

Ajatuksia Ranuan varhaiskasvatushenkilökunnan hyvinvoinnista

Jaksetaanko hyvillä esimiesten johtamistaidoilla ja riittäväällä liikunnalla paremmin?

Katja Paakki

Sosiaalialan opinnäytetyö
Lapsi – ja nuorisotyö
Sosionomi (AMK)

KEMI 2013

TIIVISTELMÄ

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU, sosiaaliala

Koulutusohjelma:	Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyön tekijä(t):	Katja Paakki
Opinnäytetyön nimi:	Ajatuksia Ranuan varhaiskasvatushenkilökunnan hyvinvoinnista Jaksetaanko hyvillä esimiesten johtamistaidoilla ja riittäväällä liikunnalla paremmin?
Sivuja (joista liitesivuja):	41 (8)
Päiväys:	10.12.2013
Opinnäytetyön ohjaaja(t):	Kaisu Vinkki ja Tuija Takkula
<p>Opinnäytetyön kuvaus: Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa liikunnan ja esimiestaitojen merkitystä varhaiskasvatushenkilöstön hyvinvoinnissa. Varhaiskasvatushenkilöstö ikääntyy ja se tuo uusia haasteita henkilöstön jaksamiselle.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys ja toteutustapa: Teoreettisena viitekehystenä on hyvinvointi, liikunnan ja esimiestaitojen näkökulmasta. Opinnäytetyö on laadullinen eli kvalitatiivinen, jolloin ei ole olemassa vain yhtä näkökulmaa, vaan aihetta voidaan tarkastella eri näkökulmista. Aineiston keruu toteutettiin webropol-lomakekyselyllä, joka lähetettiin 39 varhaiskasvatushenkilökuntaan kuuluvalla työntekijälle.</p> <p>Keskeiset tutkimustulokset: Vaikka henkilöstö puhuu paljon työn aiheuttamasta hyvinvoinnin laskusta, kyselyn tulokset kuitenkin antavat positiivisen kuvan hyvinvoinnista. Varhaiskasvatushenkilöstö voi suhteellisen hyvin ja ovat tyytyväisiä työhönsä.</p> <p>Johtopäätökset: Opinnäytetyössäni korostan varhaiskasvatuksen henkilöstön liikunnan ja esimiehen kanssa tehtävää yhteistyön merkitystä. Jokaisella on vastuu omasta ja myös työyhteisön hyvinvoinnista. Opinnäytetyössäni annan ehdotuksia miten edellä mainittuja asioita voitaisiin kehittää.</p>	
Asiasanat: Hyvinvointi, varhaiskasvatus, henkilöstö, kuntoliikunta.	

ABSTRACT

KEMI-TORNIO UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Social Services

Degree programme:	Bachelor of Social Services
Author(s):	Katja Paakki
Thesis title:	Thoughts about personnel in Ranua's early childhood education and their well-being. Are they doing better with the support of good manager skills and of sufficient exercise.
Pages (of which appendixes):	41 (8)
Date:	10.12.2013
Thesis instructor(s):	Kaisu Vinkki, Tuija Takkula
<p>The description of the thesis: The aim of the thesis is to survey meaning of exercise and of manager skills for the well-being of personnel in early childhood education. Among the other things, the aging of personnel in early childhood education is bringing new challenges for personnel's well-being at work.</p> <p>The thesis' theoretical framework and way of realization: The theoretical framework is well-being from the perspective of exercise and manager skills. The thesis is qualitative, so there isn't just one perspective but the subject can be surveyed from different perspectives. The material collection was executed with the webropol-questionnaire, which was sent for 39 employees in early childhood education.</p> <p>The central research results: Although personnel are talking a lot about the decreasing of well-being, the poll's results are giving a positive picture of well-being. Personnel in early childhood education are doing relatively well and are satisfied with their jobs.</p> <p>Conclusions: I stress in my thesis the meaning of exercise and co-operation with a manager. Everyone is responsible of his or her own well-being and also of work community's well-being. In my thesis I give propositions of how the things mentioned above could be improved.</p>	
Glossary: Well-being, early childhood education, personnel, keep fit	

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ.....	2
ABSTRACT	3
1. JOHDANTO.....	5
2. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	7
2.1 Opinnäytetyön lähtökohta.....	7
2.2 Metodologinen menetelmä	8
3. HYVINVOINTI	10
3.1 Kokonaisvaltainen hyvinvointi	10
3.3 Esimiehen merkitys työyhteisössä	14
4. RANUAN VARHAISKASVATUS	17
4.1 Ranuan varhaiskasvatuksen rakenne ja toiminta	17
4.2 Ranuan kunnan tulevaisuuden kuvausta	19
5 TUTKIMUSTULOKSIA JA ANALYYSI.....	21
5.1 Liikunta.....	21
5.2 Työssä jaksaminen	22
5.3 Työyhteisö ja organisaatio	24
5.4 Hyvinvoinnin tila	25
5.5 Liikunnan aloittaminen	26
5.6 Työyhteisö	27
5.7 Esimiehen kanssa tehtävä työ	28
POHDINTAA.....	31
LÄHTEET	34
LIITTEET	36

1. JOHDANTO

Ranuan kunnan strategiassa 2014 on erityisenä painopisteenä johtamis- ja esimiestaitojen kehittäminen ja henkilöstön osaamisen vahvistaminen. Lisäksi panostetaan henkilöstön tiimityön- ja alaistaitojen kehittämiseen. Osaamisen kehittämisessä keskitytään hiljaisen tiedon siirtämiseen ja suunnitelmalliseen henkilöstökoulutukseen. Työhyvinvoinnista huolehtimalla parannetaan työelämän laatua sekä työnantajan ja koko henkilöstön välistä yhteistyötä. Henkilöstön työssä jaksamista tuetaan erilaisilla työterveyshuollon ja työsuojelun toimintamalleilla. Toimintatapojen ja työympäristön kehittämisen sekä henkilöstön uudelleensijoittelun avulla pyritään työuria jatkamaan. (Ranuan kuntastrategia 2014, 76.)

Ranuan kuntastrategian 2014 mukaan työhyvinvointia edistetään luottamuksen ja arvostavan ilmapiirin luomisella ja ylläpitämisellä sekä terveellisen ja turvallisen työympäristön takaamisella. Toiminnalla tuetaan henkilöstön työkykyä, hyvää ilmapiiriä sekä työyhteisön yhteistoimintaa. Ranuan kunnassa noudatetaan työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toimintamalleja tehokkaalla työajan käytöllä ja työjärjestelyjen joustavuudella sekä työterveydenhuollon ja työsuojelutoiminnan ylläpitämisellä. (Ranuan kuntastrategia 2014, 8.)

Opinnäytetyössäni selvitän varhaiskasvatushenkilöstön hyvinvoinnin parantamista liikunnan ja työyhteisössä esimiehen ja työntekijän yhteistyötaitojen kehittämisellä. Valitsin liikunnan yhdeksi hyvinvoinnin kohentamisen keinoksi, koska säännöllinen liikunta ylläpitää tai tuottaa suotuisaa mielialaa. (Terveyskirjasto, hakupäivä 27.11.2013). Kyselyssä pääpaino kohdistui edellä mainittuihin aiheisiin, koska niillä on merkittävä yhteys hyvinvointiin. Vaikka liikunta on monen elämässä jokapäiväistä, voi jokainen siitä huolimatta pohtia oman liikunnan merkitystä hyvinvoinnille. Saako liikunnasta tarpeeksi mielihyvää vai voisiko liikuntaharrastuksia monipuolistaa tai lisätä?

Esimiehen hyvät johtamistaidot ovat tärkeässä roolissa varhaiskasvatushenkilöstön hyvinvointiin. Yhteistyö esimiehen ja henkilöstön välillä on usein haastavaa ja opinnäytetyössäni yritän löytää keinoja yhteistyön kehittämiseksi. Juuti kuvaa kirjassaan keskustelun tärkeyttä esimiehen ja työntekijöiden välillä sekä organisaation yhtenäistä toimintakulttuuria, jolloin jokainen tietää miten pitää toimia. Tällöin säästytään turhilta ristiriidoilta, jotka syntyvät muun muassa esimiehen ja työntekijöiden eriävistä mielipiteistä. (Juuti & Vuorela 2002, 18 – 25.)

”Kun työ on nautinto, elämä on iloa.

Kun työ on velvollisuus, elämä on orjuutta.”

(Maxim Gorki)

(Hyvejohtajuus, hakupäivä 10.12.2013.)

Edellä oleva sitaatti muistuttaa meitä siitä, kuinka tärkeää on kokonaisvaltainen hyvinvointi, koska se vaikuttaa työskentelyyn työpaikalla sekä vapaa-aikana. Toivon, että opinnäytetyöni antaa voimaa ja uusia mahdollisuuksia työyhteisöissä hyvinvoinnin kehittämiseksi. Hyvinvointi ei ole vain yhdestä virrasta kumpuava joki, vaan se muodostuu monista pienistä puroista. Jokaisen työntekijän panos työyhteisön hyvinvoinnille on tärkeä.

2. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

2.1 Opinnäytetyön lähtökohta

Oma opinnäytetyöprosessini lähti liikkeelle keväällä 2013, jolloin sain ajatuksen selvittää Ranuan varhaiskasvatushenkilöstön hyvinvointia. Aiheen syntymiseen vaikutti työskentelyni monissa eri varhaiskasvatyüksiköissä, joissa kuulin paljon kertomuksia työyhteisön ja organisaation välisistä ongelmista ja kuinka ne vaikuttavat työskentelyyn. Kevät ja kesä menivät ajatustyössä ja syksyllä 2013 otin yhteyttä ohjaaviin opettajiin ja aloin työstää aihetta. Laadin lomakekyselyn, johon rajasin hyvinvoinnin vapaa-aikaan ja erityisesti liikunnan merkitykseen sekä työyhteisön ja organisaation toimivuuteen. Kyselyssä Ranuan varhaiskasvatushenkilökuntaan kuului koko kunnan varhaiskasvatushenkilöstö, varhaiskasvatuksen esimiehestä perhepäivähoitajiin.

