastuuta toiminnasta ja heidän toimintansa tukee työntekijöiden henkistä työhyvinvointia näin ollen haastattelijoiden mukaan he pystyvät keskustelemaan myös asioista, jotka eivät heidän mielestään toimi työpaikalla. Keskustelu epäkohdista on vapaamuotoista ja niistä voidaan keskustella yhteispalavereissa. Haastateltavien mukaan myös positiivinen vuorovaikutus vaikuttaa henkiseen työhyvinvointiin. He myös kertoivat, että positiivista palautetta annetaan toisille työpäivän aikana, mutta palautteen antaminen onnistuu vaihtelevasti. Haastattelussa tuli myös ilmi, että näitä taitoja tulee harjoitella enemmän.

Sosiaalisen työhyvinvoinnin teemanalueella haastateltavat toivat esille avun tarjoamisen ja pyytämisen. Heidän mukaansa työpaikalla on mahdollista pyytää apua ja työntekijät voivat myös luottaa, että apua on saatavilla. Haastattelussa tuli myös esille, että ei ole täysin varmaa kokevatko uudet työntekijät toimintamallit samanlaisiksi kuin kokeneet työntekijät. Haastattelujen mukaan olisi tarpeen, että toimintamalleja kyseenalaistetaan toistuvasti uusien työntekijöiden toimesta. Haastattelussa selvisi, että avun tarve on havaittavissa ja näin ollen työntekijät pystyvät antamaan apua tarpeen vaatiessa. Haastattelussa tuli myös ilmi, että huumori on olennainen osa työhyvinvointia ja että huumoria pystytään käsittelemään työyhteisössä sopivissa määrin. Huumoria ei koettu rasitteeksi. Kiire koettiin ajoittain ongelmaksi, joka ilmeni siten että tauot jäivät osittain toteuttamatta kokonaan. Työntekijät priorisoivat työtehtävät taukojen edelle.

Itsensä toteuttamisen teemaan työntekijät kokevat omien vahvuusalojen hyödyntämisen ammattilaisena. Ryhmähaastattelussa haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että jokainen osaa tuoda esille omia vahvuusalojaan työpaikalla ja jokainen saa siitä myös hyödyn. Tiedon siirtäminen työyhteisössä riippuu tilanteista, jolloin kiireisenä aikana tiedon siirrossa on puutteita, sillä kommunikaatio jää vähemmälle. Onnistumisen tunteita työntekijät kokevat tilanteissa, jossa huomaavat lasten sitoutuneen toimintaan. He toivat myös ilmi, että heidän oma innostuksensa tarttuu lapsiin, jolloin toiminnasta tulee mielenkiintoisempaa.

Työyhteisössä pidettiin myös tärkeänä, että pienryhmätoiminnan ohjaaminen toteutetaan rauhallisessa ympäristössä ilman keskeytyksiä. Työntekijät olivat luoneet omia menetelmiä viestien välitykseen.

Haastateltavat toivat ilmi, että arvostuksen tarve syntyy tilanteissa, joissa he saavat tukea toisilta työntekijöiltä. Kuormittavan tilanteen ymmärtäminen edellyttää kollegalta inhimillisyyttä ja empatiakykyä. Työyhteisössä ei koettu tässä asiassa suuria puutteita ja he kokevat myös saavan tukea esimiehiltä. Haastateltavat kertoivat, että positiivinen palaute aiheuttaa hyvää mieltä. He kokevat sen positiivisena, että palaute on tehty näkyväksi.

Haastattelussa selvisi että, vallitseva tilanne koronarajoitusten suhteen on hankaloittanut yhteisöllisyyttä, sillä yhteinen tyhy- ja muu toiminta on jäänyt vähäiseksi. Heidän mielestään tällä on suora vaikutus yhteishenkeen ja ryhmäytyminen ei ole toteutunut, kuten on aiemmin totuttu. He toivat esille, että päiväkodin oma ryhmähenki on yksi tärkeä voimavara työyhteisössä.

Ryhmähaastattelun tuloksena tuli selville, että työntekijät haluavat tuotoksesta näkyvän ja konkreettisen, jotta siihen on helpompi palata. Tuotoksen konkreettisuus auttaa heitä hahmottamaan paremmin prosessia, sekä sitoutumaan tuotoksen toteuttamiseen. Tuotoksen ideaksi muodostui toteuttaa se posterimaiseen muotoon, jossa edetään harjoitteissa järjestyksessä eteenpäin. Tavoitteena on, että viikossa käydään läpi aina yksi harjoite. Työntekijät toivoivat, että sen äärelle tarvitsee varata pienen ajan, koska tarkoituksena ei ole kuormittaa työntekijöitä liikaa. Toteutukseen he voivat varata tuotoksen äärelle kerran viikossa noin 10–30 min, riippuen viikon menetelmästä. Tavoitteenani oli luoda posterista visuaalisesti miellyttävä ja kuvaamaan posterin sisältöä.

Saamieni tulosten pohjalta aloin hahmottamaan lopullista tuotosta, joka muotoutui tavoitteen mukaiseksi keskustelukartaksi. Keskustelukartta rakentui keräämäni tiedon pohjalta, siten että hankin learning caféssa ja ryhmähaastattelussa nousseista asioista lisää teoriatietoa, jotta pystyin muodostamaan harjoitteita keskustelukarttaan ja näin ollen keskustelukartta tulisi vastaamaan työyhteisön

tarpeisiin. Hyödynsin saatua tietoa tuotoksen prosessoinnin aikana ja sen sisällön suunnittelussa.

