

Opinnäytetyö YAMK

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2019

Tutoropettaja Anssi Lähde

Terhi Siltanen

TYÖELÄMÄTAITOJEN JOHTAMINEN VARHAISKASVATUKSESSA

- Työelämätaitojen koulutusmateriaali

Terhi Siltanen

TYÖELÄMÄTAITOJEN JOHTAMINEN VARHAISKASVATUKSESSA

- Työelämätaitojen koulutusmateriaali

Työelämätaidot ovat tärkeää prosessiosaamista työpaikalla. Työntekijöillä ei aina ole selvää käsitystä siitä, miten heidän toimintansa ja valintansa vaikuttavat koko työyhteisöön. Jokaisen työntekijän on kannettava vastuuta yhteisestä työstä ja toimittava sääntöjen sekä toimintatapojen mukaisesti.

Kehittämiprojektin tavoitteena on tutkia työelämätaitoja ja käsityksiä niistä eräässä Suomessa toimivan varhaiskasvatuspalveluja tuottavan yrityksen työntekijöiltä. Lopputuloksena syntyi koulutusmateriaali työelämätaitojen kouluttamista varten.

Projekti toteutettiin tutkimalla päiväkotien työntekijöiden, päiväkotien johtajien ja yrityksen hallinnossa työskentelevien henkilöiden käsityksiä työelämätaidoista kyselyn avulla. Kyselyiden tuloksista eli tutkittavien käsityksistä työelämätaidoista kasattiin työelämätaitojen koulutusmateriaali päiväkotien johtajien käytettäväksi. Lisäksi tutkittiin, oliko päiväkotien työntekijöillä, päiväkotien johtajilla ja hallinnon työntekijöillä erilaiset käsitykset työelämätaidoista sekä niiden toteutumisesta ja kouluttamisesta työpaikalla sekä organisaatiossa.

Tulosten perusteella kaikilla (n=16) kyselyyn vastanneilla oli pääosin yhtäläinen käsitys työelämätaidoista, ja he nostivat varhaiskasvatuksessa tärkeimmiksi työelämätaidoiksi vuorovaikutuksen, ammatillisuuden ja ammattitaidon, osaamisen kehittämisen, yhteistyötaidot, työpaikan sääntöjen noudattamisen, joustamisen, lojalisuuden, päätösten teon ja työtehtävien rajaamisen. Tulokset olivat pääosin samankaltaisia, mutta eroavaisuutta liittyi työelämätaitojen kouluttamiseen liittyen. Tulosten perusteella varhaiskasvatuksessa on tarvetta pitää yllä keskustelua työelämätaidoista ja tarjota aiheesta koulutusta työntekijöille.

Koulutusmateriaali rakennettiin kyselyiden tulosten perusteella ja työpaja työskentelyä apuna käyttäen. Päiväkotien johtajista muodostettiin pieni työpajaryhmä, jossa käytiin läpi kyselyiden tuloksia ja pohdittiin, mitä työelämätaitojen osa-alueita otetaan mukaan koulutusmateriaaliin. Koulutusmateriaalin tarkoitus on tulevaisuudessa muuttua aina sen hetkisen tarpeen mukaan. Materiaalia voi muokata, nyt olemassa oleva materiaali toimii pohjana.

Tarvetta työntekijöiden työelämätaitojen kouluttamiselle on. Vaikka monet työelämätaitojen osa-alueista ovat itsestään selviä, on niitä hyvä kerrata aika ajoin kaikkialla, joissakin yksiköissä työelämätaitojen läpikäynti on äärimmäisen tärkeää työyhteisön hyvinvoinnin kannalta.

ASIASANAT:

Varhaiskasvatus, työelämätaidot, johtaminen, koulutusmateriaali.

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master of socialcare | Development and management of social affairs and health

2019 | 56 pages, 27 appendix

Terhi Siltanen

MANAGING WORKING SKILLS IN EARLY CHILDHOOD EDUCATION

- Training material for working life skills

Working life skills are important process skills in the workplace. Employees do not always have a clear idea of how their actions and choices affect the entire work community. Each employee must take responsibility for working together and following rules and practices.

The aim of the development project is to study the skills and perceptions of working life by employees of a company providing early childhood education services in Finland. The result was educational material for the training of working life skills.

The project was carried out by surveying the perceptions of working life skills of the kindergarten workers, the kindergarten managers and the people working in the company through a questionnaire. The results of the surveys, mainly the subjects' perceptions of working life skills, were used to compile working life skills training materials for the kindergarten managers. In addition, it was examined whether kindergarten employees, day care center managers and administrative staff had different conceptions of working life skills and their implementation and training in the workplace and in the organization.

Based on the results, all respondents (n=16) had a broadly similar understanding of working life skills and identified early childhood education as key working life skills: interaction, professionalism and workmanship, skills development, collaboration, workplace compliance, flexibility, loyalty, decision making and job limitation. The results were largely similar, but there was a difference in the training of working life skills. Based on the results, there is a need for early childhood education to maintain a debate on working life skills and to provide training for workers on the subject.

The training material was constructed based on the results of the questionnaires and the workshop was used to assist. A small workshop was set up with the managers of the kindergartens, which examined the results of the questionnaires and considered which aspects of working life skills would be included in the training material. The purpose of the training material in the future is to always change according to the current need. Material can be edited; existing material will serve as a template.

There is a need to train workers in working life skills. While many aspects of working life skills are self-evident, it is good practice to repeat them from time to time everywhere, in some units the review of working life skills is extremely important for the well-being of the work community.

KEYWORDS:

Early childhood education, working life skills, leadership, training material.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT	8
2.1 Kehittämiprojektin tausta	8
2.2 Kehittämiprojektin tarve ja tavoite	9
2.3 Kehittämiprojektin tutkimuskysymykset	9
3 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	11
4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	12
4.1 Työelämä	12
4.1.1 Työelämän muutos	13
4.1.2 Työn kehittäminen	14
4.1.3 Vuorovaikutus työssä	14
4.2 Työelämätaidot	16
4.2.1 Työelämätaitojen kehittäminen	19
4.3 Työ varhaiskasvatuksessa	21
4.3.1 Johtaminen varhaiskasvatuksessa	22
5 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS	25
5.1 Prosessikaavio projektin etenemisestä	25
5.2 Aineistonkeruu	26
5.2.1 Kyselyhaastattelu	28
5.3 Aineiston analysointi	29
6 KYSELYIDEN TULOKSET	30
6.1 Päiväkotien työntekijöiden vastaukset	30
6.2 Päiväkotien johtajien vastaukset	33
6.3 Hallinnon vastaukset	34
7 TULOSTEN ANALYSOINTI	36
8 KEHITTÄMISPROJEKTIN TUOTOS	40
8.1 Työpajatoiminta	40

8.2 Koulutusmateriaalin rakentaminen	41
8.2.1 Koulutusmateriaalin ensimmäinen versio	42
8.2.2 Koulutusmateriaalin lopullinen versio	43
8.3 Koulutusmateriaalin implementointi	44
9 EETTISYYS, LUOTETTAVUUS JA YHTEENVETO	45
9.1 Kehittämisprojektin luotettavuus ja eettisyys	45
9.2 Yhteenveto kehittämisprojektista ja sen tuloksista	46
10 POHDINTA JA KEHITTÄMISEHDOTUS	49
LÄHTEET	52
Päiväkotien työntekijöiden vastausten koodaus	1
Päiväkotien johtajien vastausten koodaus	11
Hallinnon työntekijöiden vastausten koodaus	12

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje.

Liite 2. Ohjeistus työntekijöille.

Liite 3. Kyselylomake työntekijöille.

Liite 4. Saatekirje ja kysely päiväkodin johtajille ja hallinnon työntekijöille.

Liite 5. Koulutusmateriaali.

Liite 6. Vastausten koodaus.

KUVIOT

Kuvio 1. Prosessikaavio.

26

Kuvio 2. Vastausten jakauma.

36

1 JOHDANTO

Toimivat työelämätaidot vaativat työntekijältä itsetuntemusta ja taitoa johtaa omaa työtään. Työpaikat ja työyhteisöt ovat erilaisia, joten on löydyttävä taitoa sovittaa itsensä ja työtapansa työyhteisöön ja sen toimintaan. Työantajaa ja työntekijää sitovat sekä velvoittavat lait ja asetukset. (Surakka & Rantamäki 2013, 5.)

Työntekijän keskeisiä velvollisuuksia työpaikalla: huolellisuus, lojaalisuus työnantajaa kohtaan ja salassapitovelvollisuus. Työntekijän tulee tehdä hänelle annettu työ huolellisesti ja joutuisasti, sekä noudattaa työnantajan antamia määräyksiä työn suorittamisen suhteen. Työpaikan olosuhteisiin ja turvallisuuteen liittyvistä epäkohdista on jokaisen työntekijän tehtävä raportoida esimiehelle. Työpaikan liikesalaisuuksien vuotaminen työpaikan ulkopuolelle aiheuttaa vahinkoa työnantajalle. (Työsuojelu 2016.)

Tämän kehittämisprojektin tarkoitus ja tavoite on tutkia, mitä työelämätaidot tarkoittavat varhaiskasvatuksessa työskenteleville lastentarhanopettajille, lastenhoitajille, päiväkotiapulaisille, päiväkotien johtajille, palvelupäälliköille ja aluejohtajille, ja mitkä työelämätaidot he nostavat tärkeimmiksi työelämätaidoiksi. Tarkoituksena on verrata työntekijöiden käsityksiä työnantajan käsityksiin työelämätaidoista. Tutkimusongelmana on selvittää mitä, miten työntekijöiden ja työantajan käsityksen työelämätaidoista eroavat toisistaan.

Keskeisimmät tutkimuskysymykseni tulevat olemaan: Mitä työelämätaidot varhaiskasvatuksessa ovat? Mitkä ovat tärkeimmät / keskeisimmät työelämätaidot? Miten työntekijöiden ja työantajan näkemykset työelämätaidoista eroavat toisistaan?

Työelämätaidoista käytetään eri nimityksiä: puhutaan työyhteisötaidoista, alaistaidoista ja työntekijätaidoista sekä työyhteisötaidoista. Alaistaidot on käsitteenä vähentynyt puheissa, se korvataan usein työyhteisö- tai työelämätaidoilla. Tässä kehittämisprojektissa käytetään kaikista edellä mainituista yhteisesti nimitystä työelämätaidot.

Tämän kehittämisprojektin tuotoksena syntyy päiväkotien johtajille suunnattu työelämätaitojen koulutusmateriaali. Työantajan näkökulmasta on mielenkiintoista selvittää, mitä työelämätaidot tarkoittavat työntekijöille käytännössä. Koulutusmateriaalista ei saa niin toimivaa, mikäli ei ole tiedossa mitkä lähtökohdat ovat. Koulutusmateriaalia on tarkoitus käyttää säännöllisesti työyhteisön kouluttamiseksi. Esimerkiksi uuden toimintavuoden alussa syksyisin työyhteisöön tulee usein uusia työntekijöitä, joilla ei kaikilla välttämättä

ole vielä yhtään kokemusta työelämästä. Mikäli työyhteisössä esiintyy haastavia tilanteita tai huomataan, että työyhteisö kaipaa muistuttelua työelämätaitoihin liittyen, on koulutusmateriaali toimiva tapa palautella mieleen, miten työpaikalla tulee toimia ja mitä työelämätaidot olivatkaan.

2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

Olen työskennellyt varhaiskasvatuksessa kahdeksan vuotta, joista esimies tehtävissä päiväkodin johtajana yli kolme vuotta. Näiden vuosien aikana olen havainnut, että työelämätaidot ovat monelle työntekijälle vieras käsite ainakin osittain. Kaikille ei ole selvää, että työpaikalla tulee toimia ammatillisesti, eikä kaikkia henkilökohtaisen elämän asioita ole soveliasta tuoda mukanaan töihin. Työelämätaitoja pidetään yksittäisen henkilön yksilöllisinä taitoina, jotka mitataan toisten ihmisten kanssa yhdessä työskentelemällä. Yksittäisen työntekijän työelämätaitoja ei voi arvioida ilman työyhteisöä. (Roos & Mönkkönen 2015, 10.) Työntekijöillä ei ole aina käsitystä siitä, kuinka paljon heidän oma toimintansa vaikuttaa koko työyhteisöön. Työyhteisön toimivuuden kannalta on olennaista, että jokainen työntekijä kokee tulevansa arvostetuksi ja saa työskennellä itselleen tärkeiden haasteiden parissa työpaikalla. Jokaisen työntekijän vastuulla on kantaa vastuuta yhteisen työn tuloksesta. (Roos & Mönkkönen 2015, 11-13.) Yhteisten toimintamallien tai sopimusten noudattamatta jättäminen yhden henkilön toimesta vaikuttaa koko työyhteisöön.

Päiväkodeissa työskentelee eri koulutustaustaisia asiantuntijoita: muun muassa lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia. Nykypäivän asiantuntijoilta vaaditaan kykyä reflektoida ja tarkastella asioita eri näkökulmista. Asiantuntija tulee omata yhteistyö- ja työyhteisötaitoja, sekä osattava toimia erilaisissa konteksteissa. Asiantuntijuus ja sen kehittäminen on elinikäinen prosessi. (Mäkinen 2014, 10.)

2.1 Kehittämiprojektin tausta

Suomalaisen työssäkäyvän ihmisen päivittäisestä ajasta noin puolet käytetään työntekoon. Työstä saadut opit ja kokemukset muodostavat osan elämän sisällöstä. Työn tarjoamat virikkeet kehittävät taitoja ja aivoja. (Surakka & Rantamäki 2013, 12.) Työn ei tule olla tärkein asia elämässä, mutta jos työhän ei panosta eikä sitä tee antamalla kaikkensa, ei työn tekemisessä ole mielekkyyttä (Aaltonen & Lindroos 2012, 22-23).

Yrityksellä ja työntekijöillä tulee olla yhtenäinen käsitys työelämätaidoista, jotta työ työpaikalla toteutuisi ja työntekijät voivat hyvin. Kun työntekijöiden taidot ja toimintatavat ovat tasolla, mikä parantaa työyhteisön ja samalla koko organisaation mahdollisuuksia, on toiminta laadukasta. Jokainen työntekijä on loppujen lopuksi vastuussa omista

toimintatavoistaan. (Surakka & Rantamäki 2013, 24.) Esimiehen tehtävä on ottaa puheeksi työntekijän kanssa hänen tapansa toimia, mikäli ne eivät ole yrityksen arvojen ja toimintatapojen mukaisia. Esimies ohjaa työntekijää oikeaan suuntaan ja herättelee arvioimaan sekä refleктоimaan omaa työskentelyään.

Tunteet tarttuvat, niin myös innostus. Mikäli esimies on innostunut työstään ja työstä, mitä työntekijät tekevät. Hänen tulee näyttää suunta, jonne kaikki kulkevat. Työntekijöiden innostusta lisää ja kasvattaa esimiehen oma innostus perustehtävää ja perusasioita kohtaan. Jos esimies ei ole kiinnostunut tai innostunut perustehtävästä, eivät työntekijäkään koe perustehtävää tärkeäksi, ja näin yhteinen tavoite ei tule saavutetuksi. (Tiilikä 2016, 50-55.) Tunteet ovat läsnä kaikessa toiminnassamme ja ne määrittävät asioiden merkityksellisyyden ja auttavat priorisoinnissa. Organisaatioon, työyhteisöön, tiimiin, ammattiin ja työtehtäviin sitoutuminen on enemmänkin tunteisiin perustuvaa. (Seppänen-Järvelä & Karjalainen 2008, 92.)

Työelämätaidoista ja alaistaidoista tehdyistä tutkimuksissa on selvinnyt, ettei kaikille työntekijöille työelämätaidot tai alaistaidot ole käsitteenä tuttu. Aitto-Oja on tutkimuksessaan selvittänyt lastentarhanopettajien käsityksiä alaistaidoista. Haastatelluista lastentarhanopettajista vain kaksi oli oikeilla jäljillä alaistaitojen merkityksen suhteen. (Aitto-Oja 2013, 31.) Aihetta käsittelevistä tutkimuksista on noussut myös esille, ettei koulutus vastaa työelämässä vaadittavia taitoja tai työn vaativuuteen.