Tutkimuskysymyksillä halusin selvittää

1. Millaisella liikunnalla hyvinvointia voidaan parantaa?
2. Miten toimii työyhteisön ja esimiesten välinen yhteistyö?

Lomakekyselyssä jaoin kysymykset kolmeen ryhmään. Vapaa-aika ja harrastus -osassa halusin selvittää henkilöstön vapaa-ajan ja harrastuksien määrää ja mahdollisia liikunta-toiveita. Pääpaino painottui liikunnan harrastamiseen. Toisessa osiossa selvitin työssä jaksamista, kuinka mielekästä työ on ja tuntevatko he kiireen tuntua työssä. Kolmannessa osiossa selvitin työyhteisön ja organisaation välisiä suhteita. Loppuun oli mahdollisuus kirjoittaa vielä omia mietteitä. Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista. Halusin tehdä kysymykset helposti vastattaviksi, jotta mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn. Kyselyyn vastaajat vastasivat nimettöminä, joten henkilöllisyyden paljastumisen mahdollisuutta ei ollut.

2.2 Metodologinen menetelmä

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa tutkimuksen ominaispiirteitä ovat tutkimuksen kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti ja tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160 – 164.) Kvalitatiivisen tutkimuksen ominaispiirre on, ettei se anna yhtä ainoaa oikeaa ratkaisua, vaan asiaa voidaan tutkia monesta eri suunnasta ja tehdä erilaisia johtopäätöksiä tai näkökulmia, jolloin analysointimahdollisuudet ovat väljät. Kvalitatiivisen aineiston ominaisuus on rikkaus, monitasoisuus ja kompleksisuus, asiat voivat olla olemassa vaikei tutkimusta tehtäisikään. (Alasuutari 2011, 83 - 88.)

Laadullista aineistoa voidaan soveltaa myös määrällisellä analyysillä, jolloin tuotosta voidaan luokitella erilaisten muuttujien mukaan muun muassa eri luokkiin. Kvantifiointilla on helppo päästä liikkeelle ja saada jonkinlainen tuntuma aineistosta, mutta analyysia kannattaa jatkaa, jotta aineistosta saadaan enemmän hyötyä. (Eskola & Suoranta 2000, 164.) Teemoittelun avulla aineistosta voidaan nostaa tutkimusongelmaa valaisevia teemoja. Aineistosta poimitaan tutkimusongelman sisältävät keskeiset asiat, johon analyysi ja johtopäätökset perustuu. (Eskola & Suoranta 2000, 174 – 179.)

Sisältöanalyysi on teorialähtöinen eli deduktiivinen, jossa aineiston analyysin luokittelu perustuu aikaisempaan viitekehykseen eli teoriaan, teoriaa ohjaa teema. Analyysirunko voi muodostua muun muassa vain niistä asioista, joita aineistossa tutkitaan. Sisältöanalyysiä voidaan jatkaa luokittelun muodostamisen jälkeen kvantifoimalla aineisto, jolloin aineistosta voidaan laskea, kuinka moni on samaa mieltä kyselyn valintakysymyksissä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 116 – 117.) Opinnäytetyöni antaa monet tulkinnan mahdollisuudet, joista olen tehnyt omat johtopäätökset. Omat tulkintani liikunnan ja esimiehen ja työntekijän väliselle yhteistyölle ovat mahdollisuuksia, joita kannatta kokeilla työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi.

Kyselyn tein Webropol-ohjelmalla, joka on Ranuan kunnassa juuri käyttöön otettu kyselytutkimuksiin tarkoitettu ohjelma. Webropolin avulla pystyin lähettämään sähköisesti kyselyyn 35 varhaiskasvatuksen henkilölle, lisäksi lähetin kirjeitse neljä kyselyä, koska kaikilla ei ollut sähköpostiosoitetta. Yllätyin positiivisesti Webropolin helposta käytöstä. Kyselyn aikana pystyi seuraamaan vastausten määrää ja vastausten yhteenveto mahdollisuuksia oli monia. Yhteenvedossa päädyin muun muassa prosentuaaliseen vertailuun ja taulukointiin. Varhaiskasvatushenkilöstöstä vastasi kyselyyn 61,5 % eli 24 henkilöä.

3. HYVINVOINTI

3.1 Kokonaisvaltainen hyvinvointi

Kun puhumme omasta hyvinvoinnista, olemme siitä myös vastuussa läheisillemme ja työyhteisölle. Kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osa-alueet ovat henkinen ja fyysinen hyvinvointi, ravitsemus, lepo ja palautuminen sekä työssä onnistuminen. (Leskinen & Hult 2010, 19 – 30.) Kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin pääsemme, kun kaikki osa-alueet ovat tasapainossa. Opinnäytetyössäni korostan kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista fyysisen eli liikunnan merkitystä sekä työssä onnistumista, jossa keskitytään esimiehen johtamistaitojen merkitykseen työyhteisössä.

Henkinen hyvinvointi tarkoittaa lähinnä hyvää itsetuntemusta, jolloin voimme tunnustella omaa minäkuvaa ja elämänarvoja. Vahva itsetunto auttaa oman tavoitteen määrittämiseen ja toiminnan ohjaamiseen. (Leskinen & Hult 2010, 31 – 39.) Henkinen hyvinvointi näkyy myös työpaikoilla, työyhteisössä kuin jokaisessa työntekijässään. Henkisesti hyvinvoiva työyhteisö tuntuu hyvältä ja ilmapiiri on turvallinen, lisäksi sairauspoissaolot ja henkilöstön vaihtuvuus ovat vähäisiä. Työntekijä kokee henkisen hyvinvoinnin haluna tehdä työtä ja työ on mielekästä ja sopivan haastavaa, jolloin työssä voi myös oppia ja kehittyä. (Työsuojelu, hakupäivä 27.11.2013.)

Fyysinen hyvinvointi on hyvien elämäntapojen ylläpitämistä, jolloin se edistää terveyttä ja jaksamista. Leskinen ja Hult määrittelevät kirjassaan fyysisen hyvinvoinnin riippuvan elintavoista. Geenit ja jo aikaisemmat sairaudet vaikuttavat jo ennestään, mutta tulevaisuudessa pystyy vaikuttamaan omaan terveyteen huolehtimalla, että fyysinen elinympäristö on turvallinen, elintavat ovat terveyttä ylläpitäviä ja edistäviä sekä uskallus hakea tarvittaessa asiantuntija-apua, hoitoa tai tukea ajoissa. (Leskinen & Hult 2010, 39 – 47.)

Ravitsemuksen merkitystä ei pidä vähätellä hyvinvointia käsitellessä. Ravitsemuksen määrä ja laatu pitäisi olla tasapainossa kulutuksen eli energiatarpeen kanssa. Valitettavasti nyky-yhteiskunnassa ruokailutottumukset ovat muuttuneet vuosikymmenien aikana ja usein saamme energiaa enemmän kuin tarvitsemme. Ruokavalio pitäisi olla monipuolinen ja ruokailuväli riittävän tiheä. Ravitsemus vaikuttaa koko kehoomme ja sen hyvään oloon. (Leskinen & Hult 2010, 48 – 57.)

Usein unohdamme unen ja palautumisen tärkeyden, jos emme anna itsellemme riittävästi aikaa palautua niin fyysisestä kuin psyykkisestä rasituksesta, elimistö menee ylikierroksille, josta voi seurata sairastuminen muun muassa stressiin tai univaikeuksiin. Yksi työssä onnistumisen edellytys on oman ammatti-identiteetin rakentaminen, joka lähtee oman osaamisen tunnistamisesta. Työssä onnistumiseen vaikuttavat myös hyvät vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen sekä johtamistaidot. (Leskinen & Hult 2010, 58 – 72.)

Edellä mainitut kokonaishyvinvoinnin osa-alueet vaikuttavat myös välillisesti työhyvinvointiin. Jos työhyvinvointi ei ole hyvä, voi ilmetä seuraavanlaisia ongelmia; Työuupumusta, jonka ominaisuuksia ovat muun muassa tunneuupumus, ajattelun kyynisyys ja ammatillisen itsetunnon lasku. Oireet voivat olla lievästä vakavaan. On kuitenkin tärkeää selvittää, mistä oireet johtuvat, työstä vai työn ulkopuolella tapahtuvista toiminnoista. Työstressi syntyy kun työasioita ei pysty unohtamaan vapaa-ajalla ja työstä palautuminen on vaikeaa. Työstressin määrään voidaan vaikuttaa vähentämällä työn kuormittavuutta, lisäämällä ammattitaitoa sekä muuttamalla elintapoja. (Luukkala 2011, 53 – 64.)

Hyvinvointia voidaan tarkastella myös työn ilon kautta, jonka vaikuttavat osa-alueet ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja yksilö. Organisaatioon kuuluva tavoitteellisuus, jonka merkitys on tulevaisuuden visioilla ja strategisen toimintasuunnitelman toteuttamisessa. Tavoitteellisuuteen kuuluu myös se, että jokainen työntekijä tietää omat perustehtävänsä. Lisäksi organisaation joustava rakenne, osaamisen kehittäminen ja työympäristön toimivuus luovat hyvinvoivan organisaation. (Manka 2011, 75 – 85.)

Toimivassa yhteisössä on avoin vuorovaikutus, hyvät yhteistyötaidot ja selkeät pelisäännöt, jolloin ryhmä on yhteisöllinen ja jokainen hyväksytään omana itsenään. Yhteistyötaidot ovat jokaisen vastuulla, jolloin on tärkeää itse kunkin katsoa joskus peiliin ja pohtia omaa käytöstään. Yhteisöllisyyttä edistää ihan arkiset asiat; tervehtiminen, kuunteleminen, auttaminen, lupauksen pitäminen ja ihmisiksi olemisen taidot. Itsessä ei siis tarvita kummoisia toimenpiteitä yhteisöllisyyden kohentamiseksi. (Manka 2011, 115 – 123.)