Tarvitsin tietoa luovista ja toiminnallisista menetelmistä. Learning cafén ja ryhmähaastattelun avulla sain selkeästi tarvittavat kehityksen kohteet tietooni, jonka vuoksi koin harjoitteiden valikoimisen toiminnallisesta kirjallisuudesta helpoksi. Valitsin harjoitteet, joiden tavoitteet olivat henkilöstölle sopivat. Liitin harjoitteet keskustelukarttaan.

Prosessin toteutuksen aikana valmistetaan suunnitelman mukainen tuote. Toteutuksen aikana myös tulokset otetaan käyttöön. Toteutusvaiheeseen kuuluu myös varmistaa, että tehty tuotos hyödynnettävissä ja että se on käyttökelpoinen. Kun työ viedään käytäntöön, arvioidaan myös hankkeen etenemistä joko ulkopuolisen tai sisäisen seurannan avulla. (Toikko & Rantanen 2009, 64–65.) Keskustelukartan tein pahville, johonka sisällytin suunnitelman mukaiset harjoitteet. Harjoitteet rakensin visuaalisesti kehämuotoon, jotta kukin harjoite on selkeästi hahmotettavissa. Harjoitteet asetin viikkojärjestykseen. Harjoitteitten asettelussa huomioin myös sen visuaalisuuden, jotta ulkoasu on miellyttävä ja houkutteleva. Väryksestä tein hillityn, jotta se on neutraali ja rauhallisen näköinen. Kehämuodon reunustin irrallisilla timanteilla ja tehosteeksi laitoin kasvien kuvia, joilla pyrin lisäämään harjoitteiden houkuttelevuutta.

9.5 Arviointi ja päättäminen

Palautin keskustelukartan syyskuun alussa päiväkodille, jotta he voivat arvioida ja antaa keskustelukartasta kehittämisideoita. Ulkoisista tekijöistä johtuen päiväkodin henkilökunta ei kyennyt enää osallistumaan vastaavanlaiseen yhteistyökentelyyn kuin aiemmin. Vuorovaikutteinen kehittäminen jäi vähäisemmälle, mutta onneksi olin kuitenkin saanut kattavasti tietoa tuotoksen tekemiseksi jo etukäteen käyttämilläni menetelmillä, joten kykenin tuottamaan tuotoksen heidän käyttöönsä kaikesta huolimatta.

Käytännön syistä palauttaessani keskustelukarttaa en kyennyt esittelemään sitä suunnitelmani mukaisesti vaan esittely jäi suppeammaksi. Tavoitteenani oli, että henkilökunta ottaisi keskustelukartan aktiivisesti käyttöön ja kokisi tuotoksesta olevan heille hyötyä

Hanke päättyy aina arviointiin, jonka aikana tarkastellaan hankkeen tuloksia ja niistä tehdään yhteenveto. Projektille asetetaan selkeä päätepiste, joten projekti rajataan ajallisesti. Koska projekteilla on taipumus jatkua, mahdolliset uudet kehitysideat toteutetaan jatkoprojekteissa. Projektin päättäminen pyritään tekemään suunnitellusti ja projektin päättämisen yhteydessä tehdään loppuraportti ja dokumentoidaan myös jatkoideat. (Toikko & Rantanen 2009, 65.)

Huolimatta prosessin aikana ilmenneistä haasteista, onnistuin luomaan keskusteluyhteyden työyhteisön kanssa. Vaikka opinnäytetyöni ei toteutunut loppuvaiheessa suunnitelman mukaisesti, niin prosessi eteni aikataulussa. Esimiehen mukaan työtilanteesta johtuvat syyt ovat aiheuttaneet sen, että keskustelukarttaa ei ole pystytty ottamaan käyttöön kokonaisvaltaisesti, vaan keskustelukarttaa on käytetty osittain. Työyksikkö on suunnitellut ottavansa tuotoksen käyttöön pieninä paloina, jolloin tuotosta käsiteltäisiin yhteisessä palaverissa ja tarvittaessa tiimipalaverissa.

Jatkoideoista käytiin keskustelua esimiehen kanssa ja näiden mahdollinen toteuttaminen työyhteisön vastuulle. En kyennyt havainnoimaan keskustelukartan vaikutusta rajallisen ajan vuoksi, joten en pystynyt havainnoimaan keskustelukartan käytön myötä esille tulevia kehittämiskohteita.

10 Tuotoksen kuvaus

Keskustelukartta sisältää kymmenen toimintaa, jotka olivat toiminnallisia ja luovia menetelmiä. Ensimmäisessä menetelmässä kirjataan ylös karttaan yhteisen pelisäännöt keskustelukartan toteuttamiseksi. Harjoitteet sisältävät myönteisen palautteen vastaanottamisen ja antamisen harjoittelua, ryhmäytymistä, omien

tuntemuksien tunnistamista, itsetunnon vahvistamista, kiitoksen antamista työpaikalla, rentoutumista ja tavoitteiden mahdollistamista. Keskustelukartan harjoite toteutetaan kerran viikossa sille varatulla sopivalla ajalla ja paikalla. Ihanteellista olisi, että samat henkilöt sitoutuisivat keskustelukartan toteuttamiseen alusta loppuun saakka, jotta ryhädynamiikka pääsee kehittymään ja tuottamaan tuloksia päiväkodin arjessa (Liite 3).