2.2 Kehittämiprojektin tarve ja tavoite

Kehittämiprojektin tavoitteena on rakentaa yksityiselle varhaiskasvatus yritykselle ja sen palveluksessa toimiville päiväkotien johtajille koulutuspaketti työelämätaidoista. Päiväkotien johtaja voivat koulutuspaketin avulla kouluttaa työntekijöitään ja avata heille, minkälaisia työelämätaitoja heiltä vaaditaan ja odotetaan. Työntekijöiden ja työnantajan odotukset ja mieltymykset työelämätaidoista tulee kohdata ja vastata toisiaan.

2.3 Kehittämiprojektin tutkimuskysymykset

Keskeisimmät tutkimuskysymykset tässä kehittämiprojektissa ovat: Mitä työelämätaidot varhaiskasvatuksessa ovat? Mitkä ovat tärkeimmät / keskeisimmät työelämätaidot? Miten työntekijöiden ja työnantajan näkemykset työelämätaidoista eroavat toisistaan?

Päiväkotien työntekijöille ja johtajille sekä yrityksen hallinnossa työskenteleville henkilöille lähetetään kysely, jonka avulla selvitetään ja tutkitaan heidän käsityksiään varhaiskasvatuksessa tarvittavista työelämätaidoista sekä selvitetään, mitä työelämätaitoja he pitävät tärkeimpinä. Kyselyiden vastausten avulla tutkitaan, onko eri työ- ja ammattiryhmien edustajilla eriäväiset käsitykset työelämätaidoista, ja näitä mahdollisia eroja verrataan. Vastausten perusteella rakennetaan koulutusmateriaali työelämätaitojen kouluttamista varten.

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Kehittämisprojekti tehdään eräälle Suomessa toimivalle yksityiselle varhaiskasvatuspalveluja tuottavalle yritykselle. Yrityksellä on eri kokoisia päiväkoteja ympäri Suomen. Päiväkodeissa työskentelee päiväkodin johtajia, lastentarhanopettajia, lastenhoitajia ja päiväkotiapulaisia.

Yritys on viime vuosina kasvanut vauhdilla uusien päiväkotien ja yrityskauppojen myötä, ja työllistää noin 1500 työntekijää eri päiväkodeissa. Hallinnon tehtävissä työskentelee 30 henkilöä. Kasvu edellyttää uusien työntekijöiden palkkaamista.

Päiväkodeissa työskennellään tiimeissä, joissa työskentelee yleisesti ottaen lastentarhanopettajia ja lastenhoitajia. Lastentarhanopettajat ovat vastuussa tiimin ja lapsiryhmän toiminnasta. Yrityksen päiväkodeissa osa päiväkotien johtajista toimii johtajan tehtävien lisäksi ryhmässä lastentarhanopettajana, mutta pieni osa päiväkotien johtajista toimii kahden tai useamman päiväkodin hallinnollisena johtajana, eivätkä toimi siis ryhmässä lastentarhanopettajana.

Päiväkodin johtaja osallistuu ja vaikuttaa päiväkodin arkeen, mutta hän ei voi olla läsnä kaikkialla koko ajan. Jokainen työntekijä on vastuussa, että työskentelee sovittujen toimintaperiaatteiden ja -tapojen mukaisesti, silloinkin kun esimies ei ole paikalla valvomassa. Työntekijöillä on vastuu ohjata omaa työtään aktiivisesti ja tehdä työnsä kuten on sovittu ja työsopimuksessa määritelty.

4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

4.1 Työelämä

Keskimäärin puolet ihmisen arjesta kuluu työntekoon. Työn merkitys ihmisten elämässä on muuttunut paljon. Vielä 1950 luvulla työtä oli paljon, sillä yhteiskuntaa piti rakentaa uudelleen sotien jälkeen. Nykyisin työ ja sen tekeminen ovat pitkälti ihmisten omiin valintoihin pohjautuvia seikkoja. Työlle on mahdollista antaa itselleen sopiva rooli elämässä, työ voi olla joko tärkein asia elämässä, jolloin muut elämän osa-alueet jäävät vähemmälle tai sitten työ, perhe-elämä ja vapaa-aika saavat yhtä suuren osan ja niihin pystyy panostamaan yhtä paljon. (Rantamäki & Surakka 2013, 12-13.)

Toisille työ merkitsee tapaa ansaita rahaa ja toisille taas nautintoa, jokainen päättää itse oman työnsä merkityksen omalle elämälleen. Työltä myös odotetaan ja halutaan erilaisia asioita. Osa rakentaa itselleen suunnitelman työuralleen ja tavoittelee erilaisia kehittymismahdollisuuksia, jotta voi edetä urallaan. Toiset eivät halua ottaa riskejä työn suhteen vaan arvostavat turvallisuutta sekä pysyvyyttä, he saattavat työskennellä saman työnantajan palveluksessa kymmeniä vuosia, jopa koko työelämänsä. (Rantamäki & Surakka 2013, 13-14.) Osa työntekijöistä kokee oikeutenaan käyttää hyväkseen työn tuomia ”etuja”, esimerkiksi oikeutta saada sairauslomaa, koska työkaverikin oli saanut. Jos työnteko perustuu vain sen mukanaan tuomiin oikeuksiin työntekijöille, koko työelämäjärjestelmä ei pidemmän päälle enää toimi. Jokaiseen oikeuteen kuuluu velvollisuus, sillä ilman velvollisuutta ei voi olla oikeutta. (Heberlein 2009, 53-54.)

Jari Hakanen (2011) mainitsee väitöskirjassaan, että osa työntekijöistä on työpaikoilla innostunut kehittämään ja ideoimaan työtapoja ja-käytäntöjä. Kokemusta työn imusta haetaan hyvinvoinnista ja innostuneisuudesta. Koska työelämä pitää nykyisin sisällään epävarmuustekijöitä ja muutoksia, löytyy työn imu usein pysyvyydestä ja mahdollisuudesta keskittyä omaan työtehtäväänsä ilman jatkuvaa stressiä.

Liisa Eitakarinen julkaisun (2010) mukaan Suomessa työmarkkinoilla on ollut nähtävillä suuria muutoksia jo vuodesta 2004 alkaen, jolloin työmarkkinoilta poistui työvoimaa enemmän kuin uutta työvoimaa tuli. Ja koska Suomen kansa vanhenee ja syntyvyys on laskussa, arvioidaan, että työikäisiä on 30 000 vähemmän vuonna 2030 kuin vuonna 2010.

Työelämästä poistutaan pääsääntöisesti eläkkeelle tai sairauden takia. Myös ihmisen oma motivaatio ja kiinnostus työtä kohtaan vaikuttaa, halutaanko työelämässä pysyä. Joissain töissä vaaditaan työntekijältä enemmän kuin jossakin toisessa työssä. Jotkin työt ovat enemmän itsenäisiä ja työntekijän on mahdollista tehdä itse vastuullisia päätöksiä. Toisissa töissä taas on tarkasti luodut toimintatavat ja pelisäännöt, joihin kaikkien työntekijöiden on sitouduttava. (Rantamäki & Surakka 2013, 14.)

4.1.1 Työelämän muutos

Suomalaisessa työelämässä tapahtuu muutoksia muun muassa monikulttuurisuuden lisääntyessä, ammattirakenteiden muuttuessa ja työn moni-ilmeisyyden kasvaessa. Työpaikat keskittyvät yhä selvemmin isoihin kaupunkeihin ja niiden ympärille. Työpaikoilla on käynnissä myös sukupolven vaihdos, kun vanhimmat työntekijät siirtyvät eläkkeelle ja nuoret, vastavalmistuneet työntekijät aloittavat työuransa. Eri sukupolvet ja niiden suhde näkyy hyvin vahvasti työpaikoilla, sillä sitä kautta työhön liittyvät asenteen ja näkemykset voivat erota paljonkin toisistaan eri sukupolven edustajien välillä. Maahanmuuttajien määrä työpaikoilla on nousussa etenkin Uudellamaalla. Työyhteisöjen monikulttuurisuus haastaa työpaikkoja arvioimaan ja muuttamaan toimintatapojaan. (Kauppinen & Kumpp. 2013, 35-38.)

Nuoret, jotka aloittavat omaa työuraansa ensimmäisessä työpaikassaan ovat usein joustavia monien asioiden suhteen. Heillä ei ole vielä vankkaa tietoa siitä, miten erilaiset asiat työelämässä ja työpaikalla toimivat, ja minkälaisia vaikutuksia asioilla on heihin. Ensimmäisessä työpaikassa nuoret oppivat ensin työelämän käytäntöjä ja oman työpaikan toimintamalleja. (Rantamäki & Surakka 2013, 17-19.)

Työnantajayritykset kilpailevat tällä hetkellä etenkin sosiaali- ja terveysalalla osaavista ja pätevistä työntekijöistä. Työn vaativuus kasvaa koko ajan. Vaikka työntekijöiltä odotetaan ja vaaditaan osaamista, on työnantajien kiinnitettävä huomiota työolojen aktiiviseen kehittämiseen ja työntekijöiden sitouttamiseen. (Salminen 2015, 33-37.)

Suomessa radikaalien muutosten tapahtuminen työelämässä on hidasta, tällä hetkellä jopa mahdotonta, sillä tämän hetkinen työlainsäädäntö ja verotus eivät salli radikaaleja muutoksia. Työntekijän ja työnantajan roolit ovat kuitenkin muuttumassa Suomessakin ja näyttää siltä, että kehitys vie kohti työntekijän vastuun kasvattamista. Aloilla, joissa on pulaa osaavista ja pätevistä työntekijöistä, on osaavilla työntekijöillä mahdollisuus valita

työpaikkansa ja vaikuttaa jossain määrin työehtoihin. Työelämä alkaa panostaa niihin työntekijöihin, jotka ovat itse omasta tahdostaan pitäneet huolta omasta ammattitaidostaan, ja joiden osaaminen vastaa työn vaatimuksia sekä nopeastikin muuttuvia tarpeita. (Salminen 2015, 39-40.)

4.1.2 Työn kehittäminen

Tulevaisuuden työelämässä työelämätaidoilla on entistä suurempi merkitys. Etenkin vuorovaikutus, oppiminen, innostaminen ja itsetuntemus nostetaan esille. Työntekijöiden tulee osata tunnistaa ja sanoittaa omaa osaamistaan entistä paremmin. Tulee olla kykyä tunnistaa omat kehityskohteensa ja tarttua niihin. (Ilmarinen 2017.) Sekä Aitto-oja (Aitto-oja 2013), Laine (Laine 2010), Lemmetyinen (Lemmetyinen 2014), että Palosaari-Aubry (Palosaari-Aubry 2014) toivat tutkimuksissaan esille yksilön kyvyn tarkastella kriittisesti omaa toimintaansa ja valmiutta kehittää omaa osaamistaan. Työntekijän vastuulla on kartuttaa ja kehittää omaa osaamistaan, sekä jakaa tietoa muille työyhteisön jäsenille. Jaettu asiantuntijuus kehittää koko työyhteisöä ja parantaa työn laatua. (Palosaari-Aubry 2014, 16-17.) Työntekijät voivat oppia toisiltaan uutta (Aitto-oja 2013, 6).

Lemmetyisen (Lemmetyinen 2014, 9-11) tutkimuksen mukaan itsensä ja työnsä kehittäminen vaatii oman työn tarkkailua ja on uskallettava kysyä itseltään ”pystynkö minä suorittamaan tästä tehtävästä?”. Opiskelujen aikana, työharjoitteluissa ja työelämässä opittuja taitoja tulee osata soveltaa eri konteksteissa. Oma oppimista ja tavoitteiden toteutumista tulee osata sekä pystyä arvioimaan kriittisesti. Uimonen (Uimonen 2016, 12) tuo tutkimuksessaan esille työntekijän kyvyn kontrolloida omaa toimintaansa eri tilanteissa. Ammattilainen tietää miten missäkin tilanteessa on soveliaista toimia. Valmius oman työnsä kehittämiseksi lähtee sisäisestä motivaatiosta. Sisäinen motivaatio tulee työntekijästä itsestään ja hänen halustaan tehdä työtä. (Rautauoma 2017, 25-26).

4.1.3 Vuorovaikutus työssä

Vuorovaikutus on iso ja tärkeä osa yrityksen sosiaalista pääomaa, sillä se on toimivan työyhteisön perusta. Hyvä vuorovaikutus vaatii jokaiselta osallistumista. (Kaivola 2003, 145-146.)

Työyhteisön jäsenten tulee toimia vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Esimies toimii vuorovaikutuksessa alaisten kanssa ja alaiset toimivat vuorovaikutuksessa keskenään. Vuorovaikutteisen johtamisen kautta jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus saada äänensä kuuluville, tulla kuuluksi, arvostetuksi ja päästä mukaan päätöksen tekköön. (Aitto-oja 2013, 6.) Työntekijät palavat halusta saada tietää, miksi he ovat työpäällä, mitä heiltä odotetaan ja millä keinoin he voivat saavuttaa asetetut tavoitteet? Johtajan on osattava vastata heidän kysymyksiinsä selkeästi ja ytimekkäästi. Vuorovaikutustilanteiden tulee olla luontevia ja niihin tulee panostaa. Mikäli vuorovaikutustilanteisiin ei panosteta, ei työyhteisössä pidetä niitä arvossa. (Smallwood, Sweetman & Ulrich 2008, 83-84.)

Alaistaidot omaava työntekijä haluaa vapaaehtoisesti pitää yllä hyvää vuorovaikutussuhdetta esimiehensä ja koko työyhteisön kanssa. Aitto-ojan (2013, 9-12) tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksessa on havaittavissa, etteivät työntekijät koe vuorovaikutuksen rakentamista, työyhteisön ja organisaation kehittämistä tärkeäksi, koska kokevat, että lasten kanssa tehtävän työn lisäksi muut tehtävät kuormittavat liikaa. Varhaiskasvatuksessa kuitenkin edellytetään yhä enemmän kykyä toimia yhteistyössä koko työyhteisön kanssa ja ottaa kollektiivisesti vastuuta työstä. Oppivan työyhteisön rakentaminen luo vankan perustan perustehtävälle.

Jokaisessa työyhteisössä esimiehen tavoitteena on saada työyhteisö soutamaan yhteistä venettä samaan suuntaan. Ihanteellisessa tilanteessa kaikki työyhteisön jäsenet ovat motivoituneita kulkemaan samaan suuntaan, kohti yhteistä tavoitetta. Mutta todellisuudessa asia ei ole näin yksinkertainen. Ei riitä, että esimies antaa suunnan ja ohjeen, ja kaikki toimivat heti sen mukaisesti. Esimiehen tulee kertoa koko työyhteisölle avoimesti ja rehellisesti, mitä konkreettisia keinoja tarvitaan, asettaa selkeitä ja realistisia tavoitteita ja luoda kulttuuri, mikä sitouttaa työntekijät. Työyhteisölle on kerrottava, miten toimitaan, mitä kohti suunnataan ja miksi näin pitää toimia. Kommunikointi on kaiken perusta. (Riggs & Riggs 2018, 180-181.) Kommunikointi ja viestintä ei ole kuitenkaan vain esimiehen tai johdon vastuulla, vaan jokainen työntekijä vastaa siitä myös. Tietoa on yleensä saatavilla paljonkin, mutta kaikki työntekijät eivät ole kiinnostuneita tai motivoituneita hankkimaan ja hyödyntämään tarjolla olevaa tietoa. (Kauhanen 2009, 176.)

Eveliina Pennanen on tutkinut väitöskirjassaan hallinnollista vuorovaikutusta sairaala-työyhteisössä. Pennanen mainitsee, että vuorovaikutuksen merkitys työyhteisön hyvinvoinnille ja sen rakentumiselle on moninainen. Tutkimuksessa mukana ollut henkilöstö koki, että kokemus kuulumisesta työyhteisöön, yhteistyön toteutuminen, vaikuttamisen

mahdollisuus, vertaistuen saaminen ja tiedon riittävä saaminen ovat vuorovaikutusprosessin osia. (Pennanen 2018, 43-44.) Säännöllisesti tapahtuvat vuorovaikutustilanteet, kuten viikoittaiset palaverit, nähdään tärkeinä vuorovaikutustilanteina, joilla on yhteisöllisyyttä tukeva merkitys, sillä näissä tilanteissa työntekijät pystyvät tapaamaan toisiaan ja saavat palaveria pitävältä johtajalta ajantasaista tietoa. (Pennanen 2018, 44.)