Psykologinen pääoma vaikuttaa ihmisen työssä suoriutumiseen, sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen sekä hyviin yhteistyötaitoihin. Psykologinen pääoma vastaa kysymykseen ”Kuka olet?”. Vastaus ei ole välttämättä se, mitä juuri nyt olet, vaan millaiseksi voit tulla. Pääoma muodostuu itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, realistisesta optimistista ja sitkeydestä. Sen kasvattaminen edellyttää itsensä aktiivista kehittämistä, koska kukaan toinen ei voi näitä ominaisuuksia toiselle antaa. Tärkeää on oppia tuntemaan itseään ja havainnoimaan itsessä tapahtuvia muutoksia. (Manka 2011, 147 – 168.)

Kuntien työhyvinvoinnin edistäminen on edelleen painottunut työntekijöiden toimintakykyyn ja terveyden edistämiseen sekä työyhteisön ja organisaation kehittämiseen. Pienissä kunnissa työhyvinvoinnin edistäminen on kaiken kaikkiaan vähäisempää kuin suurissa kunnissa. Taloudellisten resurssien vähäisyyden ohella ajan ja osaamisen puute sekä esimiesten vähäinen kiinnostus koetaan eräiksi työhyvinvoinnin edistämisen ongelmaksi. (Forma & Väänänen toim. 2004, 59 – 60.)

3.2 Liikunnan merkitys hyvinvoinnille

Liikunnan vaikutukset hyvinvointiin ovat positiivisia. Liikunta esimerkiksi ehkäisee uhkaavien tai työkykyä heikentävien sairauksien puhkeamista. Säännöllinen liikunta näkyy myös työpaikoilla vähempinä sairauspoissaoloina, työkyvyn paranemisena ja laadukkaampina elinvuosina. Liikunta auttaa hallitsemaan työstressiä sekä rentoutumaan, se vähentää unettomuutta ja antaa paremman unen. Se vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen ja -kykyyn sekä parantaa itsetuntoa ja elämänhallintaa. (Työterveyslaitos, hakupäivä 4.11.2013.)

Liikuntasuositusten mukaan aikuisten tulisi liikkua viikon aikana reippaasti 2 tuntia ja 30 minuuttia, esimerkiksi kävellen tai pyöräillen, lisäksi rasittavampaa liikuntaa tunti ja 15 minuuttia viikossa, esimerkiksi hiihtäen tai juosten. Myös lihaskuntaa kohottavia harjoituksia pitäisi tehdä kahdesti viikossa, esimerkiksi kuntosali- tai kuntoliikunnalla. (UKK-instituutti, hakupäivä 4.11.2013.) Monipuolinen liikunta vahvistaa kaikkia lihasryhmiä ja varsinkin ikääntyessä lihaskunnan ylläpitäminen on tärkeää.

Markku Ojaseen mukaan mikä tahansa liikunta edistää hyvinvointia. Hänen mukaan tulee suosia omaehtoista liikuntaa, koska se synnyttää lähes välittömiä hyvinvoinnin kokemuksia. (Ojanen Markku, hakupäivä 4.11.2013). Liikunnan aloittaminen kannattaa aloittaa mahdollisimman varhain. Mitä aikaisemmin alamme huolehtimaan omasta fyysisestä hyvinvoinnistamme, niin sitä todennäköisemmin voimme nauttia pitempään elämästämme terveempänä. Toki kaikkia sairauksia emme voi estää liikunnallakaan, koska geeniperimä vaikuttaa meihin kaikkiin. Lisäksi liikunta edesauttaa sairauksista nopeampaa toipumista. Liikunnan terveyshyötyyn vaikuttaa enemmän kokonaisenergian kulutus kuin liikunnan kuormittavuus. Hyväkuntoinen ihminen kestää myös stressiä paremmin ja stressin haittavaikutukset saattavat olla lievempiä ja hän palautuu siitä nopeammin kuin huonokuntoiset. Muistettava on kuitenkin, ettei liikunta yksinään auta hyvinvointiin vaan se on monen asian summa. Kuitenkin liikunnalla on tärkeä merkitys hyvinvoinnille. (Leskinen & Hult 2010, 43 – 44.)

Liikkuessa kiusaavat ja ahdistavat tunteet saadaan pois mielestä. Tämä ei kuitenkaan välttämättä toimi heti aloittelevalta liikunnan harrastajalta, vaan siihen pitää elimistön tottua, että liikunta tuottaa mielihyvää. Liikunnan mielihyvän merkitys korostuu, kuinka tottunut liikkuja on. Jos liikunnan on aloittanut jo lapsuudessa ja siitä on tullut elämäntapa, liikkumisessa on enemmän nautintoa. Kun liikunnan aloittaa aikuisiässä, se on neutraalimpaa, muttei kuitenkaan mitätöntä. Parhaimmillaan se voi ylläpitää oman ruumiin elävyyden ja kelpoisuuden tunnetta, joita saattaa verottaa sairaudet, kasautuvat rasitukset ja lopulta ikääntyminen. Mikään ei kuitenkaan osoita, että hyvinvointi lisääntyy kokonaan liikunnalla, vaan siihen vaikuttavat myös elintavat. (Fogelholm, Kannus, Kukkonen-Harjula, Luoto, Nupponen, Oja, Parkkari, Paronen, Suni & Vuori 2005, 57 – 59.)

3.3 Esimiehen merkitys työyhteisössä

Usein työpaikan ongelmat ilmenevät ihmisten välisistä suhteista. Vaikka kukaan ei haluaisi toisille pahaa, asiat nähdään tai tehdään eri näkökulmasta. Jos asioista ei puhuta ja sovita yhteisiä pelisääntöjä, voi se aiheuttaa työntekijöissä turhautumisen tunnetta. Esimiehen rooli tulee tässä vaiheessa tärkeäksi, koska hänen on työskenneltävä yhteisten pelisääntöjen luomiseksi. Esimiehen tehtävä on luoda yhteisöllisyyttä ja painottaa menneä ryhmässä. Esimiehen on oltava tasapuolinen kaikkia työntekijöitä kohtaan ja pyrittävä ajamaan kaikkien työntekijöiden etuja. Hänen pitää olla työntekijöiden luotamuksen arvoinen, jolloin hän kunnioittaa työntekijöiden antamia tietoja, eikä kerro niistä eteenpäin organisaatiossa. (Juuti & Vuorela 2002, 34 – 38.)

Selkeä johtaminen ja töiden järjestely, oikeudenmukaiset ja yhteiset pelisäännöt, luotettava ja avoin vuorovaikutus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, saattavat olla yksilön työkyvyn kannalta jopa merkittävämpiä kuin terveys sinänsä. (Niiranen, Seppälä-Järvinen, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 151). Hyvän johtamisen avainsanoja ovat keskustelu työn tavoitteista, resursseista ja työn organisoinnista. Kaikilla työntekijöillä

pitäisi olla samat säännöt ja esimiehen oma esimerkki on tärkeä. Myös esimiehen oma työstressi ja aikapaineet voivat heijastua koko organisaation toimintaan. (Niiranen ym. 2010, 150 – 154.) Esimiehen rooli on olla esimerkkinä koko ryhmälle. Nykyään on tullut erilaisia johtamistapoja, joissa halutaan ottaa työntekijät mukaan päätöksentekoon (ns. jaettu johtajuus). Jaetussa johtajuudessa osallistutetaan ja jaetaan vastuuta työntekijöiden kesken. Laadukas varhaiskasvatuksen johtajuus toteutuu työyhteisössä, jonka jäsenet kokevat merkityksellisyytensä asiantuntijatiimin jäseninä ja jossa jäsenten ääni kuuluu päätöksenteossa. (Hukala & Turja 2012, 297 – 298.) Jaetussa johtajuudessa huomio kiinnittyy vuorovaikutuksen seurauksena syntyvään yhteisötasoiseen vireyteen ja motivaatioon. Keskeistä on työyhteisön yhdessä tekemä muutos. Jaettu johtaminen tarkoittaa vahvan johtajan siirtymistä arkisempaan organisoimiseen. Se vaatii johtajalta taitoa kuunnella ja antaa muille toimitilaa, tällä johtamistyyllillä voi työyhteisön sisäiset jännitteet ja ristiriidat nousta uudella tavalla esille. (Peltonen 2007, 129 – 130.)

Johtamisen pitää olla osallistuvaa ja kannustavaa, jaetun johtamisen johtajuus on levittäytynyt ryhmän sisälle ja ryhmän toimivuus riippuu vuorovaikutussuhteiden toimivuudesta kuin esimiehen ominaisuuksistakin. Johtaminen on enemmän neuvottelua ja se antaa tilaa yhdessä tekemiselle. Kontrolli perustuu luottamukseen, vallan ja vastuun jakamiseen. Jaetun johtamisen etuja ovat yhteinen tavoite koko ryhmällä, jolloin heillä on motivaatiota toimia ryhmän hyväksi ja sosiaalinen tuki, jolloin ryhmän jäsenet tuntevat itsensä arvokkaiksi ja arvostetuiksi. Jokaisella on sananvaltaa sanoa oman mielipiteensä. (Manka 2011, 95 – 108.)

Johtajaan kohdistetaan paljon odotuksia ja mielikuvia. Aikaisemmat kokemukset johtajista ja auktoriteetista värittävät mielikuvia. Johtajakin voi väsyä johtajarooliin ja siihen liittyviin odotuksiin. Työntekijät haluavat nopeita ratkaisuja, jotka saattavat väsymyksen takia olla vääriä. Ammatillinen johtajarooli on suoja, jonka taakse johtaja voi siirtyä ja tehdä rauhassa johtopäätökset asioista, tässä voi olla vaarana johtajan etäännyminen liikaa työyhteisöstä. Johtajan rooli pitää säilyttää dynaamisesti muuttavana, koska eri tilanteissa tarvitaan erilaisia vaikuttamis- ja johtamistapoja. Tärkeää on kuitenkin tietää

missä roolissa johtaja kussakin tilanteessa on. (Romppainen & Kallasvuo 2011, 98 – 99.)