Palautteen mukaan keskustelukartta on koettu tarpeelliseksi ja sitä on pidetty visuaalisesti onnistuneena. Esimiehen mukaan kartta on erittäin hyvä ja tarpeellinen, koska se muistuttaa arjessa työhyvinvoinnin tärkeydestä ja työhyvinvoinnin mahdollisuuksista arjessa. Teema-alueet ovat työntekijöille tuttuja, mutta arjen kiireessä teema-alueissa käsitellyt asiat voivat unohtua helposti.

Sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi lisäsin keskustelukarttaani harjoitteita, joissa käytiin läpi sosiaalisia tilanteita. Näitä harjoitteita olivat ryhmäytyminen, omat tuntemukset ja myönteinen palaute. Ryhmäytyminen harjoitteessa harjoitellaan niin sanotun salaisuuden jakamista toiselle ja salaisuudet sekoitetaan ryhmän kesken. Omat tuntemukset harjoituksessa ryhmän jäsenet tuovat esille toisesta jäsenestä jonkin positiivisen piirteen ja lopputulos jaetaan ryhmän kesken. Myönteinen palaute harjoitteessa harjoitellaan positiivisen palautteen antamista ja vastaanottamista katsekontaktissa.

Henkisen hyvinvoinnin harjoitteiksi valitsin keskustelukarttaan harjoitteet myönteinen palaute, itsetunnon vahvistaminen, kevyt olo ja kiitoksen antaminen. Itsetunnon vahvistaminen harjoitteessa harjoitellaan myönteisen palautteen vastaanottamista, siten että palaute otetaan epäsuorasti vastaan. Kiitoksen antamisen harjoitteessa harjoitellaan kiitoksen antamista siten, että kiitokset ovat lyhyitä ilman selitteitä. Kevyt olo -harjoitteessa pyritään kehollisesti ja kuvitteellisesti parantamaan yksilön henkistä oloa ja rentouttamaan häntä. Harjoitteessa mielikuvituksellisesti heitetään painolastina olevia taakkoja pois näkyvistä ja näin mielestä.

Jotta ihminen kokee tarvetta liittyä työyhteisöön hänelle, täytyy tulla kokemuksi siitä, että ihmissuhteet työpaikalla vaikuttavat työn tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin positiivisesti. Itsetunto on yhteisöllinen käsite, joten työyhteisö vaikuttaa

mahdollisesti yksilön itsetuntoon. (Rauramo, 2008, 123.) Liittymisen tarpeen harjoitteiksi valitsin keskustelukarttaan harjoitteen itsetunnon vahvistaminen.

Toisilta ihminen saatu arvostus on sosiaalista arvostusta ja siihen liittyvät status huomiointi, kunnioitus, kuulumisuus, tunnettavuus, kunnollisuus ja maine. Itsearvostukseen liittyvät itseluottamus, riippumattomuus ja vapaus. Se miten arvostaa itseään vaikuttaa siihen, kuinka arvostaa omia läheisiä ja työntekijöitä. Jotta itsetunto säilyy ja kehittyy siihen, tarvitaan arvostuksen kokemista ja saamista. (Rauramo 2008, 143.) Arvostuksen tarpeen harjoitteeksi valikoituivat keskustelukarttaan kiitoksen antaminen, myönteinen palaute ja itsetunnon vahvistaminen.

Itsensä toteuttaminen perustuu ihmisen tarpeeseen, jossa hänellä on sisäsyn-tyinen halu saavuttaa unelmansa ja tulla ihmisenä paremmaksi. Maslowin hierarkiassa itsensä toteuttaminen on ylimpänä portaana. Tarve esiintyy yksilöllisesti ihmistä kohden. (Rauramo 2008, 32.)

Itsensä toteuttamisen harjoitteeksi valitsin keskustelukarttaan tavoitteiden mahdollistamisen. Harjoitteessa rentoutumisen ja vapautumisen tunnetta tavoitellaan myönteisellä mielihyvää tuottavilla muistikuvilla. Tavoitteena on kuvitteellisesti vahvistaa kehoa ja yksilöä siihen, että tavoitteet ovat mahdollista saavuttaa.

11 Johtopäätökset

Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito ovat merkittävät tekijät, jotka lisäävät tai heikentävät työhyvinvointia työpaikoilla (STM 2020). Keskustelukartan harjoitteet keskittyvät työyhteisen ilmapiiriin, sekä työntekijöiden ammattitaitoon. Näin ollen keskustelukartan käytön vaikutus tulisi olla työhyvinvointia lisäävä tekijä päiväkodilla. Harjoitteet olivat luovia, sillä tutkimus näytön perusteella taiteella ja luovuudella voidaan vahvistaa ihmisen terveyttä, hyvinvointia, sekä lisätä ihmisen osallisuutta (Nietosvuori

2008, 135–137). Taidelähtöisillä menetelmillä saadaan näkyväksi työyhteisön piirteitä, kuten arvoja ja asenteita (THL 2019).