4.2 Työelämätaidot

Työelämätaidot ovat työtehtävässä tarvittavia taitoja, jotka määrittyvät tarkemmin kyseessä olevan työtehtävän mukaan. Työelämätaidot ovat prosessiosaamista, jota tarvitaan substanssiosaamisen lisäksi työstä suoriutumisessa. Työelämätaidot voidaan jakaa esimerkiksi kolmeen osaan: ammatissa tarvittava substanssiosaaminen, yleiset työelämätaidot ja asiantuntijan erityistaidot. (Salminen 2015, 67-70.)

Työelämätaidot ovat työn ja työyhteisön vastuullista kehittämistä. Tämä kehitystyö on jokaisen työyhteisöön kuuluvan jäsenen vastuu ja tehtävä, asemasta ja työtehtävästä riippumatta. Se tarkoittaa yhteistyötä, kommunikointia, itsensä ja työkavereiden kunnioittamista sekä asioiden edistämistä aikuismaisella ja neuvottelevalla otteella. (Aaltonen & Lindroos 2012, 37.) Työntekijät ovat työelämätaitoisia, kun he tuntevat ja tiedostavat oman työnsä tavoitteet, ottavat vastuun omasta tekemisestään, tekevät tehtävänsä kannalta olennaisia asioita ja ovat innokkaita oppimaan uutta sekä ottamaan selvää asioista (Luukkala 2011, 214-215). Työyhteisössä jokaisen työntekijän on tuotava esille oma kokemuksensa ja osaamisensa sekä oltava valmis kehittämään omaa osaamistaan. (Cumming ym. 2013.)

Aiemmin tehtyjen tutkimusten (Aitto-oja 2013, Ilmarinen 2017, Laine 2010, Lappalainen 2016, Lemmetyinen 2014, Palosaari-Aubry 2014, Rautauoma 2017) perusteella tulevaisuuden tärkeimmiksi työelämätaidoiksi mainitaan: kyky ja halukkuus auttaa työkavereita, lojaalisuus ja sitoutuneisuus työntajaa kohtaan, sääntöjen noudattaminen, oma-aloitteisuus, itsensä kehittäminen ja kriittinen ajattelu, kyky toimia vuorovaikutuksessa ja vuorovaikutuksellisesti, itsetuntemus, tunneälykyys ja empatia, kyky verkostoitua, valmius muutokselle, kyky toimia erilaisissa ympäristöissä, itseohjautuvuus, työnhallinta, ammatillinen osaaminen ja ammattitaito, kyky toimia riittävän laadukkaasti, kyky ja valmius ratkaista ongelmia, palautteen antaminen ja vastaanottaminen, sekä tiedon jakaminen.

Aitto-oja käsittelee pro gradu- tutkimuksessaan alaistaitoja ja nostaa esille kolme tärkeintä alaistaitojen ulottuvuutta: yhteistyö ja vuorovaikutus esimiehen kanssa, yhteistyö ja vuorovaikutus työyhteisön kanssa ja oma ammatillisuus, sitoutuminen ja osallistuminen. Työelämätaidot eivät tarkoita vain, sitä miten työntekijät toimivat työpaikalla, vaan myös sitä millä tavalla he toimivat vuorovaikutuksessa esimiehen ja muiden työntekijöiden kanssa. (Aitto- oja 2014, 30-31.)

Ihmisten kyky hallita omaa elämää on heikentynyt, koska yhteiskunta ja organisaatiot tarjoavat vapauksia ja oikeuksia. Odotusten ja tavoitteiden viidakossa on entistä useammalla vaikeampaa selviytyä kuin ennen. Elämänlaatu on heikentynyt, vaikkei sitä itse huomaisikaan. Työelämätaidot tarkoittavat vastuun ottamista omasta työstään, työympäristöstään ja asenteestaan omaa työtään kohtaan. Työntekijöiden yksityiselämän haasteet heijastuvat valitettavan usein työelämään ja kasautuvat työyhteisön taakaksi. Työntekijät uskovat usein, että toimintatavat ja tyyli käyttäytyä kuuluvat vain henkilökohtaiselle alueelle, eikä niihin tulisi työpaikalla puuttua. Työyhteisöltä ja esimieheltä sekä asiakkailta tulleet palautteet ovat erinomaisia hetkiä tarkastella omaa tapaansa toimia, tunnistaa omat heikkoudet sekä epäkohdat ja kehittää tai karsia niitä pois parhaansa mukaan. (Aaltonen & Lindroos 2012, 20, 37.) Kehityskeskusteluissa ja muissa esimiehen kanssa käydyissä keskusteluissa esille nousevat silloin tällöin työntekijöiden haasteet ja ongelmakohdat työssä. Niiden puheeksi ottaminen esimiehen toimesta ei ole työpaikkakiusaamista ja työntekijän vikojen etsimistä. Myös työkavereilla on mahdollisuus ottaa puheeksi toisen työntekijän kyseenalaiset tavat toimia kyseisen työntekijän kanssa. Tämä kuuluu työhön, eikä sitäkään pidä mieltää työpaikkakiusaamiseksi. Jos epäkohtia ei oteta puheeksi tai niihin ei tartuta eikä niitä lähdetä muuttamaan, heikentävät ne työilmapiiriä. (Luukkala 2011, 215-216.)

Jos pidät itse tärkeänä, ettei työyhteisössä puhuta toisista työntekijöistä pahaa selän takana, ole itse ensimmäinen, joka ei tee sitä. Kohtele työkavereitasi kunnioittavasti ja pidä kiinni hyvästä käyttäytymisestä. Epäkohtelias käytös ja negatiivisuus ovat työpaikalla alentavat motivaatiota työhön, vievät mielenkiinnon vääriin asioihin ja ajavat työyhteisön muutostilaan, sillä harva viihtyy työpaikalla, missä työntekijät käyttäytyvät huonosti. (Aaltonen & Lindroos 2012, 38-39.)

Pohjimmillaan työssä on kyse hyvän ja nautittavan elämän luomisesta työn kautta eli tehdä hyvää toisillemme. Töissä on tärkeää toimia yhdessä hyvään pyrkien, innokkaasti. (Aaltonen & Lindroos 2012, 21.) Yhteinen tavoite ja päämäärä tulee olla kaikilla selvillä

ja jokaisen tulee sitoutua sen saavuttamiseksi asetettuihin välitavoitteisiin sekä toimintatapoihin.

Tiililä mainitsee teoksessaan, että pohjimmiltaan jokainen työntekijä haluaa vastuuta työpaikalla, mutta vastuuta tulee olla sen verran, miten kukin jaksaa ja pystyy sitä itse kantamaan. (Tiililä 2016, 60-61.) Kaikissa työtehtävissä vastuuta tai sen määrää ei kuitenkaan voi itse valita. Jos kyseessä on esimerkiksi vastuu ihmisen hyvinvoinnista, terveydestä tai hengestä, on työstä pystyttävä ottamaan vastuu. Jos vastuu on liian iso taakka, ei kyseinen työtehtävä ole oikea.

Jokainen työntekijä tarvitsee työyhteisötaitoja työelämässä. Usein työyhteisötaidoista puhuttaessa tulee mieleen niiden olevan käyttäytymiseen liittyviä elementtejä: tervehtiminen, kiittäminen ja anteeksi pyytäminen. Työyhteisötaidot ovat edellä mainittuja taitoja suurempi kokonaisuus: miksi juuri minä olen siellä, mikä on minun ja työyhteisön perustehtävä ja miten minä toimin työyhteisössäni. (Duunitori 2018.)

Työturvallisuuskeskuksen asiantuntijan Pirkko Mäkisen mukaan työyhteisötaidoilla tavoitellaan sitä, että työntekijöillä olisi hyvä olla töissä ja, että kaikki olisivat tyytyväisiä. Tähän tavoitetilään pääseminen vaatii vastavuoroista kuuntelemista ja rohkeaa kysymistä. Usein työntekijät tekevät toistensa tekevät toistensa tekemisistä tai sanomisista vääriä tulkintoja ilman, että tekisivät tarkentavia kysymyksiä. Väärät tulkinnat aiheuttavat turhia konflikteja. (Duunitori 2018.)

Mäkisen mukaan tärkeimpiä työyhteisötaitoja ovat: yhdessä tekeminen, kysyminen, toisten arvostaminen, tilannetaju ja peiliin katsominen. Yhdessä tekeminen vaatii vuorovai-
kutusta ja taitoa kuunnella toisia. Kysymysten esittäminen jää usein tekemättä, sillä aina ei osata hyödyntää kysymysten esittämiseen tarjottua mahdollisuutta. Kysymyksiä ja omia näkemyksiä on pystyttävä esittämään, kun on sopiva aika ja paikka. Usein asioista käydään keskustelua niiden henkilöiden kanssa, joita asia ei koske ja väärässä tilanteessa. Työyhteisö ei voi toimia, mikäli työntekijöiden ja koko työyhteisön välillä ei ole keskinäistä arvostusta. Välillä on hyvä pyrkiä asettumaan toisen asemaan. Tilannetaju pitää sisällään monia asioista, mutta Mäkisen mukaan on aina hyvä lähteä liikkeelle hyvistä käytöstavoista. Jokaisen on kyettävä tunnistamaan, miten tulee käyttäytyä missäkin tilanteessa. Toisinaan on hyvä pysähtyä ja peilata omaa tekemistään sekä arvioida omaa toimintaansa. On hyvä miettiä, että miten oma toiminta vaikuttaa työyhteisöön, rakentaa se sitä vai hajottaa. (Duunitori 2018.)

Mönkkönen ja Roos (2009) korostavat kirjassaan vuorovaikutuksen tärkeyttä työyhteisöissä. Nykyään puhutaan paljon muun muassa verkostoitumisen tärkeydestä, mutta samalla yhteistoiminta ja sen mukaan toimiminen eivät toteudu työpaikoilla. Työntekijät pitävät kovasti kiinni omasta työreviiristään ja ristiriitoja syntyy paljon, pienistäkin asioista. (Mönkkönen & Roos 2009, 85-86.)

4.2.1 Työelämätaitojen kehittäminen

Maailma ja työelämä muuttuvat, se on hyväksyttävä. Oma ajattelutapaa on haastettava ja uudistettava joka päivä. Omalle työlle ja toiminnalle ei voi tulla sokeaksi. (Aaltonen & Lindroos 2012, 33.) Muutokseen tulee sopeutua, tämä vaatii uuden oppimista. Itsensä kehittämisestä kiinnostunut ihminen on tietoinen ympärillään tapahtuvista muutoksista ja pyrkii aktiivisesti parantamaan omia toimintatapojaan sekä osaamistaan. (Surakka & Rantamäki 2013, 29.) Työelämässä on hyvä kehittää itselleen käytäntöjä ja rutiineja, jotka auttavat pitämään työn hallinnassa silloinkin, kun työssä tulee vastaan muutoksia ja epävarmuutta (Heikkilä 2014, 18).

Kehitysmyönteinen työntekijä, joka kehittää itseään oma-aloitteisesti, on yritykselle tärkeä resurssi ja voimavara. Työntekijää voi hyödyntää erilaisissa tehtävissä ja hänen osaamistaan voi jakaa. Jos työntekijä ei ole kiinnostunut itsensä kehittämisestä, jää hän nopeasti muista jälkeen. On jokaisen työntekijän vastuulla olla selvillä siitä, mitä odotuksia häneen kohdistuu työtehtävässään. Heikkilän (2014) väitöstutkimuksen mukaan palautteen pyytäminen ja vastaanottaminen omasta toiminnasta on tärkeä vaihe itsensä kehittämisessä. On oltava aktiivinen ja otettava selvää mitä muutos konkreettisesti tarkoittaa. Oman alan muutoksia ja kehitystä on seurattava, jotta voit tietää mitä sinulta tullaan tulevaisuudessa odottamaan. (Surakka & Rantamäki 2013, 29-31.)

Ihmiset tekevät valintoja työpaikoilla joka päivä. Valinnoilla muokkaat itseäsi. Kaikki valinnat mitä päivän aikana teet, eivät ole tietoisia, etkä jää ajattelemaan niitä. Mutta mitä enemmän käytät aikaasi ja mietit tekojesi sekä valintojesi merkityksiä, sitä paremmin tunnet itsesi, johdat itseäsi ja tunnistat oman toimintasi piirteitä. Mitkä asiat vaikuttavat valintoihisi ja miksi annat juuri niiden asioiden vaikuttaa? Teekö valintasi sen perusteella, mitä työkaverisi on valinnut tai tehnyt? Kenen annat vaikuttaa omiin valintoihisi? Jos toimit aina niin kuin, joku toinen toimii, et voi ikinä löytää oma tapaasi toimia, etkä pysty kehittämään itseäsi. (Surakka & Rantamäki 2013, 40-41.)

Esimiehen tehtävänä on luoda edellytyksen työn mielekkyydelle. Esimiehellä on tärkeä rooli työn, työyhteisön ja työkuultuuriin kehittämisessä, mutta pelkästään esimiehen teoilla muutosta ei saada aikaan. Muutos vaatii koko työyhteisön panostusta. (Aaltonen & Lindroos 2012, 33-46.) Esimiehen vastuulla on käydä keskustelua muutoksesta työntekijöiden kanssa. Jos työntekijän toimintatapojen on muututtava, täytyy esimiehen ottaa asia puheeksi. Työntekijälle täytyy avata, miksi muutosta tarvitaan ja motivoida häntä kohti muutosta. Esimiehen on annettava työntekijälle vastuuta ja mahdollisuus vaikuttaa muutokseen. (Mayor & Risku 2015, 165.) Työntekijät tarvitsevat opastusta ja kouluttamista esimiehen toimesta. Kouluttamiselle on varattava aikaa, resursseja ja koulutuksen laatuun on panostettava. (Riggs & Riggs 2018, 62-63.) Esimiehen tulee tuntea työntekijänsä ja olla kiinnostunut heistä. Yhteisten keskustelujen kautta esimies voi löytää työntekijöidensä vahvuudet ja saada työkaluja, miten hyödyntää niitä. Työntekijät ovat esimiehen joukkue, jota täytyy valmentaa ja ohjata kohti oikeaa suuntaa. (Tiililä 2016, 57-59.) Myös jokaisen työntekijän motivaatio vaikuttaa työn suorittamiseen. Esimiehen tulee selvittää, mikä motivoi jokaista työntekijää. (Riggs & Riggs 2018, 72.) Johtajuus onkin osaltaan johtajan kykyä innostaa ja motivoida alaisia (Peltonen 2008, 123).

Työntekijät kaipaavat pelisääntöjä, joihin voi perustaa oman toimintansa. Pelisääntöjen tulee olla yhdessä sovittuja ja ne pitää avata, jotta jokainen ymmärtää mitä ne tarkoittavat. Pelisäännöt luodaan esimiehen opastuksella, mutta kaikki työyhteisön jäsenet tulee ottaa mukaan niiden luomiseen. (Tiililä 2016, 61-62.)

Esimieheltä vaaditaan työpaikalla vuorovaikutuksellista työtettä ja hänellä on vastuu pitää yllä esimies-alaissuhteiden toimivuutta. Esimiehen sitoutuminen työhönsä sitouttaa alaisia ja toisin päin. (Aitto-oja 2013, 9-13). Avoin vuorovaikutus lisää luottamusta ja uskottavuutta työntekijöiden ja esimiehen välillä. Johtajuutta luonnehtii kyky kohdata työntekijät suorasti (Peltonen 2008, 123). Mikäli työntekijät eivät usko esimieheensä, eivät he silloin seuraa häntä ja hänen esimerkkiään tai ohjeitaan. (Riggs & Riggs 2018, 64.) Organisaatioissa on kiinnitettävä tähän huomiota ja luotava toimintamalleja, joilla esimiesten uskottavuutta saadaan parannettua. Johtaminen on kuin parisuhde, johon pitää panostaa ja sitä on ylläpidettävä (Grint 2010, 85). Kertaalleen rakennettu suhde ei ole muuttumaton, vaan sitä pitää konstruoida uudelleen säännöllisesti. Suhteen muutos johtajan ja työntekijän välillä saattaa alkaa pienestäkin ärsykkeestä. (Peltonen 2008, 127-128.) Johtajan onki oltava työssään ja suhteessa työntekijöiden hyvin tarkka ja hereillä, sillä mitä nopeammin suhteen työntekijöihin saa vankistettua, sitä pienempää vahinkoa tilanne saa aikaan.