Johtajuusajattelua voidaan johdatella myös johtaja - alaisuuteeseen, jossa johtajan ja alaisen välinen vuorovaikutus on monipuolista. Mallissa johtaja ja työntekijät osallistuvat johtamissuhteen rankentamiseen tuomalla erilaisia ideoita, arvoja ja vaatimuksia esimiestilanteeseen. Jokainen työntekijä on yksilö, tähän vaikuttaa myös se kuinka valmiita työntekijät ovat luopumaan omista rooleistaan ja ottamaan uudentyypistä vastuuta ja asemaa työssään. Johtajan ja alaisen välisen vaihtosuhteen näkökulma on, että johtajuuden analyysiyksikkönä on vuorovaikutussuhde ja sen kehittymisen prosessi, eikä esimiehen ja alaisen sosiaalisesta vuorovaikutusdynamikasta irrotettu yksilöllinen käyttäytyminen. (Peltonen 2007, 126 – 127.)

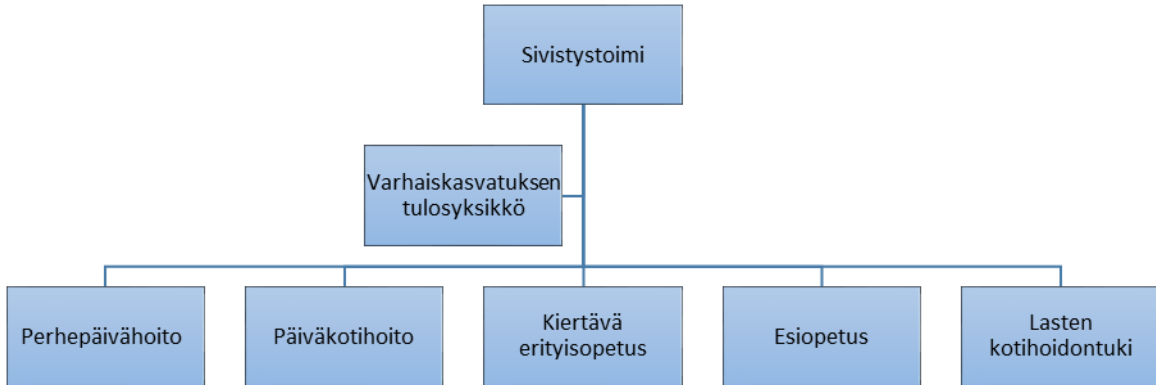
4. RANUAN VARHAISKASVATUS

4.1 Ranuan varhaiskasvatuksen rakenne ja toiminta

Ranuan kunta tarjoaa lapsiperheille monenlaisia varhaiskasvatuksen palveluita. Ranuan varhaiskasvatuksen asiakastyytyväisyyskyselyn mukaan palveluihin ollaan oltu tyytyväisiä. Kahden viikon järjestelyaika on pääsääntöisesti riittänyt päivähoidon järjestämiseksi lapselle. Myös perheiden toiveet otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon. Perhepäivähoidossa näyttää kuitenkin siltä, että hoitajien määrä vähenee ja ryhmäperhepäivähoidosta on tulossa suosituin hoitomuoto. Tämä johtunee osittain siitä, että perhepäivähoitajia on eläköitymässä, eikä uusilla perhepäivähoitajilla ole kiinnostusta alkaa hoitamaan lapsia omassa kodissaan.

Ranuan varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaa varhaiskasvatussuunnitelma (vasu), joka on vuodelta 2008. Varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteena on luoda yhteinen arvopohja ja tavoitteet koko Ranuan kunnan varhaiskasvatuspalveluihin. Varhaiskasvatusta ohjataan valtakunnallisesti, kuin myös kunnan omilla asiakirjoilla. Valtakunnallisia ohjauksia ovat lasten päivähoitoa ja esiopetusta koskevat lait ja asetukset, varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset, varhaiskasvatussuunnitelman ja esiopetuksen perusteet. Ranuan kunnassa varhaiskasvatusta ohjaavat oman kunnan varhaiskasvatussuunnitelma, yksikkö ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelma sekä esiopetuksen suunnitelma. (Ranualainen varhaiskasvatussuunnitelma 2008, 7.)

Kuva 1. Varhaiskasvatuksen organisaatorakenne.



Varhaiskasvatus on siirtynyt sivistystoimen alaisuuteen syksyllä 2012. Varhaiskasvatus työllistää noin 40 henkilöä. Varhaiskasvatusjohtaja on tulosyksikön esimies, jonka vastuulla on koko varhaiskasvatuskenttä, johon kuuluvat perhepäivähoito, päiväkotihoidon, kiertävä erityisopetus, esiopetus ja lasten kotihoidontuki. Päivähoidon ohjaajan vastuualue on perhepäivähoito, ryhmäperhepäivähoito, avoin päivähoito, leikkitoiminta sekä lapsiperheiden kotipalvelu, joka kuuluu perusturvalautakunnan alaisuuteen. Varhaiskasvatusjohtaja on samalla myös päiväkodin johtaja sekä vastuussa esikoulujen toiminnasta ja lasten kotihoidontuesta. Kiertävä erityisopetus työllistää yhden erityislastentarhaopettajan. Ranualla on vain yksi päiväkotihoidon, viisi esiopetusryhmää, kolme ryhmäperhepäiväkotia ja kuusi perhepäivähoitajaa omassa kodissaan tai perheessä hoitajina.

Henkilöstö jakautuu eri työpisteisiin lapsimäärien mukaan. Millainen hyvinvointi työpisteissä on, riippuu henkilöstöstä sekä työn kuormittumisesta. Kuormittavuutta lisäävät alle kolmivuotiaat, jotka tarvitsevat enemmän perushoitoa kuin yli kolmevuotiaat, jolloin fyysinen kuormittavuus lisääntyy. Erityistä tukea tarvitsevien lasten hoito on niin fyysistä kuin psyykkistä kuormitusta lisäävä tekijä. Lisäksi tilapäiset ylitykset hoitopaikan lapsimäärässä aiheuttavat tilapäistä kiireen tuntua. Kyselyssä halusin selvittää, ko-

keeko työntekijä kiirettä työssä ja miten työasiat jäävät mieleen työpäivän jälkeen. Nämä asiat ovat herkkiä kuormittamaan työntekijää ja helposti aiheuttavat väsymystä ja jaksamattomuutta.

4.2 Ranuan kunnan tulevaisuuden kuvausta

Ranuan kunnassa yleistä epävarmuutta luo valtion talous, jossa tehdään mittavia säästöjä tulevaisuudessa. Ranuaa koskettaa eniten valtionosuuksien väheneminen lähivuosina. Tämä tarkoittaa siis myös Ranuan kunnassa merkittäviä säästöpaineita. Ennusteen mukaan syntyvyys on laskeva. Ranualla oli 31.12.2012 tehdyn tilaston mukaan lapsia 0 – 14 –vuotiaita 19.8% (Ranuan kunta, hakupäivä 17.11.2013). Tämä luo haasteita varhaiskasvatukselle mukautua lapsimäärään. Eräs kunnan haasteista on heikko työllisyys, jonka takia monet perheet lähtevät kunnasta. Varhaiskasvatuksen henkilökunnan keski-ikä on 49 -vuotta, joka tarkoittaa, että lähivuosien aikana eläkkeelle jää suuri määrä myös varhaiskasvatuksen henkilökunnasta. Tulevaisuus kertoo tullessaan, täytetäänkö eläköitymisen myötä syntyneet avoimet työpaikat vai aleneeko lapsiluku samassa tahdissa, jolloin varhaiskasvatus kokonaisuutena pienenee.

Toinen uhkakuva on kuntaliitos, joka on paljon puhuttanut kunnassa. Ranuan kunta haluaa pysyä itsenäisenä, joskin Rovaniemen kaupungin kanssa tehdään paljon yhteistyötä. Valtion tulevista ratkaisuista riippuu joudutaanko kuntaliitokseen ”pakon edessä”. Ranuan keskustan ja Rovaniemen keskustan välimatka on 85 kilometriä, ja suurin pelko ranualaisilla on, että suurin osa palveluista siirtyy Rovaniemelle. Kaikki tämä luo epävarmuutta myös varhaiskasvatuskentälle.

Ranuan kuntastrategiassa 2014 kuvataan varhaiskasvatusta seuraavasti: Päivähoitoa järjestetään päivähoitolain edellyttämällä tavalla kaikille tarvitseville ja tilapäishoitoa järjestetään vapaille päivähoitopaikolle päiväkodissa ja perhepäivähoidossa. Päivähoi-

dossa varaudutaan muutamiin ostopalvelusopimuksiin naapurikuntien kanssa. Päivähoidon palveluita myydään naapurikunnille, mikäli päivähoidossa on vapaita paikkoja. Eri-tyistä hoitoa ja kasvatusta tarvitseville lapsille annetaan yksilöllistä päivähoitoa, esiopetusta ja tukitoimenpiteitä. Kiertävän erityislastentarhaopettajan (KELTO) palveluita hyödynnetään koko varhaiskasvatuksessa. (Ranuan kunta, Kuntastrategia 2014, 51.)

Lapsiperheiden kotipalvelua järjestetään tilapäiseen tarpeeseen käytettävissä olevin resurssein. Perheitä tukevaa avointa varhaiskasvatustoimintaa tarjotaan resurssien mukaisesti. Perhepäivähoidon sesonkiluontoisuuteen varaudutaan sijaismäärärahoihin ja tilapäishenkilöstön palkkaamismahdollisuudella. Esiopetus järjestetään joko erillisenä ryhmäopetuksena tai yhdysluokkaopetuksessa. Talousarviovuonna 2014 suoritetaan asiakastytyväisyyskysely. Varhaiskasvatuksessa olevien lasten ja esioppilaiden määrän alenemiseen vastataan kohdentamalla henkilöstöresursseja tarkoituksenmukaisesti. (Ranuan kunta, Kuntastrategia 2014, 51 – 52.)