Sosiaalisen työhyvinvoinnin edellytyksinä on, että työntekijät kommunikoivat keskenään vapaasti ja kykenevät lähestymään toisiansa helposti. Ystävyys auttaa työssäjaksamisessa. (Virolainen 2012, 17–27.) Henkilöstöristiriidat ovat työyhteisössä ongelmallisia. Sosiaalisista ristiriidoista voi aiheutua työpaikkakiusaamista ja työturvallisuuteen kuuluu, että tällaisia tilanteita vältetään. Myös työnantajalla on velvollisuus puuttua ristiriitojen käsittelyyn. (Virolainen 2012, 40–46.) Työhyvinvointi on myös jokaisen työntekijän omalla vastuulla, eikä tätä voi ulkoistaa työnantajalle. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia ulkoisista tekijöistä ja työntekijöillä on velvollisuus pitää huolta omasta työkyvystään. (STM 2020.)

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä hyvinvoinnista. Häiriö jossakin työhyvinvoinnin osa-alueessa heijastuu toiseen osa-alueeseen negatiivisesti. (Virolainen 2012, 11–12.) Jotta henkinen työhyvinvointi toteutuu, edellytetään että psyykinen ja fyysinen hyvinvointi on myös huomioitu. Henkinen hyvinvointi näkyy työntekijöiden käyttäytymisessä iloisuutena ja toisten työntekijöiden arvostamisena. (Virolainen 2012, 17–27.) Erilaiset persoonat kuuluvat työyhteisöön ja ne myös voivat rikastuttaa työyhteisöä (Salomäki 2002, 30). Tämän takia oppaassa on harjoitteita, jossa tuodaan näkyväksi työntekijän positiivisia tekoja työpaikalla.

Teorian mukaan myönteinen palaute on tärkeää, jotta ilmapiiri pysyy myönteisenä, siksi oppaassa on näitä harjoitteita (Leskisenoja 2017, 163). Työyhteisöissä tulisi kiinnittää huomioita ihmisten positiivisiin piirteisiin, jotta vahvistetaan kykyä selviytyä vaativista tilanteista (Manka 2012, 69–70). Työhyvinvointi on myös kunkin työntekijän subjektiivinen kokemus ja yksilön asenne, ja elintavat vaikuttavat yksilön kokemaan työilmapiiriin (Virolainen 2012, 12).

Rauramo (2008) mainitsee kirjassaan työhyvinvoinnin portaat, mitä työyhteisöltä edellytetään, jotta työntekijä kokee tarvetta liittyä siihen. Ihmissuhteet vaikuttavat työmotivaatioon, koska ihminen on kokonaisvaltaisesti tunteva

psykofyysinen olento. Ihmissuhteet vaikuttavat työn tuloksellisuuteen ja työhyvinvointiin. Työyhteisö voi vaikuttaa yksilön itsetuntoon, koska itsetunto on yhteisöllinen käsite. Yksilön itsetuntoa kyetään ravitsemaan sitä tukevassa työyhteisössä. Jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään kohteluun työyhteisössä, sekä omaan tärkeään rooliin ihmisenä. Tuloksekkaampaa työtä saavutetaan avoimilla ja luottamuksellisilla väleillä yhteistyökykyisessä työyhteisössä. (Rauramo 2008, 123.) Tämän takia keskustelukartassa on harjoite, jonka tavoitteena on tukea työntekijän itsetuntoa.

Osaaminen edellyttää yksilöltä, yhteisöltä ja organisaatiolta uuden tiedon luomista jatkuvasti, sekä tavoitteiden asettamisesta. Organisaatiolle on merkityksellistä, että jokainen työntekijä tietää yrityksen tavoitteet ja yhteisen vision. Merkityksellistä on, että jokainen työntekijä hakee niitä tietoja ja taitoja, joita organisaatiossa tarvitaan. Muuttamalla ja kehittämällä toimintaa organisaatio pysyy kilpailukyvynä jatkuvassa muutoksessa olevassa ympäristössä, sekä pääsee tavoitteisiinsa. Työntekijällä on itsellään vastuu oman osaamisensa ylläpitämisestä, tämä edistää hyvinvointia, sekä hallinnan tunnetta ja edesauttaa työntekijän jaksamista. (Rauramo 2008, 160.) Jotta työntekijä voi toteuttaa itseään täyspainoisesti hänen tulee olla tyytyväinen tekemäänsä työhön, työyhteisöön ja hänelle annettuihin tehtäviin (Työterveyslaitos 2013, 75). Tämän vuoksi keskustelukartassa on harjoite, jossa mahdollistetaan tavoitteiden saavuttaminen mielikuvaharjoituksen avulla.