Työelämä muuttuu, minkä takia myös työelämätaitojen on muututtava. Laineen (Laine 2010, 19) mukaan muutos koetaan usein negatiivisena, minkä takia muutoksen tuomat positiiviset vaikutukset jäävät usein huomaamatta. Työntekijä, joka omaa hyvät työelämätaidot, pystyy sitoutumaan organisaation uudistuksiin uudistumishaluisesti. (Rautauoma 2017, 20). Muutostilanteissa johtajalla on suuri rooli. Esimiehen tulee tukea työntekijöitään muutostilanteissa, antaa työntekijöille mahdollisuus ilmaista oma mielipiteensä muutoksesta ja antaa työntekijöille työkaluja työnhallintaan, jotta perustehtävä saadaan suoritettua mahdollisimman laadukkaasti. (Laine 2010, 15-16).

Työntekijöiden kouluttautumisen ohelle myös esimieheltä vaaditaan kouluttautumista, johtamiskoulutusta. Johtamiskoulutuksen tulee herätellä esimiestä muuttamaan toimintaansa, sillä työelämän ja sen vaativuuden muuttuessa, myös johtamisen tulee muuttua. (Riggs & Riggs 2018, 125.)

4.3 Työ varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatus tarkoittaa sen piirissä olevan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kokonaisuutta, mikä koostuu kasvatuksesta, opetuksesta ja hoidosta. Varhaiskasvatuksessa korostuu pedagogiikka (Finlex 2018). Jokainen lapsi on oikeutettu varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatusta voidaan toteuttaa eri muodoissa: päiväkotitoimintana, perhepäivähoitona ja avoimen varhaiskasvatuksen toimintana, esimerkiksi kerhoissa (Opetushallitus 2019).

Varhaiskasvatuksessa työskenteleviltä vaaditaan laajaa tietämystä lapsen kasvun ja kehityksen vaiheista, oppimisesta sekä ympäristön vaikutuksista edellä mainittuihin osaluokkiin. Vaikka hoito ja sen tarve onkin iso osa varhaiskasvatuksessa, on pääpaino enemmän oppimisessa, kasvamisessa ja kehittämisessä. (Akselin 2013, 31-32.)

Varhaiskasvatus on tavoitteellista toimintaa ja sitä ohjaavat tietyt periaatteet, joita varhaiskasvatuksessa työskentelevien on noudatettava. Toimintaa on pystyttävä arvioimaan ja kehittämään sitä ohjaavien asiakirjojen avulla. Varhaiskasvatuksessa on tapahtunut muutoksia etenkin vuoden 2017 elokuun jälkeen, kun uusi valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma julkaistiin ja se toimii normiohjaavana asiakirjana. (Fonsén & Parrila 2016, 66-67).

Päiväkodeissa toimintakulttuurit ovat vahvoja ja uudet toimintatavat sekä kehittämissuunnitelmat voivat olla hankalia toteuttaa. Pitkään vallalla olleet tavat toimia ja rutiinit

muuttuvat nopeasti ”oikeiksi tavoiksi” toimia ja niistä on haastavaa päästä irti. Vastareaktio muutokselle on usein toteamus ”näin on tehty ennenkin”, mikä sulkee usein mahdollisuuden toiminnan arvioimiselle eri näkökulmasta ja uusien vaihtoehtojen etsimiselle. (Fonsén & Parrila 2016 66-67).

Työ varhaiskasvatuksessa on sidoksissa tiettyihin työtehtäviin, mitkä määrittyvät oman roolin mukaan, ja tilanteisiin sekä toimintaympäristöihin. Omat työtaidot kehittyvät vain työskentelemällä ja olemalla osa organisaatiota. Kuten kaikessa työssä, myös varhaiskasvatuksessa on tärkeää asennoitua positiivisesti jatkuvaan kehittymiseen ja elinikäiseen oppimiseen. Oma osaaminen on osattava suhteuttaa työyhteisön muiden jäsenten toimintaan. Työ vaativassa tehtävässä varhaiskasvatuksessa ja monitahoisessa työyhteisössä vaatii ammatillista kasvua ja taitoja sekä osaamista tehdä työtä vaadittujen arvojen sekä periaatteiden mukaan. (Kupila 2007, 18-23.)

Kuten kaikissa töissä, myös varhaiskasvatuksessa työntekijän roolilla on suuri merkitys, jokaisen työpanosta tarvitaan. Varhaiskasvatuksessa, päiväkodeissa työtä tehdään tiimeissä ja isoissakin työyhteisöissä. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oikeus hyvään työympäristöön, ja jokainen on vastuussa sen ylläpitämisestä. Tiimityössä sanotaan olevan ikäviä lieveilmiöitä, muun muassa vapaamatkustamista, mikä tarkoittaa sitä, ettei kaikki tiimin jäsenet sitoudu noudattamaan yhteisiä pelisääntöjä ja toimintatapoja. Päiväkodeissa tehdään tärkeää työtä, minkä takia omaa ja työkavereiden työtä on osattava arvostaa. Työntekijän on pystyttävä tarkastelemaan työtään realistisesti ja toimittava allekirjoittamansa työsopimuksen mukaisesti sekä pitämään yllä ja vahvistaa omaa motivaatiota. (Salminen 2015, 31-34, 71-72.)

4.3.1 Johtaminen varhaiskasvatuksessa

Johtaminen ei ole helppoa, sillä se vaikuttaa koko organisaation tulokseen. Johtaminen koskettaa ja vaikuttaa kaikkeen. (Riggs & Riggs 2018, 56.) Johtajalla ja hänen tavallaan johtaa on suuri merkitys koko työyhteisön ja jopa koko organisaation toiminnalle sekä menestykselle.

Yleisesti ottaen sosiaalialalla johtaminen on moniulotteista ja laajaa osaamista vaativa alue. Päiväkodin johtajan tulee hallita kokonaisuuden ja perustehtävän lisäksi myös tavoitteisiin tähtäävää johtamista, strategista johtamista sekä henkilöstö- ja

työyhteisöjohtamista. (Niiranen ym. 2010, 13.) Lisäksi yksityisellä sektorilla johtajien tulee hallita myös talousjohtamista.

Jotta pystyy toimimaan päiväkodin johtajana varhaiskasvatuksessa, on omattava vahvaa substanssiosaamista ja halua päivittää omaa osaamista säännöllisesti. Työ varhaiskasvatuksessa on vaativaa, moninaista ja siinä korostuu laatu. Johtajan tulee olla tietoinen, mitä hänen johtamissaan päiväkodeissa tapahtuu ja mikä on laadun taso. Myös kehittämistä vaativat osa-alueet on oltava tiedossa, jotta niihin pystyy tarttumaan. Johtajan moninainen rooli pitää sisällään erilaisia pienempiä rooleja: johtaja toimii suunnannäyttäjänä, valmentajana ja tukijana. Johtaja näyttää työyhteisölle suunnan, mitä kohti kuljetaan ja kirkastaa työntekijöille työn ydintarkoituksen käyttäen apunaan varhaiskasvatusta ohjaavia asiakirjoja sekä määräyksiä. Valmentajan rooli ei tarkoita, että johtaja tietäisi itse kaikesta kaiken, vaan, että johtajakin on veloitettu kouluttautumaan ja kehittymään työssään. Johtaja näyttää mallia työyhteisölle, että kouluttautuminen ja osaamisen kehittäminen on kannattavaa. Samalla hän myös motivoi ja innostaa työntekijöitään miettimään kriittisesti työtään ja mitä siinä pitää vielä kehittää. Osaava valmentaja osaa tunnistaa jokaisen työntekijän yksilölliset kyvyt ja tavat oppia. Tukijan rooli vaatii johtajalta kykyä toimia emotionaalisesti ja olla vuorovaikutuksessa työntekijöiden kanssa. Tiimityön vahvistamiseksi johtajan tulee olla mukana tukemassa ja varmistamassa, että tiimi onnistuu sopimaan tiimin yhteiset toimintaperiaatteet ja toiminnan tavoitteet. Ristiriitalanteissa johtaja tukee työyhteisöä selviytymään ja löytämään yhdessä ratkaisut. Erimielisyyksiä ja ongelmia ei tule sivuuttaa, vaan johtaja tukee työyhteisöä käsittelemään kaikki mieltä painavat asiat. (Fonsén & Parrila 2016, 19, 32-37.)

Varhaiskasvatuksessa työskentelee erilaisen koulutustaustan omaavia ammattilaisia. Jotta tämän moniammatillisen työyhteisön saa toimimaan yhtenä, vahvana tiiminä, vaaditaan vahvaa johtamista. Johtamisen tulee olla positiivista ja johtajan tulee kiinnittää huomiota moniin eri osa-alueisiin. Johtajan ja työyhteisön välisen kommunikoinnin tulee olla säännöllistä ja strukturoitua. Työntekijöitä ja työyhteisöä kokonaisuudessaan tulee palkita onnistuneesta työstä, kouluttaa ja kehittää. Johtajan tulee kiinnittää huomiota, että resurssit ovat riittävät ja oikeanlaiset, jotta työtä voi tehdä laadukkaasti. Työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa työn tekoon, jokainen työntekijä ja myös johtaja ovat vastuussa ilmapiirin laadusta. Johtajan tehtävä on myös kirkastaa työyhteisön jäsenille yrityksen visio ja tavoite, jotta jokainen pystyy toimimaan yhteisen strategian mukaisesti. (Akselin 2014, 32-33; Ariss ym. 2013.)

Varhaiskasvatuksessa päiväkotien johtajat toimivat muiden aiemmin mainittujen johtamisalueiden lisäksi myös pedagogisina johtajina. Päiväkotien johtajat vastaavat pedagogiikan laadusta ja kehittämisestä. Pedagoginen johtajuus ja siihen liittyvä prosessi lähtee aina liikkeelle varhaiskasvatustyön perustehtävän kirkastamisesta. Jokaisella työyhteisön jäsenellä tulee olla tiedossa, mikä on varhaiskasvatustyön ydintarkoitus, mihin sillä pyritään ja mihin arvoihin työ varhaiskasvatuksessa perustuu. Työyhteisön jäsenillä näkemys varhaiskasvatustyöstä tulee olla vahva ja myös yhteinen, sillä työtä tehdään tiimeissä. Jos jokainen toteuttaa vain omaa näkemystään ilman tietoa työkaverin näkemystä, ei laadukas varhaiskasvatustyö voi onnistua. (Parrila & Fonsén 2016, 9, 59.)

Henkilöstöjohtaminen varhaiskasvatuksessa pitää sisällään myös henkilöstön pedagogisen osaamisen johtamisen (Parrila & Fonsén 2016, 53). Osaamista on johdettava yksilö- ja ryhmätasolla. Vaikka oppiminen lähteekin aina jokaisesta itsestään, ei kenestäkään muusta tai kenenkään muun teoista, on johtajan kyettävä luomaan työympäristöön sellaisia prosesseja, mitkä motivoivat oppimaan. (Poikela 1999, 207-209.) Mitä enemmän työyhteisössä on oppimaan innokkaita työntekijöitä, sitä vahvempaa halu oppimiselle on ja se voi imeä mukaansa yhä enemmän ja enemmän työntekijöitä.

5 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS

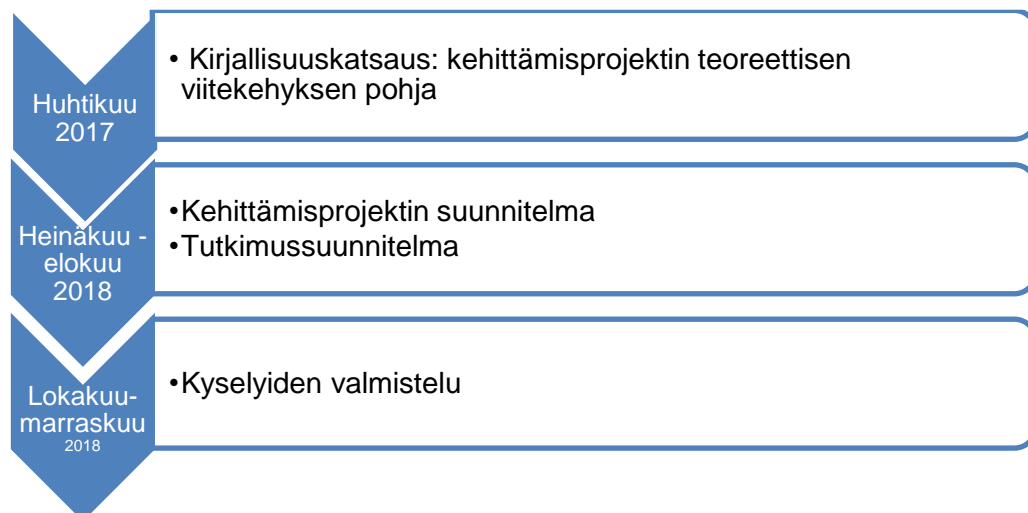
Kehittämiprojektin toteutus käynnistyi keväällä 2018 tutkimus- ja kehittämissuunnitelmien sekä alustavan aikataulun laatimisella. Syksyllä 2019 alkoi haastattelujen toteutus lähettämällä kyselylomakkeet (Liite 3) ja saatekirje (Liite 1) sekä ohjeistus vastaamiselle (Liite 2) päiväkoteihin. Vastauksia palautui tutkimuksen tekijälle vuoden 2018 lopulla ja vielä tammikuun 2019 aikana. Yrityksen hallinnossa työskenteleville henkilöille ja päiväkotien johtajille kysely (Liite 4) lähetettiin maaliskuussa 2019. Ensimmäinen vastaus tuli kuukauden kuluttua kyselyn lähettämisestä. Kysely lähetettiin kevään, kesän ja alkusyksyn 2019 aikana vielä kolme kertaa hallinnossa työskenteleville henkilöille.

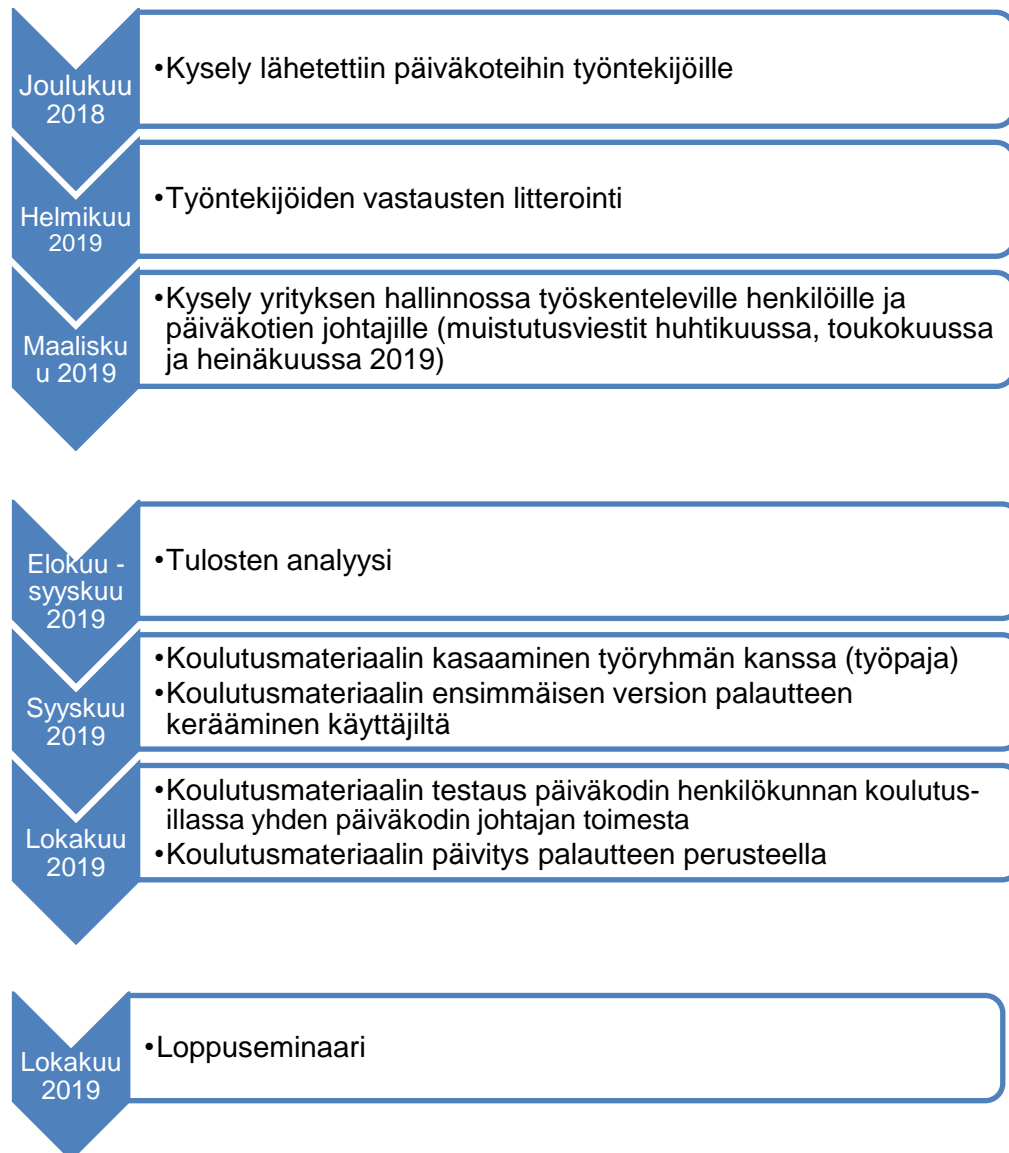
Kyselyn vastauksia odotellessa opinnäytetyön teoriaosuutta kirjoitettiin ja koulutusmateriaalia työelämätaidoista hahmoteltiin.