5 TUTKIMUSTULOKSIA JA ANALYYSI

5.1 Liikunta

Vastaajista 67 % harrasti jotain 1 – 2 kertaa viikossa ja sama määrä oli myös tyytyväisiä omasta liikkumisestaan. Kuitenkin huomioitavaa on, että 36 % ei liiku mielestään tarpeeksi. Tämä ryhmä on huomioitava kehityssuunnitelman liikuntaosiossa. Tärkeää olisi saada kaikki mukaan liikkumaan, jolloin yleinen hyvinvointi lisääntyisi. Kyselyssä kyettiin millaista liikuntamuotoa vastaajat haluaisivat alkaa harrastamaan ja kuten taulukosta näkee jakautuvat mielipiteet melko tasaisesti.

Kuva 2. Liikuntamuotojen jakautuminen.



Vastaajista 68 % haluaisi, että työnantaja järjestäisi ohjattua liikuntaa ja he olisivat valmiit lähtemään mukanaan liikkumaan. Tulos vahvistaa, että työntekijät haluaisivat enemmän tukea työnantajalta hyvinvointia edistävään liikuntaan. Kaikki vastaajat toteivat liikunnan auttavan jaksamaan paremmin.

Yksilölajit ovat suosittuja ja siihen on hyvät mahdollisuudet Ranualla. Töissä on usein kiirettä ja äänekästä, joten liikkuminen luonnossa antaa ihmiselle rauhallisuutta ja omien ajatusten kuulemista. Toiset puolestaan pitävät ryhmäliikunnasta, jossa saa aikuiskontakteja sekä hyvän mielen ohjatusta liikunnasta. Myös joukkuepelit nousivat esiin suosittuna liikuntamuotona. Joukkuepeleissä ajatukset siirtyvät nopean pelin seurantaan ja työpäivän hälinä unohtuu. Myös joukkuepelissä on aikuiskontakteja sekä mukavaa yhdessä oloa.

5.2 Työssä jaksaminen

Työssä 62,5 % viihtyi hyvin ja joka neljäs kohtaisesti. Työntekijät viihtyvät työssään ja ovat tyytyväisiä tämän hetkiseen tilanteeseen. Myös onnistumisten tunteet työskennellessä olivat usein pinnassa yli puolella. Onnistumisen tunteet antavat työhön iloa ja positiivista energiaa. Positiivisen energian vaikutus on tarttuvaa ja heijastaa myös toisiin työntekijöihin sekä lapsiin. Työn mielekkyys oli vahvinta lasten ja työkavereiden kanssa työskennellessä. Vähiten mielekästä oli esimiehen ja vanhempien kanssa työskentely. Varhaiskasvatustyö suuntautuu pääasiassa lasten kanssa tehtävään työhön. Kuitenkin jokaisen työntekijän on otettava huomioon työkaverit sekä lisääntyvässä määrin vanhemmat, joiden kanssa luodaan kasvatuskumppanuutta. Tärkeä taito olisi opetella toimimaan myös vanhempien kanssa, koska luottamus syntyy avoimessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä. Haasteen tähän tuo erilaiset vanhemmat ja perheiden ennakkoluulot.

Mieliala työpäivän jälkeen oli suurimmalla osalla hyvä, joillakin jopa pirteä, mutta kuitenkin neljäsosalla väsynyt olo. Mielialalla on merkitystä kuinka mielekästä työ on. Jos ihminen ei ole tyytyväinen työnsä kuvaan, hänen motivaationsa laskee ja mielialat työpäivän jälkeen voivat olla väsyneet. Syyt työn kuvan tyytymättömyyteen voivat olla moninaisia, ikääntyessä haluaa jo vähän helpotusta työntekoon, jos päivittäin joutuu asettamaan itsensä jaksaminen ääriarajoille alentaa se työkykyä. Lisäksi, jos ihminen tuntee

olevansa heikommassa asemassa kuin toiset työntekijät, työmotivaatio kärsii ja se näkyy väsymyksenä.

Positiivista oli, etteivät työasiat olleet jatkuvasti koko aikaa mielessä työpäivän jälkeen. Kuitenkin 90 %:lla työasiat olivat jonkin verran mielessä työpäivän jälkeen. Tämä kertoo sen, ettei työasioita pystytä jättämään työpaikalle, vaan ne seuraavat myös kotiin. Jotta työasiat voitaisiin jättää töihin, ihmisellä pitäisi olla työnajan ulkopuolella harrastuksia muun muassa liikuntaa. Työasiat voivat jäädä mieleen työajan ulkopuolella, jos on huoli jostakin lapsesta tai työyhteisössä on ristiriitaongelmia.

Vaikka työuupumuksen merkkejä ei työntekijöillä juuri ollut, tulisi organisaatiossa huomioida tulevaisuutta ja aloittaa ennaltaehkäisevää työtä työuupumuksen estämiseksi. Kun, työpäivän jälkeen väsyneitä oli neljäsosa vastaajista, on se jo hälyttävä määrä. Uupumus voidaan määritellä kapeasti työssä ylikuormittumisen ja turhautumisen aiheuttamaksi loppuun palamiseksi. Normaali uupumus menee ohi hyvin nukutun yön jälkeen tai rentouttavan viikonlopun jälkeen. Kuitenkaan uupumukseen ei välttämättä vaikuta ainoastaan työpaikan ongelmat, uupumista aiheuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät kuten taloudelliset vaikeudet tai ongelmat perhepiirissä. (Koivisto 2001, 146 - 147.)

Työntekijät saivat toisiltaan 100 % tukea työhönsä, ja 92 % esimieheltään. Vastaajat ovat tyytyväisiä työkavereilta saamaan tukeen. On tärkeää tietää, että voi luottaa työyhteisössä työkavereihin, se luo työyhteisöön yhteisöllisyyttä ja toisten arvostamista. Vastaajista 83 % tunsu kiireen tuntua työssään ja 12 % tunsivat aina kiirettä. Johtuuko kiire liian suurista lapsiryhmistä vai työntekijän väsymyksestä? Kiire on monilla aloilla tuttu sana. Teemmekö itse kiireen vai johtuuko se oikeasti ajankäytön vähyydestä? Lapsiryhmällä on merkitystä, millainen työpäivä on.

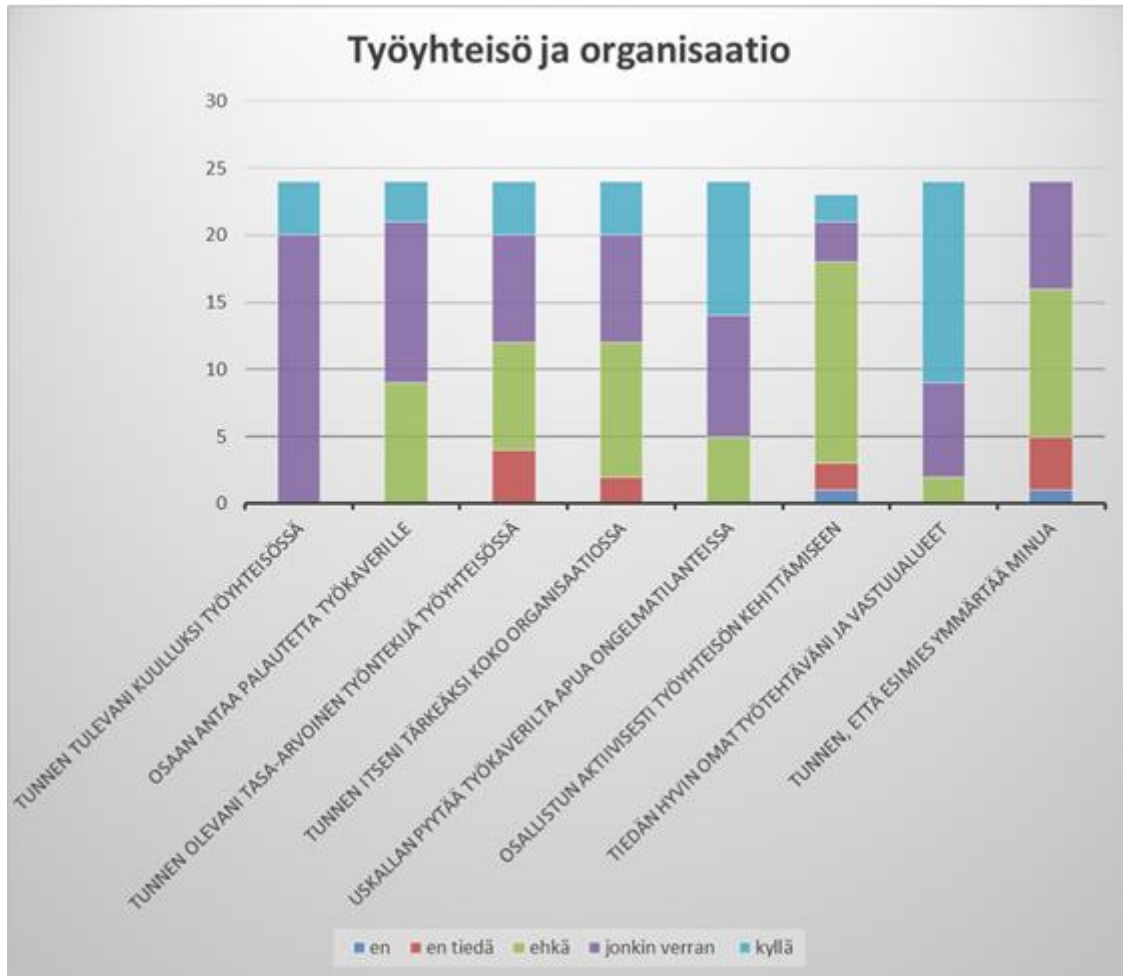
Erityisesti tukea tarvitsevien lapsien määrä vaikuttaa arkeen. Avustajien palkkaaminen ei ole enää itsestään selvää, vaikka tarvetta olisi. Lapsiryhmän koko on laissa säädetty, kuitenkin tilapäistä ylitystä voi ryhmässä olla. Kuitenkin laki antaa laajat mahdollisuudet tilapäiseen ylitykseen, koska sitä ei määritellä, kauanko tilapäisyys voi olla. Tilapäiset ylitykset kuormittavat päivähoitoa ja tekevät suunnittelusta haastavaa, koska lapsimäärä ei pysy samana.