12 Pohdinta

12.1 Prosessin arviointi

Opinnäytetyöni aihe on ajankohtainen ja kiinnostava. Uskon, että sillä on suuri merkitys prosessin läpikäymiseen ja toteuttamiseen, koska minua kiinnostaa opinnäytetyön aihe aidosti. Valitsin toteutustavaksi lineaarisen mallin, koska lineaarinen malli soveltui työni läpiviemiseen mielestäni hyvin. Omasta mielestäni lineaarinen malli oli hyvä valinta toiminnalliselle opinnäytetyölle koska se eteni

prosessimaisesti ja malli tuki prosessin etenemistä. Halusin opinnäytetyön tuotoksen olevan osallistava ja tuovan uusia toimintatapoja työhyvinvoinnin edistämiseen Linnunlahden päiväkodin työntekijöille. Tärkeää opinnäytetyöni tekemisessä oli osallistaa työyhteisö opinnäytetyöni prosessiin, jotta ideat ja tuotos olisivat heistä lähtöisin. Oman roolini näin prosessissa ohjaavana ja tukevana. Mielestäni onnistuin tässä roolissa hyvin, sillä keskustelukartta toteutettiin työyhteisön tarpeista lähtöisin.

Keskustelukartan ulkoasua kerkesin käsitellä vain vähän silloisen tapaamisen aikana, sillä työntekijöiden täytyi jo pian siirtyä takaisin kentälle. Kävimme pikaisesti läpi työntekijöiden toiveita, joita he halusivat minun huomioivan toteuttaesani keskustelukarttaa. Tavoitteenani oli panostaa enemmän keskustelukartan ulkoasun luontiin ja sitouttaa henkilökuntaa näin enemmän tuotoksen käyttöön. Valitettavasti tämä vaihe ei toteutunut alkuperäisen suunnitelman mukaisesti, mutta saamani palautteen mukaan tuotostani pidettiin onnistuneena.

Palautteessa tuli ilmi, että henkilöstö on tyytyväinen keskustelukartan ulkoasuun, joten uskon ettei keskustelukartan ulkoasussa olisi ollut enää muutettavaa, vaikka henkilökunta olisi kyennyt osallistumaan enemmän arvioimiseen. Keskustelukartan sisältöön olisin saattanut saada nykyistä enemmän toiveita, koska esimiehen palautteessa kerrottiin keskustelukartasta löytyvän tuttua asiaa, mutta juuri sellaisia asioita mitkä unohtuvat arjessa.

Mielestäni ryhmähaastattelu ja learning café toimivat hyvin tiedonkeruumenetelminä. Menetelmien avulla kykenin rajaamaan ja ohjaamaan työhyvinvoinnin alueita, ja työntekijät kykenivät vastaamaan vapaasti esille tulleisiin kysymyksiin. Vapaan keskustelu mahdollisti työntekijöiden sujuvan keskinäisen kommunikation ja luontevan vuorovaikutuksen. Heidän oli helpompi syventyä keskusteluun, sekä nostaa esille menetelmään liittyviä oleellisia asioita.

Mikäli prosessissa keskustelukartan julkaisun aikana olisi ollut mahdollista viettää enemmän aikaa työyhteisössä, niin olisin pyrkinyt sitouttamaan henkilökuntaa, siten että sitoutuminen olisi ollut kattavampaa. Työyhteisöllä on helpompaa, mikäli joku henkilö on ohjaamassa tuotoksen käyttöönottoa, jolloin vastuu siitä

on jaettu. Liian suuri vastuu muiden työkiireiden keskellä saattaa helposti vaikeuttaa keskustelukarttaan sitoutumista.

12.2 Eettisyys opinnäytetyön prosessissa

Tutkimusetiikassa tulee huomioida tutkimuskohteen mahdolliset riippuvuussuhteet, jotteivat ne pääse vaikuttamaan tutkimuksen tekemiseen. Mikäli tutkimusaineistoon sisältyy arkaluontoisia aiheita, tulee aineistoa käsitellä erityisen huolellisesti ja tutkija on vastuussa siitä, etteivät tiedot joudu ulkopuolisten käsiin. Tutkimusetiikkaan kuuluu myös, että tutkittaville ja kaikille tutkimuksen osapuolille informoidaan tutkimuksesta riittävästi ja hyvissä ajoin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 8.) Tutkijan tulee huomioida ihmisarvo ja myös se, että onko tutkimuksesta hyötyä tutkittavalle kohteelle. Eettisesti ei ole hyväksyttävää, että tutkimuksen kohteita käytetään hyödyksi. (Eskola & Suoranta 1998, 38–44.)

Tutkimusetiikkaan kuuluu, että tutkija noudattaa työyhteisön toimintatapoja. Tutkijan tulee myös kunnioittaa muiden tutkijoiden saavutuksia. Tutkimuksessa tulee noudattaa riittävää huolellisuutta ja tutkijan tulee olla rehellinen, sekä itselleen, että tutkimuskohteelle ja tiedeyhteisölle. Tutkijan tulee aineiston hankinnassa huomioida, että tiedot on hankittu eettisesti kestäväällä tavalla. Tutkimus tulee kirjoittaa siten, että lukijalla on mahdollisuus arvioida tutkimusta ja käytettyjä lähteitä. Tutkijan tulee hankkia tutkimusluvut vaaditulla tavalla ja tutkijan tulee ilmoittaa kaikki sidonnaisuudet, mitkä mahdollisesti vaikuttavat tutkimukseen. Tutkimusetiikkaan kuuluu myös, että tutkija vastaa itse tutkimusetiikasta, mutta tiedeyhteisön vastuulle jää järjestää riittävä koulutus tutkijalle. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 7–8.)