Kun kyselyiden vastauksia alkoi palautua takaisin, niitä alettiin kirjata sanasta sanaan Word- tiedostolle. Vastausten sisältö tiivistettiin eli koodattiin (Liite 6).

5.1 Prosessikaavio projektin etenemisestä

Kuviossa 1 on esitetty tarkemmin tämän kehittämiprojektin prosessikaavio, josta selviää tarkemmin, mitä tehtiin missäkin projektin vaiheessa.





Kuvio 1. Prosessikaavio kehittämisprojektin etenemisestä.

5.2 Aineistonkeruu

Kehittämisprojektin toteuttamiseen tarvittavan aineiston keruun oli alkuperäisen suunnitelman mukaan tarkoitus toteuttaa teemahaastattelulla eli puolistrukturoidulla haastattelulla. Puolistrukturoidussa haastattelussa ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltava pystyy vastaamaan kysymyksiin omin sanoin (Eskola & Suoranta 1998, 86). Tarkoituksena oli, että haastattelija voi esittää haastateltavalle lisäkysymyksiä ja tehdä tarkennuksia.

Aineistonkeruun menetelmäksi valittiin haastattelu, koska haastattelutilanteessa on mahdollista esittää. Haastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoitukseen. (Tuomi & Saarijärvi 2002, 87-88.)

Tavoitteena oli aloittaa haastattelut kesäkuussa 2018 ja jatkaa niitä tarvittaessa elokuussa 2018. Haastateltaviksi pyydettiin lastentarhanopettajia, lastenhoitajia, päiväkodin johtajia ja yrityksen hallinnossa työskenteleviä palvelupäälliköitä sekä aluejohtajia.

Haastattelujen toteutus suunnitelman mukaan ei onnistunut aikataulullisista ja käytännöllisistä syistä, sillä haastattelija ja haastateltavat eivät pystyneet irrottautumaan työstään niin helposti kuin oli alun perin oletettu. Tämän takia tämän tutkimuksen laatija ja haastattelija muutti suunnitelmaa ja haastattelut päätettiin toteuttaa henkilökohtaisena haastatteluna kyselylomakkeen avulla. Liitteessä 1 (LIITE 1) on esitetty haastattelukysymykset päiväkotien työntekijöille ja liitteessä 4 (LIITE 4) esitetyt kysymykset suunnattiin yrityksen hallinnossa työskenteleville henkilöille. Haastateltaville jaettiin ennen haastattelua saatekirje (LIITE 2) ja heille kerrottiin tutkimuksen tavoite ja tarkoitus. Vastaajien nimi tai työpaikka ei käynyt ilmi kyselylomakkeissa, heidän anonymiteettinsa turvattiin siten, ettei heitä voi tunnistaa vastauksista. Tutkimukseen osallistuvilla tulee selvittää, miten anonymiteetti turvataan (Mäkinen 2006, 93). Haastatteluista saatu aineisto pidetään vain tutkimuksen tekijän tiedossa ja hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

Kysely lähetettiin viiteen eri päiväkotiin, joissa jokaisessa työskentelee 8-20 työntekijää. Kysely tavoitti noin 50 työntekijää eri päiväkodeissa. Vastauksia palautui kahdesta yksiköstä tammikuun 2019 loppuun mennessä. Päiväkoteihin ei lähetetty kyselyitä automaattisesti uudestaan, vaan päiväkotien johtajia muistuteltiin sähköpostilla kannustamaan työntekijöitä vastaamaan kyselyihin ja postittamaan vastaukset opinnäytetyön tekijälle. Mikäli kyselylomakkeet olisivat jostain syystä kadonneet tai niitä olisi tarvittu lisää, niitä olisi pyydettyäessä voitu lähettää uudestaan kyseiseen päiväkotiin. Päiväkotien johtajilta ei saatu vastauksia sähköposteihin.

Yrityksen hallinnossa työskenteleville henkilöille ja päiväkotien johtajille lähetettiin kysely sähköpostilla, sillä suurimman osan työ on liikkuvaa, eivätkä he ole oman työpöytänsä ääressä joka päivä, koska liikkuvat eri yksiköissä. Sähköpostikysely lähetettiin ensimmäisen kerran huhtikuussa 2019 yhteensä 15:lle eri henkilölle. Ensimmäinen vastaus tuli määrääjän jälkeen huhtikuussa 2019. Kysely lähetettiin huhtikuun 2019 lopulla toistamiseen niille, joilta vastausta ei ollut vielä saatu. Yhtään vastausta ei tullut takaisin. Kolmannen kerran kysely lähetettiin heinäkuussa 2019 ja elokuun 2019 alussa palautui yksi

vastaus ja kaksi henkilöä lupasi palata asiaan. Paria hallinnossa työskentelevää henkilöä yritettiin tutkimuksen tekijän toimesta tavoittaa puhelimella, jotta vastauksia olisi saanut sitä kautta. Puhelimitse kyselyiden toteutus ei onnistunut, sillä kyseisiä henkilöitä ei saatu yrityksistä huolimatta tavoitettua, vaikka heille lähetettiin tekstiviesti heti puheluyrityksen jälkeen.

Vastauksia saatiin päiväkodeista yhteensä 13 työntekijältä ja kahdelta päiväkodin johtajalta. Yksi yrityksen hallinnossa työskentelevä henkilö vastasi kyselyyn.

5.2.1 Kyselyhaastattelu

Kyselyhaastattelun tavoitteena on saada esitettyihin kysymyksiin vastaukset annettujen ohjeiden mukaan. Kaikille haastateltaville on annettava samat ohjeet. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017, 87-90.)

Kyselyhaastattelussa on kiinnitettävä huomiota kysymysten muotoiluun, sillä haastateltava ei pysty kyselyyn vastatessaan samanaikaisesti kysymään lisätietoa kysymykseen liittyen haastateltavalta eikä näin ollen pysty saamaan vastausta. Kysymysten tulisi olla mahdollisimman kattavia ja kysymysten pituus on otettava huomioon. Liian pitkän kysymyksen kohdalla vastaaja saattaa alkaa tuottaa omaa vastaustaan ennen kuin on päässyt kysymykseen loppuun. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017, 94-95.) Kysymykset ovat väline, joilla joko saadaan haastateltavan ”salaisuus” paljastettua tai sitten ei (Kananen 2014, 73).

Tähän opinnäytetyöhön liittyvissä kysymyksissä ja niiden asettelussa sekä muotoilussa pyrittiin välttämään niin sanottuja dikotomisias kysymyksiä. Dikotomiset kysymykset ovat kysymyksiä, joihin vastaaja voi vastata ”kyllä” tai ”ei”. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on, että vastaaja kertoisi laajemmin kuin yhdellä sanalla tutkittavasta ilmiöstä. Dikotomiset kysymykset johtavat suppeaan aineistoon, jota ei pysty analysoimaan. (Kananen 2014, 73-74. Tämän vuoksi useisiin kysymyksiin vastaajia pyydettiin kertomaan esimerkkilanteita.

Tutkijan tavoitteena on kysymysten avulla saada tutkittavilta aitoa ja heidän kokemaansa tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Vastaajan henkilökohtainen kokemus antaa kattavan vastauksen. (Kananen 2014, 82-83.)

Kyselyhaastattelut voidaan toteuttaa eri tavoin: puhelinhaastatteluna, postikyselynä tai Internet-kyselynä. Tässä opinnäytetyössä haastateltaville kysely lähetettiin postilla. Postin välityksellä lähetettävät kyselyt on yksinkertaista toteuttaa, mutta sen haasteena on vastauskato.

5.3 Aineiston analysointi

Kyselyiden kautta saatua aineistoa aloitettiin analysoimaan heti kun ensimmäiset vastaukset saapuivat. Kaikki vastaukset oli kirjoitettu käsin. Kerätty aineisto litteroitiin eli muutettiin tekstiksi kirjaamalla vastaukset sanasta sanaan Word-- dokumentille taulukoon ja sisältö tiivistettiin eli koodattiin. Vaikka kerättyä aineistoa ei ole suuria määriä, on sitä helpompi analysoida, kun sisältö on selkeämmässä ja tiiviimmässä muodossa. Koodauksella aineistosta muodostetaan yksinkertaisempaa, jotta sitä on helpompi analysoida. Koodaus ei siis tarkoita aineiston analysointia. (Kananen 2014, 103-104.)

Varsinainen aineiston analyysi tehtiin sisällönanalyysillä. Koodauksella haastatteluaineistosta nostettiin tiivistetysti esille olennainen sisältö, jota tullaan sanallisesti seuraavassa osiossa kuvailemaan.

6 KYSELYIDEN TULOKSET

Haastatteluiden toteutuksen ja litteroinnin jälkeen on vuorossa tulosten purkaminen ja koulutusmateriaalin työstäminen tulosten avulla.

Saaduista tuloksista tullaan vertaamaan etenkin sitä, millä tavalla työntekijöiden ja työnantajan mielikuvat työelämätaidoista eroavat toisistaan. Tavoitteena on saada työantajan odotukset kohtaamaan työntekijöiden kanssa. Työnantajan näkökulmasta työpaikalle on pystyttävä löytämään työntekijöitä, jotka pystyvät sitoutumaan työantajan arvoihin ja toimintaohjeisiin.

Suurin osa vastaajista vastasi annettuihin kysymyksiin, osa jätti joihinkin kysymyksiin vastaamatta tai oli kirjannut vastaukseksi ”en osaa sanoa”, en ”tiedä” tai jätti vastaukselle tarkoitetun kohdan täysin tyhjäksi.

6.1 Päiväkotien työntekijöiden vastaukset

Ensimmäisissä kysymyksissä selvitettiin työntekijöiden käsityksiä työelämätaidoista ja heidän omista, tärkeimmistä työelämätaidoista. Työelämätaidoiksi työntekijät nostivat vuorovaikutuksen, yhteistyökyvyn, ammattitaidon ja ammatillisuuden, sosiaaliset taidot, osaamisen kehittämisen, sääntöjen noudattamisen, vastuun ja oikeudet. Selvästi suurimmin esille nousivat ihmisten kanssa työskennellessä tarvittavat vuorovaikutus- ja yhteistyökykytaidot.

Pari vastaajaa eri eritellyt työelämätaitoja sen tarkemmin, he kokivat, että työelämätaitoja tarvitaan työssä.

Omiksi, tärkeimmiksi työelämätaidoikseen työntekijät nostivat ammattitaidon ja taidon noudattaa sääntöjä. Myös vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä kommunikointi nähtiin tärkeinä taitoina. Kaksi vastaajista korosti halua oppimiseen sekä oman osaamisen aktiivista ja jatkuvaa kehittämistä sekä itseohjautuvuutta. Myös itsensä ja muiden kunnioittaminen nousivat esille.

Työelämätaitojen näkyminen työntekijöiden päivittäisessä työarjessa näkyy heidän mukaansa siten, että he toimivat päivittäin vuorovaikutuksessa työkavereidensa ja asiakkaiden kanssa. Kommunikoinnin työyhteisössä koettiin parantavan tiedonkulua ja

palautteen antamista. Vastauksissa nousi tärkeäksi se, että arjen erilaisissa tilanteissa avoin keskustelu tilanteen hoitamiseen liittyen on tärkeää. Yhteistyö vaikuttaa koko työyhteisön toimintaan. Työkaverin kunnioittamisen koettiin olevan tärkeää joka päivä ja jokaisessa kohtaamisessa. Haastavissa tilanteissa arjessa on pystyttävä neuvottelemaan ja joustamaan, sekä löytämään yhdessä toimivin tapa toimia.

”Kunnioitus: arvostaa jokaista sellaisena kuin nyt on ja myös itseään. Vaikka jokaisessa on negatiivistakin. Keskityn löytää oikeasti jokaisen hyvän/hyviä ominaisuuden ja välittämään toiselle hänen arvostamistaan sellaisena joka päivä, mieluummin joka kohtaamisessa.”

-Lastentarhanopettaja

Sääntöjen noudattaminen näkyy työpaikan arjessa niin, että työntekijät tulevat töihin työvuoronsa mukaisesti ja toimivat heille annettujen työtehtävien mukaisesti. Säännöt luovat järjestystä työpaikalle.

Omaa osaamista voi työyhteisössä jakaa kertomalla ääneen, mitä taitoja omaa ja näin työkaverit voivat oppia uusia menetelmiä ja tuoda teorian käytäntöön. Palautteen kautta voi oppia uutta ja kehittää omaa tapansa toimia.

Työntekijöiltä kysyttiin millä tavoin he kehittävät omia työelämätaitojaan. Vastauksissa korostui itsensä kouluttaminen. Kouluttautua voi itsenäisesti esimerkiksi lukemalla alan ammattikirjallisuutta sekä erilaisia tutkimuksia ja artikkeleita. Palautteen saaminen koettiin tärkeäksi oman kehittymisen kannalta. Palautteiden avulla itselleen voi asettaa tavoitteita ja alkaa suunnitelmallisesti pyrkimään niitä kohti. Työkavereiden havainnointi siitä miten he saavuttavat omat tavoitteensa, voi auttaa itseä saavuttamaan saman tavoitteen. Työkö kokemuksen uskottiin tuovan lisää osaamista ja kehittävän työelämätaitoja. Mitä enemmän työkokemusta on, sitä useammin on joutunut pohtimaan omia vuorovaikutustaitojaan ja kehittämään niitä.

Myös oman työskentelyn aktiivinen reflektointi ja palautteen vastaanottaminen koettiin kehittävän omia työelämätaitoja.

”Käymällä päivää läpi ja miettimällä tilanteita miten toimia omalta osalta”

-Lastenhoitaja

Kyselyyn vastanneet työntekijät kertoivat arvostavansa työkavereidensa työelämätaidoista eniten ammattitaitoisuutta ja vuorovaikutusta. Myös ihmissuhdetaidoista mainittiin

toisen kunnioittaminen ja huomioiminen, kommunikointi ja positiivisuus. Joustamistakin ja positiivista asennetta arvostetaan.

Työntekijöillä ei ollut kovinkaan vankkaa tietoa siitä, mitä työelämätaitoja työnantaja arvostaa. Vastauksista tuli esille myös se, että parilla työntekijällä meni sekaisin työnantaja ja esimies.

”Ei ole, koska en tunne häntä niin hyvin.”

-Lastenhoitaja

Kysymykseen vastanneet muutamat työntekijät olivat sitä mieltä, että työnantaja arvostaa ammattitaitoa, sääntöjen noudattamista, joustavuutta, työtehtävien hoitamista, tehokkuutta, taloudellisuutta ja luotettavuutta.

Työelämätaitojen merkitys työhyvinvoinnille koettiin tärkeäksi etenkin töissä viihtymisen ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Kaikilla työyhteisön jäsenillä oltava sama päämäärä, jotta työskentely onnistuu ja kaikilla on hyvä olla työpaikalla.

”Jos yhteistyö ei toimi, on koko työyhteisö tuuliajolla. Jos koko talo ei toimi kokonaisuutena, yhden ryhmän hyvinvointi ei riitä koko talon maineen pitämiseksi hyvänä. Jos kaikki puhaltaa yhteen hiileen luoden koko talon hyvinvointia.”