5.3 Työyhteisö ja organisaatio

Kuten jo edellä on todettu, työntekijät saavat tukea työkavereilta, he myös tuntevat kuuluvansa työyhteisöön, jossa työskentelevät. Palautetta osasi antaa suurin osa vastaajista. Yleensä positiivisen palautteen antaminen on helppoa, mutta negatiivinen jätetään usein sanomatta, palautteen antaminen kuitenkin auttaa työntekijää kehittämään ammatillisuuttaan. Työyhteisön toimivuutta kuvaa myös se, että apua uskalletaan pyytää työkavereilta ongelmatilanteissa. Tämä luo yhteishenkeä ja samaan hiileen puhaltamista. Työyhteisössä tiedetään myös hyvin omat työtehtävät ja vastuualueet, jotka tuovat työhön järjestelmällisyyttä ja ehkäisevät monikertaisesti tehtyä työtä.

Kuitenkin, vaikka suurin osa tuntee tulevansa jonkin verran kuulluksi työyhteisössä, puolet eivät tunne tai tiedä olevansa tasa-arvoisia työntekijöitä. Lisäksi sama määrä kuin edellisessä, ei tunne tai tiedä itseään tärkeäksi koko organisaatiossa. Kysyttäessä työyhteisön kehittämisestä 62,5 % vastasi ehkä, joka viittaa siihen, että parannettavaa olisi itsellä, jotta työyhteisön kehittämiseen saataisiin lisää volyyymia. Tunne, että esimies ymmärtää jakoi mielipiteitä. Esimiehen rooli ei välttämättä ole helppo tämänhetkisessä taloustilanteessa, mutta esimiehen johtamistaidot punnitaan, kun on meneillään muutoksia.

Kuva 3. Työyhteisön ja organisaation toiminnan tuntemuksia.



5.4 Hyvinvoinnin tila

Kysely lähetettiin 39 varhaiskasvatukseen henkilölle, vastausprosentiksi tuli 61,5 %. Kyselyyn vastasi eniten 36 – 55 vuoden ikäistä varhaiskasvatukseen henkilöstöä, joka on suurin ikäryhmä Ranuan varhaiskasvatuksen henkilöstössä. Ryhmäperhepäivähoidon sekä perhepäivähoidon työntekijät jättivät eniten vastaamatta. Kyselyn vastaukset antavat melko selkeän kuvan Ranuan varhaiskasvatuksen hyvinvoinnista. Vaikka puhutaan paljon huonoista asioista, varhaiskasvatuksen henkilökunta voi kuitenkin suhteellisen hyvin kyselyn perusteella. Huomioni kiinnittyi liikunnan lisäämiseen ja hyvinvoinnin parantamiseen työyhteisössä ja koko organisaatiossa.

Koen, että sain kyselyssä selville asioita, joiden avulla hyvinvointia voidaan lisätä. Esi-
tän myöhemmin opinnäytetyössäni mahdollisia keinoja, joilla liikunnan edistämistä ja
esimiehen kanssa toimimista voisi parantaa. Onnistumiseen tarvitaan koko varhaiskas-
vatuksen organisaatio toimimaan yhteistyössä. Ei riitä, että asiat ovat kirjoitettu paperil-
le, vaan ne pitää ottaa käytäntöön. Uhaksi muodostuu, ettei koko organisaatiota oteta
mukaan kehittämiseen. Myös, jos opinnäytetyön tulokset ja muutosehdotukset jätetään
käyttämättä, ei saada tietää olisiko niistä ollut apua hyvinvoinnin parantamiseksi. Läh-
den käsittelemään aihetta työn ilon pohjalta ja kuinka paljon hyvinvoiva työntekijä voi
antaa työyhteisölle. Positiivinen elämänsäsenne on merkittävä voimavara työssä. Vaikka
kaikilla ei tätä positiivista asennetta olekaan sitä voi opetella.

5.5 Liikunnan aloittaminen

Tutkitusti liikunta edistää jaksamista. Kyselyssä haluttiin työnantajan järjestävän ohjat-
tua liikuntaa. Ranualla on hyvät mahdollisuudet harrastaa liikunnan eri muotoja. Kansa-
laisopisto järjestää monipuolisia kursseja kuntaliikunnasta taitolajeihin. Lisäksi luon-
nossa liikkumisen edellytykset ovat hyvät. Kunta huolehtii myös ulkoliikuntapaikoista,
joten hiihtoladut ja luistinkentät ovat talvisin hyvässä kunnossa. Kesäisin urheilukenttä
ja luontopolut antavat mahdollisuuden liikunnalle. Kuntosaliin voi kunnan työntekijät
ostaa kortin edullisemmin.

Puitteet ovat siis hyvät. Tarvitaan siis jonkinlainen kannustin, jolla henkilökunta saa-
daan liikkeelle. Muun muassa netistä löytyy paljon erilaisia maksullisia liikuntaan kan-
nustamisohjelmia kunnan tai yrityksen henkilökunnalle. Toisaalta kunta voisi luoda
oman kannustinjärjestelmän, joka palkitsisi henkilökuntaa liikunnan harrastamisesta.
Tämä ei koskisi vain varhaiskasvatuskenttää, vaan koko kunnan organisaatiota.

Lisäksi jokainen työyhteisö voisi luoda oman kannustin ohjelman, jossa aktiivisuuden ja
oman kehittymisen myötä saa kannustusta. Työyhteisössä samaan hiileen puhaltamien

luo yhteishenkeä ja toiset työntekijät tukevat toisten liikunnan aloittamista tai jatkamista. Kuitenkaan liikunnan merkitys ei saa nousta liian merkitykselliseksi, koska silloin helposti väsyä ja liikunnan kokeilu loppuu pian. Jokaisen pitää myös hyväksyä toisten liikuntamieltymykset ja antaa jokaiselle mahdollisuus harrastaa sitä liikuntaa mistä pitää tai haluaa kokeilla. Työyhteisö / koko varhaiskasvatus voisi vuosittain palkita ”vuoden harrastajan / liikkujan”, kriteerinä voisi olla harrastuksen / liikunnan vaikutus hyvinvoinnin edistämiseksi.

5.6 Työyhteisö

Yhteisöllisyyden parantaminen ja kaikkien työntekijöiden mielipiteiden kuunteleminen ja kunnioittaminen ovat tärkeitä. Jokaisessa työyhteisössä pitäisi pohtia omaa panosta toimivuuteen ja sen jälkeen yhdessä päättää oman työyhteisön pelisäännöistä, jotta jokaisella työntekijällä olisi hyvä olla. Pelisäännöistä päätettäessä, jokaisen on sitouduttava noudattamaan niitä. Myös perhepäivähoitajat, jotka tekevät yksin työtään, voisivat kokoontua ja antaa toisilleen vertaistukea ja toimintaideoita omasta toiminnastaan. Kun luodaan työyhteisöön pelisääntöjä, pitää huomioida, että kaikilla pitää tehdä jossain vaiheessa kompromisseja, jotta asiat paranevat. Kompromisseilla tarkoitan, että asioista pitää keskustella ja yhdessä päättää, miten toimintaan. Mikäli työyhteisö ei pysty itse luomaan pelisääntöjä voi ottaa esimiehen mukaan keskustelemaan tai kysyä toisesta työyhteisöstä pelisääntöjen mallia.

Työn järjestelyssä on huomioitava työntekijöiden tasapuolisuus, jotta kenellekään ei tule liian kuormittavaa työtä. Työt pitää jakaa tasaisesti, jolloin jokaisella on tasavertainen olo työpaikalla. Joskus työntekijät kokevat oman työnsä raskaaksi jossakin työyhteisössä, kun taas toisessa työyhteisössä se kuulostaa olevan helpompaa. Suosittelisin jokaiselle varhaiskasvatuksessa työskentelevälle osittaista työnkiertoa eri varhaiskasvatuksen yksiköissä. Työnkierron aikana pystyy pohtimaan omaa työtänsä omassa yksikössä. Toisten yksiköiden erilaisia ideoita ja käytäntöjä huomioiden saa uutta näkökulmaa

omaan työyhteisöön. Usein olemme ”kaavoihin kangistuneita” ja näemme oman työme liian läheltä, emmekä pysty sitä enää riittävästi kehittämään.

Vertaistuen antaminen työkaverille on tärkeää, työskentelemme kaikki samaa tarkoitusta varten ja jokaisella on jossain vaiheessa vaikeaa tai raskasta. Silloin työkavereiden tuki ja apu ovat ensisijaisen tärkeitä. Tukemalla toisia vahvistamme yhteistyötä ja pystymme tekemään työmme kevyemmin ja jaksamme työssä paremmin.

5.7 Esimiehen kanssa tehtävä työ

Kyselyssä jonkin verran nousi esiin esimiehen ja työntekijän välinen ristiriita. Kuten olen jo edellä kirjoittanut, esimies on tärkeässä asemassa työyhteisön hyvinvoinnissa. Esimiehen selkeä johtaminen, töiden järjesteleminen, oikeudenmukaisuus ja yhteiset pelisäännöt, olen luetellut tärkeiksi esimiehen tehtäviksi. Kuitenkaan opinnäytetyössäni en halua lähteä hakemaan syyllisiä esimiehen ja työntekijöiden ongelmiin, vaan esitän kysymyksiä ja pohdintoja jokaiselle lukijalle. Toivon, että jokainen miettii omasta sekä esimiehen näkökulmasta seuraavia asioita.

- ❖ Jokaisella pitää olla samat säännöt
- ❖ Yhden työntekijän tai esimiehen stressi / pahoinvointi voi vaikuttaa koko työyhteisöön
- ❖ Koko organisaation pitää olla luottamuksen arvoinen
- ❖ Avoimuus luo turvallisuutta
- ❖ Jokainen ihminen on erilainen yksilö

Edellä mainitut asiat pohjautuvat omaan pohdintaan organisaation kehittämiseen, jokaisella on omanlaisensa arvopohja, jonka mukaan toimii. Kuitenkin kun työskennellään asiakastyössä ja työyhteisössä pitää olla tietynlaiset arvot, jotta pystyy työtä tekemään.