Yhteistyön alkaessa tein toimeksiantosopimuksen ja sen jälkeen tutkimuslupahakemuksen, jotta työskentely täyttää eettiset vaatimukset. Tein saatekirjeen henkilöstölle, jossa kerroin mitä tiedonkeruumenetelmää käytän ja miksi työ tehdään, sekä kuinka menetelmät etenevät. Saatekirjeessä ilmoitin tietoja käytettävän vain opinnäytetyöhön ja opinnäytetyön tulevan julki Theseus tietokantaan.

Aineistossa kerättyä materiaalia käytetään anonymisti. Päiväkodin esimieheltä sain suullisesti luvan käyttää opinnäytetyössäni Linnunlahden päiväkodin nimeä.

12.3 Ammatillinen kasvu

Sosionomin kompetensseissa mainitaan, että sosionomin olisi tärkeää tiedostaa mitkä tekijät tuottavat hyvinvointia. Hänen tulisi havainnoida epätasa-arvoisuuden ja huono-osaisuuteen liittyviä rakenteita. Tämän pohjalta sosionomin tulee osata ehkäistä syrjäytymistä. Sosionomilta edellytetään globaalisten ja paikallisten haasteiden tiedostamista. Sosionomi kykenee arvioimaan näiden vaikutusta kestäväan kehitykseen ja hyvinvointiin ja hän pystyy jäsentämään niiden seurauksia sosiaali- ja terveydenhuollossa. (Sosionomin kompetenssit 2017.)

Koin minulla olevan motivaatiota työhyvinvoinnin edistämiseksi, sillä aihe on minulle itselle tärkeä ja olen oman työkokemukseni pohjalta havainnut, miten tärkeää on huolehtia työyhteisön työhyvinvoinnista. Oman kokemuksen pohjalta saatu motivaatio edesauttoi minua prosessin läpiviemisessä. Syvennyn opinnoissani varhaiskasvatuksen alueelle, jonka vuoksi halusin perehtyä päiväkodin toimintaympäristöön ja laajentaa omaa käsitystäni ja osaamistani tässä ympäristössä. Koin opintojeni pohjalta minulla olevan jo tietoperustaa, mutta mielestäni omaavani tietoperusta kehittyi enemmän opinnäytetyön prosessin aikana.

Kehittymisen matkalle kuuluu aina myös haasteita. Tein jatkuvasti opinnäytetyön prosessin aikana reflektiivisiä keskusteluja. Havaitsin minulla olevan ohjaustilanteissa työyhteisön keskustelun rajaamisessa haasteita. Minun oli vaikea pysyä aikataulussa, koska ohjattu ryhmä oli keskusteleva. Koin haastavaksi katkaista keskustelut ja ohjata aiheessa pysymiseen, sillä keskustelut olivat hyvin intensiivisiä. Ohjaamisen aikana havaitsin itsessäni kehittämiskohteen ja muokkasinkin toimintaani sen mukaan. Mielestäni onnistuin loppujen lopuksi muokkaamaan omaa ohjaamistani hyvin, koska kerkesimme käymään kaikki aiheet läpi suunnitellun ajan puitteissa. Sosionomin kompetensseissa (2017) kerrotaan

sosionomilta edellytettävän ammatillista kriittistä reflektiota (Sosionomin kompetenssit 2017).

12.4 Jatkoidea opinnäytetyölle

Jatkossa toinen opiskelija voi ohjata tuotokseni sisältöä henkilökunnalle ja pyytää palautetta henkilökunnalta tuotoksesta. Palautteen perusteella harjoitteita on mahdollista muuttaa siten, että harjoitteita, joita ei koeta tarpeellisiksi voidaan jättää pois keskustelukartasta. Tilalle voidaan nostaa muita hyödyllisiä harjoitteita. Keskustelukartan luonteeseen kuuluu, että se muokkautuu prosessin aikana vastaten parhaiten henkilökunnan tarpeisiin. Esimerkiksi uudet työntekijät tuovat erilaisia tarpeita keskustelukartan sisältöön. Oleellista olisi, että keskustelukartta muokkautuu aina henkilökunnan tarpeisiin. Jotta keskustelukartta kehittyi sille, täytyisi olla joku vastuullinen työntekijä, mutta jos työntekijää ei löydy vastuuseen keskustelukartasta, niin opiskelija voisi ottaa vastuun keskustelukartan kehittämisestä.

Toinen ideani jatkolle on se, että opiskelija voi haastatella työntekijöitä keskustelukartan kokemuksista ja arvioida sen vaikutusta henkilöstön työhyvinvointiin. Opiskelija voisi analysoida ja tutkia keskustelukartan harjoitteiden toteutumista ja harjoitteiden mielekkyyttä henkilöstön näkökulmasta. On mahdollista, että työhyvinvointiin vaikuttavat ulkoiset seikat ja ettei keskustelukartta pysty yksin parantamaan työilmapiiriä, mutta sen vaikutusta voidaan yrittää selvittää. Toinen asia, jota voitaisiin tutkia, on esimiehen näkemys keskustelukartasta. Näkeekö esimies tällaisen kartan hyödyntävän työyhteisön työ ilmapiiriä ja helpottaako kyseinen tuotos johtamista.