-Lastentarhanopettaja

Kun työkaveria autetaan ja muistetaan kehua, auttaa se jaksamaan haastavinakin hetkinä ja vankistaa työpaikan yhteistä me-henkeä. Haastavissa tilanteissa odotetaan, että jokainen joustaisi, jotta kenenkään ei tarvitsisi selviytyä yksin.

Jotta työelämätaitojen merkityksellisyys ja tärkeys oivallettaisiin työpaikalla, olisivat lähes kaikki vastaajat valmiita jakamaan omaa osaamistaan muille. Myös kouluttautumiseen ja toiminnan arviointiin oltiin valmiita.

Oman esimiehen koettiin kiinnostavan huomiota työelämätaitoihin antamalla kiitosta hyvin tehdystä työstä. Esimiehen nähtiin myös käyvän paljon keskustelua työyhteisön kanssa, jotta työelämätaidot toteutuisivat ja kehittyisivät. Keskustelua oli käyty etenkin silloin, jos työelämätaitojen toteutumisessa oli esimiehen mielestä ollut jotakin kehitettävää tai muutettavaa.

Työntekijöiden viimeisen kysymyksen vastausten perusteella työnantaja ei kiinnitä tarpeeksi huomiota työelämätaitoihin ja niiden kehittämiseen. Arjen koettiin olevan liian

kiireistä asian käsittelemiselle. Uusien työntekijöiden perehdytystä toivottiin kehitettävän. Tässäkin kysymyksessä oli havaittavissa, että työntekijöille ei ole selkeää mitä eroa esimiehellä ja työnantajalla on. Kyseessä on kuitenkin iso yritys, jonka palveluksessa päiväkotien johtajat eli työntekijöiden esimiehet ovat, eivätkä he toimi työnantajina.

6.2 Päiväkotien johtajien vastaukset

Päiväkotien johtajien ja hallinnon työntekijöiden käsityksiä selvitettiin vähäisemmällä kysymysmäärällä, sillä olettamuksena oli, että työnantajan edustajina heille on selvää, mitä työelämätaidoilla tarkoitetaan ja mitä työelämätaitoja heidän edustamansa työnantaja arvostaa.

Vastauksia saatiin yhteensä vain kahdelta päiväkodin johtajalta. Heidän mielestään tärkeimmät työelämätaidot varhaiskasvatuksessa ovat ammatillisuus, vuorovaikutus, asenne, yhteistyökyky, lojaalisuus työnantajalle, osaamisen kehittäminen ja joustavuus.

Päiväkodin johtajat kokivat, ettei heidän edustamansa työnantaja kouluta tai ylläpidä tarpeeksi päiväkotien työntekijöiden työelämätaitoja. Työnantajan velvollisuuden työelämätaitojen kouluttajana koettiin olevan unohduksissa. Koulutusten ja päivitetyn perehdytysmateriaalin tärkeyttä korostettiin ja niitä kaivattiin.

Päiväkotien johtajat pyrkivät itse pitämään huolta työelämätaitojen toteutumisesta työpaikalla käymällä keskustelua työntekijöiden kanssa ja puuttumalla epäkohtiin, sekä pitämään yllä säännöllisiä keskustelutilaisuuksia, kuten palavereja.

Työelämätaitojen koulutusmateriaalille koettiin olevan tarvetta, sillä se toisi hyötyä koko työyhteisölle. Etenkin uusien, vastavalmistuneiden työntekijöiden perehdytys kaipaa työelämätaitojen läpikäymistä.

”Olisi todella paljon hyötyä, tämän päivän vastavalmistuneilta on hyvin usein työelämän taidot kateissa - varsinkin vuorovaikutus, oma-aloitteisuus ja kommunikointi.”

-Päiväkodin johtaja

6.3 Hallinnon vastaukset

Yksi yrityksen hallinnossa työskentelevä henkilö vastasi kyselyyn. Kyseinen henkilö mainitsi tärkeimmiksi työelämätaidoiksi työtehtävään ja työn sisältöön liittyvän osaamisen hallinnan. Eri työtehtävissä työskenteleviltä vaaditaan erilaista koulutusta ja osaamista, esimerkiksi päiväkodin johtajan ja päiväkotiapulaisen työn sisältö eroaa toisistaan paljon, joten heillä on myös erilaiset työtehtävän asettamat vaatimukset koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Vastaja koki myös, että elämäkokemus ja harrastusten kautta saadut kokemukset antavat taitoja, joista hyöttyy työelämässä.

Tärkeiksi työelämätaidoiksi vastaja mainitsi myös vuorovaikutus- ja kommunikointitaidot, halun oppia jatkuvasti uutta ja kehittää itseään, oma-aloitteisuuden, ajankäytön hallinnan, työtehtävien rajaamisen ja taidot tietotekniikassa.

Vaikka varhaiskasvatuksessa työskennellään ihmisten kanssa tiimityössä, on tietoa ja osaamista pystyttävä hankkimaan itse. Ja tiimissä työskentely vaatii tietysti vahvaa tiimityöskentelyosaamista ja taitoja työskennellä erilaisten ihmisten kanssa.

Tiimityön ohella varhaiskasvatuksessa työskennellään myös pienryhmissä, joten työntekijöillä on oltava taitoja työskennellä yksin pienen lapsiryhmän kanssa ja tehtävä päätöksiä yksin tietyissä tilanteissa.

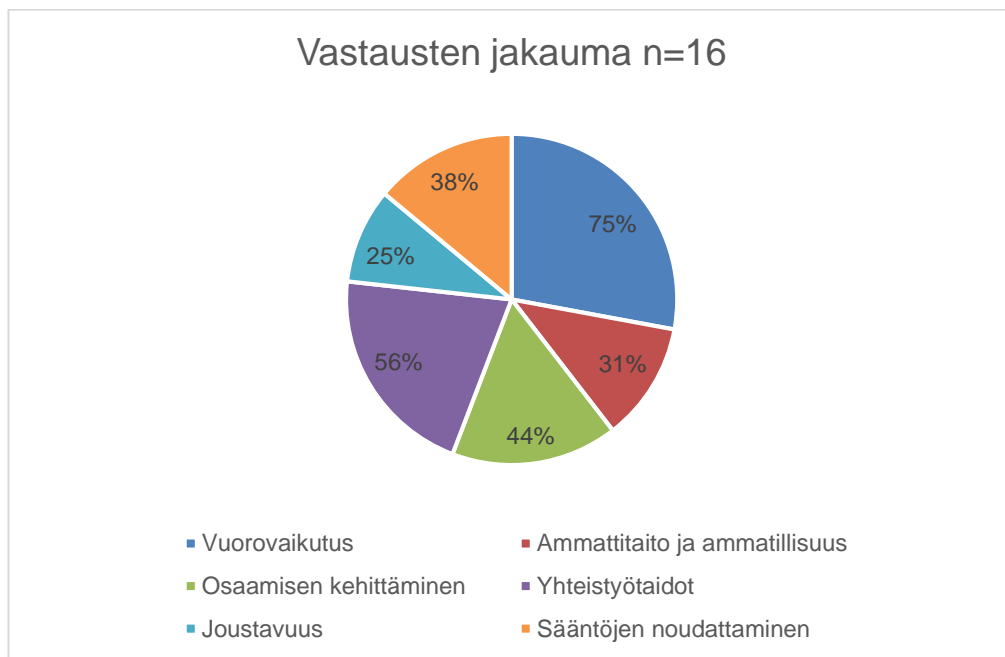
Vastaja kertoi, että hänen edustamansa työnantaja tekee joka vuosi koulutuskalenterin ja huolehtii henkilöstön lakisääteisistä täydennyskoulutuksista, kuten ensiapukoulutuksista. Yritys on itse myös rakentanut erilaisia koulutuspaketteja, jotka tavoittavat sähköisesti kaikki yrityksessä työskentelevät henkilöt. Yrityksessä tullaan panostamaan myös lähitulevaisuudessa koulutusmallia, jossa työntekijät, joilla on jotakin erityisosaamista, pääsevät jakamaan osaamista kouluttamisen myötä muille työntekijöille. Myös alueellisia koulutuksia järjestetään, joissa koulutus tapahtuu paikan päällä esimerkiksi päiväkodissa. Ulkopuolisia kouluttajia yritys käyttää vastaajan mukaan melko vähän, jokainen yksikkö voi omilla määrärahoilla ostaa halutessaan koulutusta ulkopuoliselta järjestäjältä. Vastaja kokee, että kouluttamisella ja osaamisen tukemisella ja vahvistamisella on tärkeä rooli yrityksen menestyksen kannalta, eikä koulutusta voi olla koskaan liikaa.

Vastaja kertoo itse olevan mukana koulutusmateriaalin ja koulutusten rakentamisessa. Hän johtaa yrityksessä laatutyötä ja osallistuu aktiivisesti keskusteluun.

Työelämätaitojen koulutusmateriaalille vastaaja kokee olevan hyötyä. Varhaiskasvatuksessa vaadittavan osaamisen kirjo on laaja, joten tiettyjen osa-alueiden nostamisesta olisi hyötyä.

7 TULOSTEN ANALYSOINTI

Kyselyistä saatujen vastausten perusteella työntekijät, päiväkotien johtajat ja yrityksen hallinnossa työskentelevä henkilö olivat samaa mieltä siitä, että vuorovaikutus, ammatillisuus ja ammattitaito, osaamisen kehittäminen ja yhteistyötaidot ovat tärkeimpiä työelämätaitoja varhaiskasvatuksessa. Edellä mainitut taidot korostuivat kaikkien vastaajaosapuolten vastauksissa. Lisäksi työntekijöiden ja päiväkotien johtajien vastauksista nousivat edellä mainittujen ohella esille työpaikan sääntöjen noudattaminen ja joustaminen. Päiväkotien johtajat korostivat lisäksi myös lojaalisuutta. Hallinnossa työskentelevä henkilö nosti esille myös päätöksen tekokyvyn, yksintyöskentelytaidot, elämäkokemuksen merkityksen ja taidon rajata työtehtäviä. Alla olevassa kuviossa (Kuvio 2) on esitetty vastauksissa korostuneiden työelämätaitojen osa-alueiden jakauma.



Kuvio 2. Vastausten jakauma.

Varhaiskasvatuksessa työskennellään isoissakin ihmisryhmissä. Työ tapahtuu pääsääntöisesti tiimityönä ja tiimissä on ammattilaisia usein vähintään kahdesta eri ammattiryhmästä. Avoin vuorovaikutus työpaikalla vahvistaa työntekijän sitoutumista työhön ja työpaikkaan (Rajamäki & Mikkola 2017, 3). Kyselyn vastausten perusteella vuorovaikutus

varhaiskasvatuksessa koetaan olevan viestintää ja avointa keskustelua työyhteisön asioista. Vuorovaikutus työyhteisössä on tärkeää, sillä ilman vuorovaikutusta tiedon jaminen, yhteistyö eikä päätösten tekeminen onnistuisi (Rajamäki & Mikkola 2017, 5).

Ammattitaito ja ammatillisuus nousivat vastauksissa myös esille. Kyselyyn vastanneet työntekijät arvostavat työkavereissaan ammattitaitoa ja ammatillisuutta. On tärkeää, että vastaajat kokevat ammatillisuuden ja ammattitaidon merkittäviksi asioiksi työpaikalla ja työelämässä, sillä menestyminen edellyttää oman osaamisen kehittämistä. Työelämässä tapahtuu paljon muutoksia, joihin tulee osata suhtautua oikein ja hankkia lisää osaamista, jotta pysyy mukana siinä, mitä työelämässä milloinkin vaaditaan. (Salminen 2015, 193.)

Ihmisten kanssa työskennellessä tarvitaan toimivia yhteistyötaitoja. Jokainen työntekijä vaikuttaa omalla toiminnallaan työyhteisön toimivuuteen ja millainen työyhteisö on. Kaikille työntekijöille on annettava mahdollisuus vaikuttaa asioihin yhdessä muiden kanssa. Yhdessä sovitut asiat pitävät yllä hyvää työilmapiiriä ja vaikuttavat positiivisesti yhteistyöhön työntekijöiden välillä. (Kaivola 2003, 142-143.)

Työntekijät ja päiväkotien johtajat nostivat esille vastauksissaan myös sääntöjen noudattamisen. Tätä ei hallinnossa työskentelevän henkilön vastauksista käynyt ilmi. Tämä johdetaan hyvin varmasti siitä, että työnantajan näkökulmasta sääntöjen noudattaminen ei niinkään ole työelämätaito vaan asia, joka määritellään työsopimuksessa. Työpaikalla on toimittava työnantajan määrittämällä tavalla. (Työsuojelu 2016.) Päiväkotien johtajat ja työntekijät ovat taas lähes päivittäin kosketuksissa siihen, etteivät kaikki työntekijät noudata työyhteisön ja yrityksen sääntöjä. Uudessa työyhteisössä kestää hetken aikaa ennen kuin yhteinen sävel löydetään, mutta mikäli säännöt ovat jo kaikille tuttuja, tulee jokaisen toimia niiden mukaisesti. Säännöt tulee käydä työyhteisössä läpi ja niiden kannattaa palata silloin tällöin. Säännöt on hyvä olla myös kirjallisesti näkyvillä. Kun toimintatavat dokumentoidaan, on niiden toteutumista helppo arvioida. (Parrila & Fonsén 2016, 81.)

Vain päiväkotien johtajat pitivät lojaalisuutta tärkeänä työelämätaitona. Lojaliteettivoite estää työntekijää kertomasta kolmansille osapuolille työnantajaan liittyen haitallista ja toimintaa vahingoittavaa tietoa. Lojaliteettivoivollisuus määritellään työsopimuksessa salassapitovelvollisuuden yhteydessä. (Työsuojelu 2016.) Se, että lojaalius korostui vain päiväkotien johtajien vastauksissa, voi kertoa siitä, että he ovat tekemisissä työntekijöidensä kanssa lähes päivittäin ja yleensä heihin kohdistuu ensimmäisenä, mikäli

työntekijä toimii haitallisella tavalla työnantajaa kohtaan. Näissä tilanteissa päiväkodin johtajan on esimiehen roolissa puhuteltava työntekijää ja mietittävä asian mahdollisia seuraamuksia. Pahimmassa tapauksessa työntekijä on irtisanottava, mikä johtaa rekrytointiprosessiin. Tällä hetkellä varhaiskasvatukseen on hankala saada pätevää, alan ja vaaditun koulutuksen omaavaa työntekijää. Rekrytointiprosessin epäonnistuminen aiheuttaa päiväkotien johtajille lisätöitä muun muassa korvaavan henkilökunnan löytämisen suhteen.

Vastauksissa oli havaittavissa joitakin ristiriitaisuuksia. Päiväkotien johtajien ja etenkin työntekijöiden vastauksissa korostui joustavuus. Päiväkodeissa joustamista tarvittiin vastausten perusteella esimerkiksi silloin, jos työyhteisössä oli sairauspoissaoloja, eikä sijaisia ollut ainakaan heti käytettävissä. Ennakoimaton tilanne työyhteisössä aiheuttaa usein harmistumista, kun suunnitelmia ei välttämättä voikaan toteuttaa sataprosenttisesti. Näissä tilanteissa jokaisen on luovuttava jostakin, jotta koko työyhteisö selviää ennakoimattomasta tilanteesta. (Työterveyslaitos.) Yrityksen hallinnossa työskentelevä henkilö taas nosti esille työtehtävien rajaamisen. Ainakaan poikkeustilanteissa työtehtävien rajaaminen ei aina onnistu, sillä silloin työtehtävien raja voi olla liikkuvaisempi kuin silloin, kun koko henkilökunta on paikalla ja toiminta päiväkodissa sujuu suunnitelmien mukaisesti. Normaalityötilanteissa on mahdollista rajata työtehtäviä, sillä päiväkodissa lastentarhanopettajilla ja lastenhoitajilla on tehtävänkuvan kautta määritellyt työtehtävät, jotka tulee hoitaa joka päivä.