Esimiehen tehtävä ei ole helppo, erityisesti naisalalla ovat myös tunteet mukana työskennellessä, jotka luo haastetta. Naiset usein ajattelevat asiat mutkikkaammin, jolloin väärinkäsityksiä syntyy. Esimiehen tehtävä on kuunnella työntekijöitään ja hän kuulee asioita monesta eri näkökulmasta. Kuitenkin hänen on pystyttävä olemaan puolueeton ja tasapuolinen kaikille työntekijöille. Lait ja sopimukset (esimerkiksi työehtosopimus) määrittelevät monet asiat, jonka pohjalta esimiehen pitää tehdä päätökset.

Esimiehen rooli on myös muuttunut vuosikymmenien aikana. Aikaisemmin johtajakeskeinen johtaminen oli varhaiskasvatuksen perustana. Siitä on pyritty viime vuosikymmen aikana pääsemään eroon ja tilalle on tuotu tiimijohtaminen, joka antaa yhteisöille enemmän vapautta tehdä omaa yksikköä koskevia päätöksiä. Muutosvaiheen aikana esimiehet kuin työntekijätkin käyvät läpi omaa prosessia muutokseen. Välillä epävarmuutta tulee muun muassa, voiko asiat todella tehdä oman päätöksen mukaan, vai pitääkö esimieheltä kysyä varmennus.

Olisi tärkeää kummankin osapuolen muistaa sovitut säännöt ja kunnioittaa toisten päätöksiä. Kuitenkin esimies haluaa olla mukana yksiköiden suunnittelussa ja ajan tasalla toiminnasta, siihen tarkoitukseen on erilaiset tiimipalaverit, joiden kokoonpanot saattavat vaihdella. Palavereita voisivat pitää muun muassa yksikkö oman ja yksiköiden lähiesimiehet ja esimies oman palaverin, jossa lähiesimiehet voivat kertoa yksikön kuuluiset.

Esimiehien tehtävä on myös antaa työntekijöille työkaluja työhön. Pedagoginen johtajuus ja toiminta pitäisi näkyä koko varhaiskasvatuksen henkilökunnan toiminnassa. Esimiehen pedagogisen tehtävänkuvaan kuuluu kasvatustehtävän johtaminen, vasutyö

ja toiminnan kehittäminen henkilökunnan kanssa keskustellen ja prosessia tukien. (Hukala & Turja 2012, 296.) Vaikka esimies antaakin vastuuta tiimeille tulee hänen silti olla jossain määrin toiminnassa mukana, jotta hän pystyy ohjaamaan työntekijöitä pedagogisesti ja laadullisesti. Hänen täytyy tietää missä on kehitettävää ja mitkä asiat hoituvat hyvin, jolloin myös palautteen antaminen on helpompaa.

POHDINTAA

Tein opinnäytetyön Ranuan varhaiskasvatushenkilöstön hyvinvoinnista. Ajatus lähti siitä, kun varhaiskasvatus elää myös murrosvaihetta kuten monet muutkin alat ja monet käytännöt ovat muuttuneet viime vuosien aikana. Hoitohenkilöstö ikääntyy ja uusien käytäntöjen oppiminen ei ole enää niin helppoa. Kiinnitin myös huomiota vapaa-ajan harrastuksiin, koska se on olennainen osa kokonaishyvinvointia ja heijastuu työhön. Ajatukseni oli saada selville, miten henkilöstö kokee työssä olemisen ja miten työyhteisö ja koko organisaatio toimii yhteistyössä. Ranuan varhaiskasvatushenkilöstö on melko pieni, joten erityistä huomiota kiinnitin kyselyssä eettisiin asioihin, koska kukaan ei halua leimautua eriävillä mielipiteillä.

Itse olen työskennellyt kutakuinkin jokaisessa varhaiskasvatuksen työyhteisössä, joissa olen kuullut hyvinvointiin liittyviä ongelmia, siksi lähdin tutkimaan, minkälainen on tämänhetkinen henkilöstön hyvinvoinnin tila ja miten voisi positiivisesti löytää keinot, että työssä jaksetaan paremmin. Ongelmat, joista henkilökunta on kertonut, ovat mm. työyhteisön toimimattomuus, esimies – työntekijäristiriidat, kiire, muuttuneet työkäytännöt. Huoleni liittyy myös lapsiin, joita varten työskentelemme. Miten voimme hoitaa lapsia, jos oma hyvinvointi ei ole hyvä?

Varhaiskasvatuksen henkilökunnan hyvinvointiin vaikuttaa paljon oma terveys ja jaksaminen. Työ on ruumiillista ja henkisesti kuormittavaa, jolloin omat voimavarat saattavat helposti heiketä. Tärkeät, esille nousevat asiat ovat ergonomiset työasennot sekä henkisen jaksamisen puolella mahdollisuus jakaa huolenaiheet, jotka kohdistuvat lasten kehityksen huoleen tai muuhun epäkohtaan työyhteisössä. Jaksaminen työssä näkyy myös lasten hyvinvoinnissa. Työntekijän ammatillisuus heikkenee samalla kuin hyvinvointi laskee. Hän ei jaksakaan panostaa työhönsä kaikkia voimavarojaan ja helposti työssä tehdään vain tarpeelliset asiat, eli perustarpeista huolehtiminen. Mitään ylimääräistä ei jaksata tehdä ja jos työyhteisössä on joku, jolla olisi mahdollisuus ja intoa tehdä ”yli-

määräisiä” asioita lasten kanssa, hänen motivaationsa sammutetaan toisten työntekijöiden jaksamattomuuden kanssa.

Olisin toivonut vastausprosentin olevan hieman suurempi ja erityisesti perhepäivähoidon ja ryhmäperhepäiväkotien suurempaa osallistujamäärää. Ehkä kyselyaika olisi voinut olla hieman pidempi kuin viikko, koska jälkikäteen moni on kertonut, ettei ollut käynyt sähköpostissa kyselyn ollessa auki. Ranuan kunnassa on kaikille halukkaille annettu työsähköposti, tämän pohjalta päädyin tekemään kyselyn sähköpostin kautta niille, jotka ovat ilmoittaneet sähköpostia käyttävänsä. Kuitenkin tämä kertoo sitä, että työntekijöillä pitäisi olla aikaa käydä työpäivän aikana työsähköpostia lukemassa, koska tärkeät tiedotteet saattavat vanheta, jos postia ei lue säännöllisesti.

Perhepäivähoitajien keski-ikä on yli 50 vuotta, joten heillä on suuria haasteita pysyä mukana muutoksissa. Enää ei välttämättä riitä, että lapset hoidetaan kodinomaisesti, vaan myös heidän pitää osallistua lasta koskeviin palavereihin ja osata havainnoida lasta ja hänen kokonaistarpeitaan. Lisäksi atk-aidot ja mobiilisovellukset ovat perhepäivähoitajan arkea. Myös vanhemmat ovat vaativimpia kuin ennen, joten heidänkin odotukset varhaiskasvatukselle ovat kasvaneet. Olisi ollut mielenkiintoista kuulla juuri perhepäivähoitajien mielipiteitä hyvinvoinnista ja jaksamisesta.

Yllättävää kuitenkin oli kun kyselyn tuloksia lähdin analysoimaan, että henkilöstö voi ihan hyvin. Kentältä tullut tieto ei näkynyt kyselyn vastauksissa ja pääsääntöisesti hyvinvointiin oltiin tyytyväisiä. Johtuuko työntekijöiden tyytymättömyys työhönsä, muutuviin johtamis- ja toimintatapoihin, joita on viime vuosien aikana tullut? Ovatko esimiehet osanneet kertoa ja selittää muutoksien tarpeet oikein? Nämä kysymykset jäävät epäselväksi tässä kyselyssä. Kuitenkin toivon, että opinnäytetyöni antaa varhaiskasvatushenkilöstölle ajatuksia oman hyvinvoinnin pohdintoihin. Lisäksi toivon, että se neljäosa kyselyyn vastanneista, joilla liikunta jäi vähemmälle, löytäisivät liikunnan ilon jostakin harrastuksesta. Hyvinvointi on meidän kaikkien yhteinen asia ja sitä edistämällä luomme ympärillemme positiivista energiaa.

Lopuksi haluan kiittää kaikkia opinnäytetyöhöni osallistuneita ja opinnäytetyöprosessin aikana minua kannustaneita ja tukeneita. Matka hyvinvoinnin maailmaan on ollut avartava ja kasvattava. Toivon, että Ranuan varhaiskasvatus saa hyötyä opinnäytetyöstäni ja jokainen kasvatusalalla työskentelevä pohtii hyvinvointiin liittyviä asioita ja panostaa omaan hyvinvointiin.

LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti 1999. Laadullinen tutkimus. 3. painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uudistettu painos. InPrint. Riika. Asetus lasten päivähoidosta 21.8.1992/806 6§
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4. painos.. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä
- Fogelholm, Mikael & Kannus, Pekka & Kukkonen-Harjula, Katariina & Luoto, Riitta & Nupponen, Ritva & Oja, Pekka & Parkkari, Jari & Paronen, Olavi & Suni, Jaana & Vuori, Ilkka 2005. Terveysliikuntaa. 1. painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Forma, Pauli & Vääänen Janne (toim.) 2004. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Gustafsson, Sari & Marniemi, Janne 2012. Julkisen johtamisen työkirja. Kuinka kasvaa menestyväksi organisaatioksi. Tietosanoma Oy. Tallinna.
- Haarahiltunen, Paula, Varhaiskasvatusjohtaja, Ranuan kunta. Haastattelu 13.11.2013.
- Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Tammerprint Oy. Tampere.
- Hall, Joanna 2003. Hyvän kunnon kirja. Karisto Oy. Hämeenlinna.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Tammi. Hämeenlinna.
- Hukala, Eeva & Turja, Leena 2012. Varhaiskasvatuksen käsikirja. 2. painos. PS-kustannus. Juva.
- Hyvejohtajuus. Hakupäivä 10.12.2013.< <http://www.hyvejohtajuus.fi/aforismit-mietelauseet/elaman-tarkoitus/>>
- Hyppänen, Riitta 2011. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Talentum. Vantaa.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-Kustannus. Jyväskylä.
- Kaukopuro, Hanna. Työsuojelurahasto. Alakulttuurista itseohjautuvaan ja uutta luovaan työkuultuuriin. Hakupäivä 26.9.2013. <<http://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-on-tutkittu/hanke?h=106149>>
- Kekäläinen, Anita & Ilves, Vesa 2007. Päiväkodin johtajuus horjuu. Lastentarhaopettajaliitto.
- Koivisto, Kari 2001. Tunnista ja torju työuupumus.1. painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Komi, Tiina 2012. Arvot ohjaavat kaikkea toimintaamme. Lastentarhalehti 5:2012, 12-13.
- Leiviskä, Eija 2011. Työ täynnä elämää työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Tietosanoma Oy. Tallinna.
- Leskinen, Tomi & Hult, Hanna-Maria 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi –kristallisoit toimintasi. Saavuta tavoitteesi. Tammi. Latvia.
- Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... -työhyvinvointitaitojen kirja. Tammi. Hämeenlinna.
- Manka, Marja-Liisa 2010. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. 3.painos. Talentum. Helsinki.
- Manka, Marja-Liisa 2011. Työn ilo. 1. painos. WSOYpro Oy.

- Miettinen, Mari (toim.) 2000. Haasteena huomisen hyvinvointi – Miten liikunta lisää mahdollisuuksia? PainoPorras Oy. Jyväskylä.
- Määttä, Seppo & Ojala, Timo 2002. Tasapainoisen onnistumisen haaste. 5. Painos. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Niiranen, Vuokko & Seppälä-Järvinen, Riitta & Sinkkonen, Merja & Vartiainen, Pirkko 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Hakapaino.
- Ojanen, Markku liikunta. Hakupäivä 4.11.2013.
<<http://www.markkuojanen.com/kategoria/psykologia/liikunta/>>
- Oksanen, Tuula 2012. Hyvinvointihavaintoja -> tutkimustietoa kunta-alalta. Tammerprint. Tampere.
- Parvinen, Arvi & Tuominen, Kari 2011. Työhyvinvoinnin johtaminen 43 kysymystä ja esimerkkiparia itsearvioinnin työkirja. Oy Benchmarking Ltd.
- Ranualainen varhaiskasvatussuunnitelma 2008.
- Ranuan kunta, Ranua-info. Hakupäivä 17.11.2013.
<http://www.ranua.fi/Etusivu/Palveluhakemisto/Ranua-info>>
- Ranuan kunta, Kuntastrategia, kunnan talousarvio 2014 ja taloussuunnitelma 2015 - 2016.
- Peltonen, Tuomo 2007. Johtaminen ja organisointi. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Romppainen, Birgitta & Kallasvuo, Anita 2011. Johtajuuden rakentuminen. 1. painos. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu.
- Sarala, Urpo & Sarala, Anita 1996. Oppiva organisaatio, oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Tammer-Paino. Tampere.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, hyvinvoinnin edistäminen. Hakupäivä 4.11.2013.
<<http://www.stm.fi/hyvinvointi>>
- Suutarinen, Marjaana & Vesterinen, Pirkko-Liisa 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava. Keuruu.
- Sydänmaalakka, Pentti 2012. Älykäs organisaatio. 8. painos. Talentum Media Oy. Vantaa.
- Terveyskirjasto, liikunnan hyvinvointivaikutukset. Hakupäivä 27.11.2013.
<http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=onn00043&p_teos=onn&p_selaus=9513>
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Cummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Työsuojelu, hyvinvointi. Hakupäivä 27.11.2013.
<<http://www.tyosuojelu.fi/fi/hyvinvointi>>
- Työterveyslaitos, liikunta hyvinvoinnin tukena. Hakupäivä 4.11.2013.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/sivut/default.aspx>
- The early education and education workforce, challenges and opportunities. 2012. National Academies Press. Washington DC. USA. Hakupäivä 26.9.2013.
<<http://site.ebrary.com.ez.token.fi/lib/token/docDetail.action?docID=10554799&p00=childhood>>
- Ukk-instituutti, terveystieteiden suositukset. Hakupäivä 4.11.2013.
<<http://www.ukkinstituutti.fi/>>
- Venäläinen, Ella 2010. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi. Opinnäytetyö. Oulun seudun ammattikorkeakoulu, Oulu.

LIITTEET

Liite 1. Ranan varhaiskasvatuksen hyvinvointi -kysely

RANUAN VARHAISKASVATUKSEN HYVINVOINTI

Hei,

7.10.2013

Olen Katja Paakki ja opiskelen Kemi-Tornio ammattikorkeakoulussa. Teen opinnäytetyötäni, jonka aihe on varhaiskasvatuksen henkilöstön jaksaminen työssään. Koen aiheen ajankohtaiseksi, koska nykyajan haasteet kuntataloudessa ulottuvat myös varhaiskasvatukseen ja henkilöstön työskentelyyn, myös lapset ovat haastavampia ja henkilöstön määrä on laskettu tarkoin. Kyselyllä haluan selvittää, mitkä ovat tämänhetkisen Ranuan varhaiskasvatushenkilöstön ajatukset vapaa-ajasta, työssä jaksamisesta ja työyhteisön ja organisaation yhteistyöstä.

Pyydän ystävällisesti vastaamaan kysymyksiin, lisäksi voit halutessasi lisätä omia ajatuksia, joita haluat ottaa kyselyssä huomioon. Kyselyn vastaamiseen menee noin 15 minuuttia. Päädyin jakamaan varhaiskasvatuksen neljään ryhmään, joista käytän sanaa työyhteisö. Muut ryhmään kuuluvat esimiehet, lastentarhaopettajat, kelto sekä Timontien avustajat ja perhetyöntekijät.

Kysymyksissä käytän sanoja:

työyhteisö: päiväkoti, ryhmäperhepäiväkoti, perhepäivähoitajat, muut

organisaatio: koko varhaiskasvatuksen henkilökunta

Kysymyksiin vastataan nimettömästi. Pyydän vastaamaan kyselyyn

15.10.2013 mennessä. Opinnäytetyö on luettavissa joulukuussa 2013.

Mikäli sinulla herää kysyttävää kyselystä ota yhteyttä

p. 044 5589545 tai katja.paakki@ranua.fi.

KIITOS!!!

1. Ikäsi

_ 18 – 25

_ 26 – 35

_ 36 – 45

_ 46 – 55

_ 56 – 65

2. Työskentelypaikkasi
- perhepäivähoito
 - ryhmäperhepäivähoito
 - päiväkoti
 - muut

Vapaa-aika ja harrastukset

3. Käyn harrastuksissa viikon aikana
- 0 kertaa
 - 1 – 2 kertaa
 - 3 tai useammin
4. Liikun omasta mielestäni tarpeeksi
- kyllä
 - en
5. Millaista liikuntamuotoa haluaisit alkaa harrastamaan
- ryhmäliikuntaa (esim. kuntojumppa)
 - joukkuepelejä (esim. sähly)
 - yksilöliikuntaa (esim. hiihto)
 - en mitään
6. Toivoisitko työnantajasi järjestävän ohjattua liikuntaa ja olisitko valmis lähtemään siihen mukaan liikkumaan
- kyllä
 - en
 - en tiedä

7. Tunnetko liikunnan ja harrastuksen auttavan sinua jaksamaan paremmin

- kyllä
- en
- en tiedä

Työssä jaksaminen

8. Miten viihdyt työssäsi

- en ollenkaan
- kohtalaisesti
- hyvin
- erinomaisesti

9. Tunnetko saavasi onnistumisen tunteita työskennellessäsi

- en koskaan
- joskus
- usein
- aina

10. Miten mielekkäänä koet työskentelyn 1 = en ollenkaan – 5 = erittäin miellekästä

- | | |
|----------------------|-----------|
| lasten kanssa | 1 2 3 4 5 |
| työkavereiden kanssa | 1 2 3 4 5 |
| vanhempien kanssa | 1 2 3 4 5 |
| esimiehen kanssa | 1 2 3 4 5 |

11. Millainen on mielialasi työpäivän jälkeen

- hyvin uupunut
- väsynyt
- hyvä
- pirteä

12. Kuinka paljon työasiat ovat mielessäsi työpäivän jälkeen

- ei ollenkaan
- jonkun verran
- koko ajan

13. Oletko joutunut olemaan työstä pois viimeisen puolen vuoden aikana väsymyksen / jaksamattomuuden takia

- en
- kyllä

14. Tunnetko saavasi tukea

- työkaveriltasi en kyllä
- esimieheltäsi en kyllä

15. Tunnetko työssäsi kiirettä

- en
- joskus
- kyllä

Työyhteisö ja organisaatio

16. Työyhteisö ja organisaatio 1 = en , 3 = ehkä, 5 = kyllä

Tunnen tulevani kuulluksi työyhteisössä	1 2 3 4 5
Osaan antaa palautetta työkaverille	1 2 3 4 5
Tunnen olevani tasa-arvoinen työntekijä työyhteisössä	1 2 3 4 5
Tunnen itseni tärkeäksi koko organisaatiossa	1 2 3 4 5
Uskallan pyytää työkavereilta apua ongelmatilanteissa	1 2 3 4 5
Osallistun aktiivisesti työyhteisön kehittämiseen	1 2 3 4 5
Tiedän hyvin omat työtehtäväni ja vastualueet	1 2 3 4 5
tunnen, että esimies ymmärtää minua	1 2 3 4 5

17. Voit halutessasi lisätä omia mietteitä sekä antaa palautetta kyselystä.