Jatkossa voitaisiin keskittyä analysoimaan teema-alueita. Voidaan analysoida, onko teema-alueet ajankohtaisia ja tuleeko henkilökunnalta uusia ajatuksia muista teema-alueista ja kokevatko he jotkut teema-alueet tarpeettomiksi. Opiskelija voisi keskittyä kerrallaan yhteen teema-alueeseen, joita olen käsitellyt keskustelukartassani. Teema-alueen kehittymistä voidaan tutkia haastattelujen avulla. Keskustelukartassa on yhteensä viisi eri teema-aluetta, joihin voitaisiin

keskittyä yksitellen. Mikäli teema-alue koetaan tarpeelliseksi, voidaan keskittyä lisäämään muita mahdollisia teema-alueen harjoitteita, joilla työhyvinvointia voidaan parantaa.

Lähteet

- Eskola, J & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino 1998.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hujala, E. Roos, P. Nivala, V & Elo, J. 2014. Osaamisella työhyvinvointia varhaiskasvatuksessa. Tampere: Juvenesprint.
- Innokylä 2020. Työkalu. Learning café eli oppimiskahvila. https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila?gclid=EAlaIQobChMI-guikn_KO7QIVThV7Ch3DhwRIEAAAYASAAEgK7WPD_BwE. 20.11.2020.
- Jelli. 2020. Apua ja ohjeita järjestötoimintaan. Arvioinnin työkaluja ja menetelmiä. <https://www.jelli.fi/jarjestotoiminta/arvioinnin-tyokaluja-ja-menetelmia/>. 24.11.2021.
- Joensuun kaupunki. 2021. Varhaiskasvatus. Päiväkodit. <https://www.joensuu.fi/paivakodit> 2.11.2021.
- Jääskeläinen, T & Kautto, P & Similä, J. 2013. Menetelmiä ja tietolähteitä politiikkatoimien vaikutusten arviointiin. [YMrä16_2013_Menetelmia_ja_tietolahteita_politiikkatoimien_vaiikutusten_arviointiin_FI-NAL.pdf](#). 30.5.2021.
- Järvinen, M, Laine, A & Hellman-Suominen, K. 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Kirjapaja Helsinki. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto Kvalimot. Kvalitatiivisten menetelmien tietovaranto. 34-35. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>. 2.12.2021.
- KSL. 2017. Osallistavat menetelmät. Vinkkejä ja virikkeitä kouluttajille. [Osallistavat-menetelmät-KSL-verkko.pdf](#). 30.5.2021
- Leskisenoja, E. 2017. Positiivisen pedagogiikan työkalupakki. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Manka, M. 2012. Työnilo. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Mäkikangas, A. Hätinen, M. Kinnunen, U & Pekkonen, M. 2012. Maslachin yleisen työuupumuksen arviointimenetelmän (MBI-GS) rakenne ja pysyvyys: pitkäaikainen tutkimus kuntoutusasiakkaiden keskuudessa. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 49 (1), 60–68.
- Nietosvuori, L. 2017. Luovat ja toiminnalliset menetelmät sosionomin työssä Teoksessa L, Viinamäki. 2017. (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2008. http://www3.tokem.fi/kirjasto/tiedostot/Viinamaki_A_2_2008.pdf.135-140. 20.11.2020.
- OPH 2016. Opetushallitus. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. [varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf \(oph.fi\)](#). 25.3.2021.
- Opetushallitus, 2021. Koulutus ja tutkimus. Mitä on varhaiskasvatus?. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkimus/mita-varhaiskasvatus>. 12.11.2021.

- Paananen, M & Tammi, T. 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti* 6 (1) 43–60.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ristiohja, J. & Tamminen, H. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. Työturvallisuuskeskus. TTK. PAINOS 1. Painojussit Oy.
- Ruskoaho, J. & Vänskä, J. & Heikkilä, T. & Harri, H. & Kujala, S. & Virjo, I. & Mattila, K. & 2010. Postitse vai sähköisesti? Näkemyksiä tiedonkeruumenetelmän valintaan *Lääkäri* 2008 tutkimuksen pohjalta. 47 (4), 279–285.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Tampere: Juvenes Print Oy.
- Sosionomin kompetenssit. 2017. Karelia-ammattikorkeakoulun henkilöstön intranet. Vain sisäiseen käyttöön. 2.12.2021.
- Salomäki, J. 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Helsinki: Aseman lapset ry.
- Suonsivu, K. 2014. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.
- STM 2020. Työhyvinvointi. Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö. Vastuualueet.
- Tehy Ry. 2019. Varhaiskasvatuksen abc. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfi-les/julkaisu/2019/2019_varhaiskasvatuksen_abc_id_14351.pdf. 16.11.2021
- Terveyskirjasto. 2018. Työuupumus. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681>. 1.12.2021.
- Toikko, T. & Rantanen, T. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: University Press.
- Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2021. Taide muutoksen mahdollistajana työelämässä. [Taide muutoksen mahdollistajana työelämässä - Lapset, nuoret ja perheet - THL](#)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/fi-les/HTK_ohje_2012.pdf. 2.12.201..
- Työelämä. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. 20.11.2020. 23.11.2021.
- THL 2019. Aiheet. Lapset, nuoret ja perheet. Työn tueksi. Menetelmät. Kulttuurihyvinvointi ja taidelahtoiset menetelmät. Taide muutoksen mahdollistajana työelämässä. Terveystieteiden tutkimuskeskus. https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tyon_tueksi/menetelmat/kulttuurihyvinvointi-ja-taidelahtoiset-menetelmat/taide-muutoksen-mahdollistajana-tyoelamassa. 20.11.2020.
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2020. Työolot. Fysikaaliset tekijät. 16.11.2021.
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2021a. Työolot. Fyysinen kuormitus. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/fyysinen-kuormitus>. 16.11.2021
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2021b. Työolot. Epäasiallinen kohtelu. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>. 16.11.2021
- Työterveyslaitos. 2003. Työsuojelun perusteet. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Työterveyslaitos. 2009. Työhyvinvointi uudistuksia. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 20.11.2020.