Toinen ristiriita vastausten välillä liittyi työelämätaitojen koulutuksiin. Päiväkotien työntekijöiden ja johtajien mielestä etenkin perehdytykseen ja koulutuksiin tulee panostaa yrityksessä enemmän, sillä niitä ei kyselyyn vastaamisen hetkellä ollut riittävästi. Päiväkotien johtajat kertoivat vastauksissaan, että joutuvat käymään usein keskustelua työelämätaitoihin liittyen. Asioista on hyvä keskustella silloin tällöin, jotta työntekijöille välittyi kuva, että mitä työnantaja pitää tärkeinä, mutta kattava koulutus esimerkiksi työsuhteen tai toimintavuoden alussa antaa hyvän pohjan asioille. Päiväkotien työntekijät taas olisivat toivoneet enemmän keskustelua, sillä heidän mielestään työnantajalla eikä esimiehillä ole riittävästi aikaa asioiden käsittelyyn. Myös se, että esimies ei ole tarpeeksi usein läsnätyöpaikalla, koettiin haastavaksi asioiden käsittelyn kannalta. Yrityksen hallinnossa työskentelevä henkilö taas kertoi, että koulutuksia suunnitellaan jokaisen toimintavuoden alussa erilliseen koulutuskalenteriin ja, että työntekijöiden täydennyskoulutuksesta ja sen toteutumisesta pidetään huolta.

Kaiken kaikkiaan vastauksia kyselyihin tuli paljon odotettua vähemmän. Saatuja vastauksia jouduttiin myös odottamaan kauan, millä oli vaikutuksia aikataulullisiin seikkoihin, sillä vastausten analysointi viivästyi alkuperäisestä aikataulusta. Vaikka vastaamisesta ja sen tärkeydestä muistuteltiin vastaajia useampaan otteeseen, jäi vastausten määrä etenkin yrityksen hallinnon työntekijöiltä todella vähäiseksi. Tämän takia kysymysten määrä pidettiin vähäisenä, kysymyksiä oli paljon vähemmän kuin päiväkotien työntekijöille osoitetussa kyselyssä.

8 KEHITTÄMISPROJEKTIN TUOTOS

Kehittämiprojektin tuotoksena syntyi yritykselle, etenkin sen palveluksessa toimiville päiväkotien johtajille koulutusmateriaali työelämätaidoista (Liite 5). Tarkoituksena oli, että materiaalin ja koulutusten avulla työntekijöillä olisi keinoja ja työvälineitä kehittää omaa osaamistaan ja työelämätaitojaan.

Yrityksessä työskenteleviä neljää esimiestä eri päiväkodeista pyydettiin mukaan työpajaryhmään. Työpajassa käytiin läpi tutkimuksen tulokset yleisesti ja niiden perusteella lähdettiin rakentamaan koulutusmateriaalia ja mitä osa-alueita sen on hyvä pitää sisällään. Ensimmäisestä materiaalin koeversiosta pyydettiin kommentteja myös yhdeltä yrityksessä toimivalta aluejohtajalta. Kommenttien ja muutosehdotusten perusteella materiaalia muokattiin lopulliseen muotoonsa. Tarkoituksena ei ollut, että yritys saisi käyttöönsä lopullisen version materiaalista, vaan, että se toimii pohjana, jota he voivat päivittää tarpeen vaatiessa. Materiaali pyrittiin saamaan hyvin tiivistettyyn muotoon, jottei se olisi liian laaja. Materiaali tehtiin sähköiseen muotoon, power point-tiedostoon, sillä sähköistä materiaalia on helppo muokata tarpeen vaatiessa ja siitä voi käydä läpi vain tietyt osa-alueita.

8.1 Työpajatoiminta

Työpajatoiminnan tavoitteena ja tarkoituksena on toimia kyseessä olevan henkilön tai ryhmän kanssa aktiivisesti ja luoda yhdessä tulevaisuuteen tähtäävää työtettä. Työpajoissa tuodaan yhteen osallistujien osaaminen ja näkökulmat sekä mielipiteet. (Seppä 2013, 14-16.)

Työpajassa oli mukana neljä päiväkodin johtajaa, jotka olivat kaikki suostuneet vapaaehtoisesti mukaan. Mikäli mukana olisi ollut enemmän osallistujia, olisi aikataulujen yhteensovittaminen ollut hankalaa. Työpaja kokoontui yhteen Skype-palaverin kautta, sillä välimatkojen takia ei olisi ollut mahdollista kokoontua kasvokkain.

Ensimmäisen kerran työpaja kokoontui, kun kyselyiden vastaukset oli kirjoitettu puhtaaksi ja koodattu. Materiaali jaettiin osallistujille muutamaa päivää ennen ensimmäistä tapaamista. Yhteistä keskustelua oli helppo käydä ja ylläpitää. Osallistujilla on kaikilla selkeä näkemys siitä, mitä työelämätaidojen osa-alueita tuodaan esille materiaalissa.

Vastauksissa eniten esille nousseet osa-alueet päätettiin ottaa automaattisesti materiaaliin mukaan. Muutamia mainintoja vastauksissa saaneet osa-alueet ja työpajassa keskustelun kautta esille nousseita osa-alueita otettiin materiaaliin mukaan, sillä osa niistä oli kirjallisuuden ja tutkimusten perusteella oleellista olla sisälletynä mukaan.

Ryhmässä päätettiin, että materiaalissa on hyvä olla muutama pääpointti varhaiskasvatusta ja varhaiskasvatuksen määritelmä. Vaikka varhaiskasvatustilain määrittää kaiken toiminnan varhaiskasvatuksessa ja päiväkodeissa, ei ole täysin selvää kaikille työntekijöille, kuinka laaja laki toiminnan taustalla vaikuttaa.

Työpajaryhmän tapaamisen jälkeen alkoi koulutusmateriaalin rakentaminen. Ryhmän kanssa sovittiin toinenkin tapaaminen, mikä olisi tapahtunut materiaalin ensimmäisen version valmistumisen jälkeen. Tämä tapaaminen piti kuitenkin perua, sillä vain yksi päiväkodin johtaja olisi päässyt mukaan. Sovittiin, että aikataulullisista syistä toista tapaamista ei järjestetä vaan kommentointi ja keskustelu tapahtuu sähköpostilla.

8.2 Koulutusmateriaalin rakentaminen

Ensimmäinen versio koulutusmateriaalista rakennettiin tähän kehittämisprojektiin käytetyn kirjallisuuden ja sieltä löytyvien työelämätaidot-määritelmien mukaan sekä kyselyn vastausten perusteella. Materiaaliin mukaan valikoituvia työelämätaitojen osa-alueita käytiin läpi yhdessä työpajaryhmän jäsenten kanssa. Työpajaryhmässä ei koottu yhteen koulutusmateriaalia vaan kehittämisprojektin vetäjänä kokosin materiaalin kasaan. Materiaali lähetettiin kommentoitavaksi työryhmälle ja yhdelle aluejohtajalle. Materiaaliin perehtymiseen ja kommentointiin annettiin noin viikko aikaa.

Materiaaliin sisällytettiin ne osa-alueet, mitkä nousivat esille kyselyiden vastauksissa ja lähdekirjallisuudessa. Materiaalin alussa on hyvin tiivistetysti varhaiskasvatustilain ja valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman asettamista vaatimuksista varhaiskasvatukselle ja sen sisällä tehtäville työille. Ennen siirtymistä työelämätaitojen tärkeimpiin osa-alueisiin, avataan työelämätaitojen käsitettä lyhyesti. Kyselyiden vastauksissa korostuneet työelämätaitojen tietyt osa-alueet yhdessä työpajaryhmän kanssa sovituista muista lisäyksistä nostettiin mukaan koulutusmateriaaliin:

- Yhteistyö & vuorovaikutus
- Kommunikointi
- Valmius muutoksille

- Ammatillinen osaaminen ja ammattitaito
- Itsensä kehittäminen ja kriittinen ajattelu
- Itsetuntemus
- Tiedon jakaminen
- Laatu työssä
- Itsenäinen työskentely
- Joustavuus
- Sääntöjen noudattaminen
- Lojaliteetti ja sitoutuneisuus
- Palautteen antaminen ja vastaanottaminen

8.2.1 Koulutusmateriaalin ensimmäinen versio

Koulutusmateriaalin ensimmäinen versio lähetettiin päiväkotien johtajille ja yhdelle aluejohtajalle kommentoitavaksi syyskuun 2019 lopulla. Päiväkotien johtajilta tuli palautteita ja kommentteja. Kaikilta tuli positiivista palautetta, materiaali koettiin toimivaksi ja hyväksi kokonaisuudeksi, josta on varmasti apua kaikissa yrityksen päiväkodeissa, toisissa enemmän kuin toisissa. Yksi johtajista toivoi, että Lojaliteetti ja sitoutuneisuus- osiossa avattaisiin enemmän työnantajan ja esimiehen välistä eroa, ja Palautteen antaminen ja vastaanottaminen- osiossa tarkennettaisiin rakentavan palautteen kuvausta. Nämä muutokset tehtiin seuraavaan versioon materiaalista.

”Tosi hyvä kokonaisuus ja aiheet erittäin tärkeitä. ...on aika monta yksikköä, jotka tarvis näitä asioita...kaikille tarpeellisia mutta joillekin aivan elintärkeitä teemoja.”

-Päiväkodin johtaja

Yksi päiväkodin johtajista kertoi, että haluaisi käyttää materiaalia tulevassa työllässä, jossa voisi käydä päiväkodin henkilökunnan kanssa läpi joitakin materiaalin osa-alueita, kaikkia osa-alueita ei ollut mahdollista käydä läpi aikataulun takia. Kyseisen johtajan kanssa sovittiin, että hän pyytää henkilökunnalta kommentteja, jotka hän lähettää pian työllän jälkeen kehittämisprojektin tekijälle.

Päiväkodin työllässä koulutusmateriaalista käytiin läpi muutamia osa-alueita: Yhteistyö & vuorovaikutus, Kommunikointi, Valmius muutoksille, Ammatillinen osaaminen ja ammattitaito, Itsensä kehittäminen ja kriittinen ajattelu, Itsetuntemus. Päiväkodin työntekijöiden palautteista nousi esille työelämätaitojen tärkeys ja eri osa-alueet herättivät paljon keskustelua. Teemat koettiin mielenkiintoisiksi. Työntekijöiden keskuudessa keskustelua syntyi etenkin omasta ammatillisesta osaamisesta ja siitä millaiseksi varhaiskasvatuksen työntekijäksi kukakin haluaa tulevaisuudessa kehittyä. Materiaali herätti myös miettimään omaa työpanosta ja sitä kuinka tärkeää on välillä pysähtyä arjessa miettimään asioita. Vaikka materiaalin asiat ovat monille itsestään selviä, on niitä kuitenkin hyvä pysähtyä miettimään ja pohtimaan. Koska aiheet herättivät paljon keskustelua, heräsi toiveita, että aiheelle voisi varata kokonaisen päivän, jotta jokaiseen osa-alueeseen ehtisi paneutua kunnolla ja näin olisi aikaa myös keskusteluille.

8.2.2 Koulutusmateriaalin lopullinen versio

Lopullinen versio koulutusmateriaalista rakentui saatujen kommenttien ja palautteiden pohjalta. Kun materiaaliin oli tehty lisäyksiä ja tarkennuksia, oli palaute päiväkotien johtajilta pelkästään positiivista. Aluejohtajalta ei ehditty saamaan palautteita materiaalista.

Vaikka tässä kehittämissuorituksessa syntyneestä materiaalista puhutaan lopullisena versiona, ei ole tarkoitus, että materiaali ei muuttuisi vuosien varrella sitä käytettäessä. Työelämän vaatimuksen ja eri yksiköissä pinnalla olevat asiat muuttuvat ajan saatossa, minkä takia materiaali ei voi olla koskaan täysin valmis. Sähköisessä muodossa olevaa materiaalia on helppo muokata lisäämällä sinne tietoa ja tekemällä tarvittavia muutoksia. Koska materiaali koostuu monista eri osa-alueista, voi niitä käydä yksittäin läpi esimerkiksi juuri työilloissa, palaverissa ja koulutuspäivissä. Materiaali on jo nyt melko laaja, joten sitä ei kannata käydä läpi kerrallaan vaan pienissä osissa ja käydä keskustelua esillä olevista teemoista. Eri osa-alueita voi käydä läpi siinä järjestyksessä, mitkä ovat juuri sillä hetkellä kyseisessä yksikössä ja työyhteisössä ajankohtaisia.

8.3 Koulutusmateriaalin implementointi

Implementoinnilla tarkoitetaan jonkin menetelmän käyttöönottoa ja toteutusta (Nevalainen 2007,16). Menetelmän käyttöönottaminen on prosessinomaista ja se rakentuu eri vaiheista: kehitys, toteutus, käyttö ja päivitys (Bourne ym. 2007, 757). Käyttöönottaminen ei saa olla kuitenkaan liian pitkä prosessi, sillä harva ihmisistä pystyy pysymään motivoituneena liian pitkän prosessin ajan.

Tämän kehittämisprojektin tuotoksena syntyneen työelämätaitojen koulutusmateriaalin implementointi varmistettiin siten, että sen sisältämät osa-alueet perustuvat kyselyiden avulla saatuihin tuloksiin ja lähdekirjallisuuteen. Päiväkotien johtajat olivat tärkeässä osassa materiaalia kasatessa ja muokatessa. Kommentteja ja palautteita pyydettiin päiväkotien johtajilta ja aluejohtajalta, ja heille lähetettiin aina muokattu versio materiaalista.

Koska materiaali ja sen kasaaminen perustuu työelämän todelliseen tarpeeseen, materiaali on tiivis, helppo käyttää, sisältää oikeita asioita ja on selkeä, se tulee varmasti käyttöön päiväkoteihin. Yhdessä päiväkodissa materiaalia oli jo tämän kehittämisprojektin loppuraportin kirjoittamisen loppuvaiheilla käytetty henkilökunnan koulutustapahtumassa. Työntekijöiltä kerättiin palautetta, minkä perusteella voitiin todeta, että he kokivat hyötyvänsä materiaalista ja sen sisällöstä.

9 EETTISYYS, LUOTETTAVUUS JA YHTEENVETO

Seuraavissa alaotsikoissa tarkastellaan kehittämisprojektin luotettavuutta ja eettisyyttä, sekä tuloksia.

9.1 Kehittämisprojektin luotettavuus ja eettisyys

Kehittämisprojektin lähtökohtana ovat tieteelliset menetelmät, niiden oikea käyttö ja käytettävän tiedon luotettavuus. Tiedon on oltava luotettavaa, sillä luotettavuus parantaa kehittämisprojektin laatua. (Kananen 2012, 162.) Tässä kehittämisprojektissa käytettiin lähteinä aiheeseen eli työelämätaitoihin liittyvää kirjallisuutta, tutkimuksia ja artikkeleita.

Kehittämisprojektin laatu on aina sidoksissa tuloksiin ja niiden luotettavuuteen. Mahdolliset virheet voivat liittyä joko tutkijaan tai aineistoon, ja ne voivat olla tietoisia tai tiedostamattomia. Esimerkiksi kyselyyn vastaavat henkilöt voivat vastata kysymyksiin joko totuudenmukaisesti tai ei. Tai tutkija voi tehdä johtopäätöksiä tiedostamattaan omien kokemustensa kautta. (Kananen 2015, 337-342.) Kehittämisprojektin tulosten tulee olla oikeita, jotta tutkimus on luotettava. Kehittämisprojektin tekijän tulee reflektoida omaa työtään ja pohdittava kriittisesti kirjoittamaansa tekstiä. Tämän kehittämisprojektin tekijänä minulla oli jo entuudestaan melko vahva mielikuva siitä, mitä sana työelämätaidot merkitsevät päiväkotien työntekijöille. Tarvittavaa etäisyyttä aiheen ja kyselyn tulosten analysointiin toi työpaikan vaihdos, eivätkä omat mielikuvat muodostuneet ongelmaksi tai esteeksi luotettavalle tulosten analysoimiselle.

On otettava huomioon reliabiliteetti eli tulosten pysyvyys ja valideetti eli, että tutkitaan oikeita asioita. Tulosten pysyvyys tarkoittaa, että mikäli tutkimus toistettaisiin, tulokset olisivat samoja. (Kananen 2015, 337-342.) Kyselyä ei toistettu tulosten pysyvyyden selvittämiseksi, sillä päiväkotien työntekijät olivat saatujen tietojen mukaan keskustelleet, mitä olivat vastanneet kyselyn eri kysymyksiin. Mikäli kysely olisi toistettu uudelleen, olisi työntekijöiden vastauksiin melko varmasti vaikuttaneet, mitä muut työyhteisön jäsenet olivat vastanneet, eivätkä vastaukset näin olisi olleet luotettavia ja perustuneet jokaisen työntekijän omaan kokemukseen, mielipiteisiin ja tietoihin.