- Työterveyslaitos. 2020. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. 2.12.2020.
- Varhaiskasvatustilaki 540/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>. 20.11.2020.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand cop. 2012.
- Wires, S. 2020. Työn vaatimukset ja voimavarat. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa. Helsingin yliopisto. Kasvatustiede. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/314054/Wires_Su-sanna_Pro_gradu_2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Wiskari, J. 2014. Kiireentappoase. Helsinki: Talentum 2014. Karelia Finna.

Hei,

Olen Hanna Roivas kolmannen vuoden sosionomi opiskelija Karelia Ammatti-
korkeakoulussa. Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Linnunlahden päiväkoti.
Opinnäytetyön tavoite on tehdä teille tuotos ja opinnäytetyön tarkoitus on:

- kehittää teidän työpaikallanne työhyvinvointia.
- lisätä kohtaamisia ja keskustelua työyhteisössä.

Tarkoituksena on tulla pitämään teille kesäkuussa 23.6 keskiviikkona learning
café -menetelmää. Tarjolla on kahvia ja kahvileipää, sekä erilaisia välineitä ren-
toutumiseen. Tarkoitukseni on kerätä teiltä tietoa tuotoksen suunnitteluun,
jotta se vastaisi teidän tarpeisienne mahdollisimman hyvin. Kerätty tieto tulee nä-
kyviin opinnäytetyössäni, eikä aineistoa käytetä mihinkään muuhun kuin opin-
näytetyöhöni. Osallistujien henkilöllisyydet jäävät anonyymeiksi. Opinnäytetyö
valmistuu joulukuussa 2021 ja se on luettavissa Theseus julkaisuarkistosta.
Osallistumalla learning café -menetelmään hyväksyt ehdot.

Ajatuksena olisi osallistaa päiväkodin henkilökuntaa Learning cafe -menetel-
mällä tuotoksen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Learning café, eli oppimiskah-
vila on ideointiin, keskusteluun sekä tiedon luomisen ja siirtämiseen tarkoitettu
osallistava yhteistoimintamenetelmä, Käytännössä siinä keskitytään joidenkin
teemojen tai kysymysten ratkaisuun pienryhmissä pöytäkunnittain. Se on pro-
sessiomaista työskentelyä, jossa ryhmien jäsenet vaihtavat paikkaa pöydästä
toiseen ja uuden pöydän ympärille muodostunut ryhmä pohtii aiemmasta ryh-
mästä syntyneitä tuotoksia ja ideoi niitä eteenpäin. Learning café -menetel-
mässä osallistujat voivat kommentoida ja vaihtaa keskenään omia, sekä toisten
näkemyksiä. (Innokylä 2020.)

Jatkossa saattaa mahdollisesti olla ryhmähaastattelu tarkentamaan aiempaa
saatua tietoa learning cafesta.

Kiitos osallistumisesta!

Kysymysten herätessä minuun voi ottaa yhteyttä sähköpostitse
1803590@edu.karelia.fi.

Ryhmähaastattelun runko 18.8.2021 klo 12.15-13.15

Aluksi:

- Kommentoin ja kiitän aiemmasta tapaamisesta. Kerron työntekijöille, että saimme hyvin tekstiä kirjoitettu teema-alueista. Kerron, että tässä ryhmähaastattelussa käytän saamia tuloksiamme haastattelun runkona.
- Kerron työntekijöille, että olen tehnyt heille kysymykset valmiiksi, jotka käymme läpi yksitellen.

Toteutus:

- Tarkoituksena olisi antaa jokaiselle puheenvuoro sanallisesti. Toinen voi kertoa milloin on valmis ja siirtää puheenvuoron vieressä istuvalla henkilölle.
- Pyydän yhtä työntekijää esittämään kysymykset työntekijöille, jotka olen kirjoittanut valmiiksi. Eli yksi henkilö on ns. Puheenjohtaja valmiin pohjan kanssa. Minä kirjaisin keskustelusta syntyneitä ajatuksia koneelle. Pyydän myös lupaa nauhoittamaan keskustelun puhelimelle ja kerron heille poistavani äänitteen, kun olen saanut siitä tarvittavat tiedot.

Lopuksi:

- Olen tuonut Attendon keskustelukartan mukaan ja esittelen sen työntekijöille. Kerron, että olen miettinyt toteuttavani heille keskustelukartan samalla idealla. Kerron, että yksi harjoite on yhdelle viikolle, joka kestää noin 15–30 min.

Nauhoite nauhoittaa työntekijöiden ajatuksia keskustelukartasta ja otan ne huomioon tuotoksen toteutuksessa. Nauhoite poistetaan heti litteroinnin jälkeen.