Kehittämisprojekti, jossa käytetään metodina kyselyä, pitää sisällään eettisiä ongelmia. On varmistettava, että vastaukset ovat luotettavia. (Mäkinen 2006, 92.) Kyselyyn

vastaaminen ei ole pakollista, vaan perustuu vapaaehtoisuuteen. Kyselylomakkeiden mukana lähetettiin saatekirje, jossa kerrottiin kehittämisprojektin tavoite ja tarkoitus. Kehittämisprojektin kyselyyn osallistuville tulee selvittää, miten anonymiteetti turvataan. Vastaamisen tulee myös olla maksutonta. (Mäkinen 2006, 93.) Kyselyistä saatu aineisto hävitettiin tutkimuksen valmistuttua. Kyselyiden kysymyksiä pohdittiin paljon ja niitä muokattiin jonkin verran ennen niiden lähettämistä päiväkoteihin. Tavoitteena oli saada kysymykset sellaiseen muotoon, että ne ovat ymmärrettäviä ja niihin on helppo vastata. Kyselyissä ei selvitetty työntekijöiden nimiä tai yksiköitä, joissa he työskentelevät. Näin pystyttiin turvaamaan vastaajien anonymiteetti. Myöskään yrityksen nimeä ei käytetä lopullisessa raportissa, koska yrityksen edustaja oli jo kehittämisprojektin suunnitteluvaiheessa ilmaissut tämän toiveen.

9.2 Yhteenveto kehittämisprojektista ja sen tuloksista

Kehittämisprojektin avulla haluttiin tutkia työelämätaitoja ja seuraavien tutkimuskysymysten avulla selvittää päiväkotien työntekijöiden, johtajien ja hallinnon työntekijöiden käsityksiä työelämätaidoista: Mitä työelämätaidot varhaiskasvatuksessa ovat? Mitkä ovat tärkeimmät / keskeisimmät työelämätaidot? Miten työntekijöiden ja työantajan näkemykset työelämätaidoista eroavat toisistaan?

Kyselyyn vastanneiden henkilöiden vastausten perusteella voidaan todeta, että vuorovaikutus, ammatillisuus ja ammattitaito, osaamisen kehittäminen ja yhteistyötaidot ovat tärkeimpiä työelämätaitoja varhaiskasvatuksessa. Myös sääntöjen noudattaminen ja joustaminen nousivat vastauksissa esille. Päiväkotien johtajat korostivat myös lojaalisuutta. Hallinnossa työskentelevä henkilö nosti esille myös päätöksen tekokyvyn, yksintyöskentelytaidot, elämäkokemuksen merkityksen ja taidon rajata työtehtäviä.

Työntekijöiden ja työantajan edustajien välillä vastauksissa ei ollut kovinkaan suurta eroa. Joitakin yksittäisiä asioita eri osapuolet korostivat enemmän kuin toiset. Suurin ja huomattavin ero liittyi työelämätaitojen kouluttamiseen. Päiväkotien työntekijöiden ja johtajien vastauksissa tuotiin esille, ettei koulutusta ole tarpeeksi, juuri lainkaan. Mutta yrityksen hallinnossa työskentelevän vastaajan mukaan koulutusta on ja hän kertoi, että itsekin kouluttaa päiväkotien henkilökuntaa ja tekee koulutuksiin materiaalia. Koska ero vastausten välillä oli melko suuri, voidaan tehdä johtopäätöksiä, että mahdolliset koulutukset eivät avaudu sisällöltään oikealla tavalla kohderyhmälle tai ne eivät tavoita oikeaa kohderyhmää. Koulutusten suunnittelijoiden olisi hyvä selvittää, mitä koulutuksia

lakisääteisten täydennyskoulutusten lisäksi päiväkodeissa olisi tarvetta järjestää. Koulutuksia olisi hyvä myös toteuttaa niin, että kaikkia koulutuksia ei ole kannattavaa pitää kaikissa yksiköissä, vaan kohdistaa tarpeiden mukaisia koulutuksia sinne, missä millekin koulutuskokonaisuudelle on suurin tarve.

Kyselyyn vastaajien määrä jäi paljon odotetusta. Päiväkodeista olisi ollut mahdollisuus saada noin 50 vastausta, mutta vastausten määrä jäi reilusti alle puoleen siitä. Yrityksen hallinosta tuli vain yksi vastaus, vaikka kysely lähetettiin noin 10 henkilölle. Päiväkodeissa arki on kiireistä, eikä aina ole omien työtehtävien lisäksi aikaa keskittyä mihinkään muuhun ylimääräiseen. Vaikka vastaamiselle oli varattu hyvin aikaa, vastausten määrä jäi toisiaan vähäiseksi. Koska aikaa vastaamiselle oli, ei aikaan tai sen riittämättömyyteen voi mielestäni vedota, sillä joka päivä ei voi olla niin kova kiire, ettei ehtisi vastata vaikka yhteen kysymykseen kerrallaan. Vastausten vähyys kertoo ehkä enemmänkin siitä, että aihetta ei koettu tärkeäksi. Viime aikoina mediassa on ollut paljon esillä päiväkotien henkilöstöpula ja henkilökunnan jaksaminen, sekä palkkaus ja motivaatio. Jos oma jaksaminen ja motivaatio ovat alentuneet, ei työelämätaitoja ja niihin liittyviä tutkimuksia pidetä suuressa arvossa. Vaikka niiden päiväkotien johtajille, joihin kysely lähetettiin sähköpostilla, muistus viestejä ja vastausaikaa pidennettiin, ei vastauksia kyselyyn tai sähköpostiin tullut. Päiväkotien johtajilla on suuri rooli työyhteisössä. Mikäli he olisivat esimerkiksi järjestäneet aikaa kyselyyn vastaamiselle tai korostaneet vastaamisen tärkeyttä, olisi vastauksia voinut tulla enemmän. Ja mikäli yrityksen hallinnossa työskentelevät ihmiset olisivat kokeneet kyselyyn vastaamisen tärkeänä ja hyödyllisenä, olisi heidän ohjeistuksensa ja esimerkki herätellyt päiväkotien johtajia vastaamaan ja niin edelleen.

Vastausten määrän ja yhteydenottoihin vastaamatta jättämisen perusteella voin kehittämisprojektin tekijänä tulla siihen tulokseen, ettei kyseisessä yrityksessä ja sen päiväkodeissa koettu työelämätaitoja selvittävään kyselyyn vastaamista tärkeänä. Oliko yrityksessä pelkoa siitä, mitä vastauksissa tulisi selville? Niiden vastausten osalta, mitä kehittämisprojektin aikana saatiin, työelämätaitojen kouluttamiselle on tarvetta. Eräs päiväkodin johtaja mainitsi vastauksessaan, että materiaali toimi varmasti monille yksiköille ja siellä työskenteleville henkilöille hyvänä kertauksena ja muistutuksena, mutta joillekin yksiköille, joissa saattaa olla enemmän haasteita liittyen työntekijöiden toimintaan, on materiaali elintärkeää, jotta asiat saadaan yhdessä käännettyä oikeaan suuntaan. Koulutusmateriaali on yhdessä yksikössä herättänyt hyvää keskustelua, vaikka koko materiaali ei ehditty käymään läpi. Asian äärelle pysähtyminen ja avoin keskustelu voi auttaa

työntekijöitä huomaamaan kehityskohteita koko työyhteisön ja myös omassa toiminnassa. Arjen ja kiireen keskellä ei jää aikaa pohtia asioita, eikä niitä ole juurikaan koskaan mahdollista pohtia muiden kuin omien lähimpien työkavereiden kesken.

10 POHDINTA JA KEHITTÄMISEHDOTUS

Kehittämiprojektin aihe rakentui melko helposti ja nousi omista kokemuksista sekä havainnoista työelämässä. Vaikka alun perin oli tarkoitus tutkia nuorten työntekijöiden työelämätaitoja, oman pohdinnan ja tutor-ryhmältä tulleiden palautteiden perusteella päätettiin tutkia kaiken ikäisten työntekijöiden työelämätaitoja. Kehittämiprojekti aloitettiin keväällä 2018 kirjallisuuskatsauksen laatimisella ja syksyllä 2018 kehittämiprojekti- ja tutkimussuunnitelmien hyväksymisen jälkeen alkoi kyselyiden valmistelu.

Kun kehittämiprojekti käynnistyi, työskentelin vielä yrityksessä, johon projektin tein, mutta syksyn 2018 aikana siirryin toiseen työpaikkaan, toisen työnantajan palvelukseen. Ennen työpaikan vaihdosta keskustelu ja yhteistyö kehittämiprojektin suhteen toteutui ihan hyvin yrityksen edustajien kanssa, mutta työpaikan vaihdoksen jälkeen keskustelu oli melko vähäistä, mutta aktiivisella yhteydenpidolla tärkeät asiat saatiin käytyä läpi. Jouduin työpaikan vaihtamisen jälkeen ottamaan hieman etäisyyttä kehittämiprojektiin, minkä takia projekti ei edennyt pariin kuukauteen. Oma jaksaminen ja hyvinvointi nousivat tärkeimmiksi asioiksi sillä hetkellä elämässä. Myös kyselyiden vastausten odottaminen ja vastaamisesta muistutteleminen hidastutti omalta osaltaan kehittämiprojektin etenemistä. Harmikseni huomasin, että vaikka sopimus kehittämiprojektin toteuttamisesta kyseiseen yritykseen oli solmittu, oli vastausten saaminen päiväkotien ohella myös yrityksen hallinnosta todella haastavaa, eikä yhteydenottoihini vastattu nopeasti. Sain eräiltä yrityksen hallinnon työntekijöiltä puoli vuotta ensimmäisten kyselyiden lähettämisen jälkeen viestejä, joissa pahoiteltiin, ettei ollut aikaa vastata kyselyyn ja toivotettiin onnea opintoihin. Päiväkotien johtajien, jotka ovat entisiä kollegoitani, heidän kanssaan yhteistyö sujui hyvin ja etenkin koulutusmateriaalin kasaamisvaiheessa heistä oli minulle suurta apua ja tukea. Varhaiskasvatuksessa työskentelevänä tiedän alalla esiintyvän kiireen ja työn määrän paljouden. Yrityksen hallinnossa työskenteleville henkilöille oli vain muutama kysymys, joiden vastaaminen ei olisi vienyt kuin hetken. Ehkä aihetta ei koettu yrityksessä tärkeäksi, että siihen olisi jaksettu panostaa.

Nyt, kun kehittämiprojekti on valmis ja omaa pohdintaa tehneenä, olisin voinut enemmänkin perehtyä aiheeseen ja panostaa koko projektiin. Kehittämiprojektin aikataulu venyi alkuperäisestä puoli vuotta. Aikataulun venyminen aiheutti omalta osaltaan hieman omaan motivaatioon, ja palaaminen projektin äärelle oli aika ajoitin vaikeaa. Omien henkilökohtaisten päivämäärätavoitteiden asettaminen auttoi motivaation ylläpitämisessä

etenkin projektin loppuvaiheilla ja aiheutti hyvänlaista stressiä, minkä avulla projekti alkoi valmistua. Olen tyytyväinen, että sain luotua toimivan ja hyvän kokonaisuuden työelämätaitojen koulutusmateriaalista, minkä uskon tulevan käyttöön ainakin joissain yrityksen päiväkodeissa. Aion myös itse käyttää sitä omassa työssäni.

Työpaikoilla toimintaympäristö muuttuu ja muutokseen on pystyttävä vastaamaan (Kasvio & Tjäder 2007, 228). Yrityksellä, jolla on kymmeniä, jopa satoja eri yksiköitä eri puolilla Suomea, on ymmärrettävä se, että kaikki yksiköt ovat erilaisia ja niihin tulee suhtautua eri tavoin ja eri menetelmiä käyttäen. Koulutus- ja kehitysmahdollisuuksiin liittyen työnantajan on kuunneltava herkästi työntekijöiden toiveita ja pyrkiä tarttumaan niihin, jotta työntekijät kokisivat työn mielekkäänä ja kehittävänä. Työntekijät, joilla on mahdollisuus kouluttautua, ovat työnantajalle arvokkaita. (Järvensivu 2010, 256-257.)

Uudenlaiset työtavat pitävät työntekijöiden mielenkiintoa yllä, mikäli he pääsevät vaikuttamaan työtappoihin (Järvensivu 2010, 258). Tässä kehittämissuhteissa mukana ollut yritys voisi hyötyä tulevaisuudessa mentoroinnin käyttämisestä työelämätaitojen kouluttamisen suhteen. Varhaiskasvatuksessa on yleisestikin melko paljon vaihtuvuutta työntekijöiden keskuudessa ja alalla on paljon nuoria, vastavalmistuneita työntekijöitä, joilla ei ole juurikaan kokemusta työelämästä. Jotta yrityksessä ja jokaisessa yksikössä arvossa olevat työelämätaidot olisivat kaikille selvät heti työsuhteen alussa, nimettäisiin jokaiselle uudelle työntekijälle mentori. Päiväkodin johtaja käy tietysti aina työsuhteen alussa uuden työntekijän kanssa läpi työsuhteeseen ja työnkuvaan liittyviä asioita läpi, mutta mentori perehdyttäisi uuden työntekijän kertomalla tälle esimerkiksi työyhteisön palautteen antamisen kulttuurista, pelisäännöistä ja yhteistyösopimuksista, sekä millä tavoin ja minkälaista tietoa jaetaan työyhteisössä. Mentori pystyy käyttämään apunaan työelämätaidot- koulutusmateriaalia. Mentori kävisi keskustelua uuden työntekijän kanssa säännöllisesti ja pystyisi näin vastaamaan ajankohtaisiin kysymyksiin.

Jokaisessa päiväkodissa olisi hyvä olla vähintään kaksi mentoria, mitä suurempi päiväkoti kyseessä, sen enemmän oltava mentoreita, jottei yhden tai kahden työntekijän vastuulle tule liikaa mentorointityöskentelyä. Työnantajan tehtävä olisi kouluttaa mentorit ja järjestää heille säännöllisesti täydennyskoulutustilaisuuksia, joissa voi keskustella yhteisesti, miten mentorointi- toiminta käytännössä onnistuu. Jotta mentorit saataisiin sitoutettua tehtävänsä, heille olisi hyvä maksaa korvaus mentorointitehtävästä, sillä rahallinen korvaus varmasti sitouttaisi tehtävään ja motivoisi hoitamaan sen tehtävänkuvan mukaisesti. Varhaiskasvatuksessa ja sosiaali- ja terveysalalla yleisestikin palkkaus ei ole kovinkaan suurta, eikä ammattijärjestö Talentian vuonna 2017 tehdyn kyselyn perusteella

alalla ole juurikaan käytössä henkilökohtaisia lisiä tai tulospalkkioita (Talentia 2017). Oman työtehtävän lisäksi tulevista muista työtehtävistä saa harvoin palkanlisiä. Alalla, jossa työn vaativuus on suurta, palkka ja sen päälle tulevat tehtäväkohtaiset lisät ovat yksi keino saada rekrytoitua työntekijöitä ja sitoutettua heidät.

LÄHTEET

Aaltonen, K. & Lindroos, R. 2012. Työelämän tarkoitus – oivalla 7 voimaa. Talentum. Helsinki.

Aitto-Oja, S. 2013. Lastentarhanopettajien käsityksiä alaistaitojen käyttöön vaikuttavista seikoista työssään. Pro gradu. Tampereen Yliopisto. Viitattu 28.5.2019. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/95063/GRADU-1394628351.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Akselin, M. 2013. Varhaiskasvatuksen strategisen johtamisen rakentuminen ja menestymisen ennakoiminen johtamistyön tarinoiden valossa. Tampere University Press. Tampereen Yliopisto. Viitattu 22.4.2019. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67985/978-951-44-9050-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ariss, S., Boot, A., Enderby, P., Nancarrow, S., Roots, A. & Smith, T. 2013. Ten principles of good interdisciplinary team work. Human resources of health 11, article number:19.

Bourne, M., Mils, J., Wilcox, M., Neely, A., Platts, K. 2007. Design, implementing and updating performance measurement systems. International Journal of Operations & Production Management. Cranfield University.

Cumming, T., Knox, M., Parmenter, T. & Strnadová, I. 2013. Building an inclusive research team: the importance of team building and skills training. Julkaistu The British Institute of Learning Disabilities 20.11.2013. Blackwell Publishing.

Duunitori. 2018. Rakennatko vai rikotko työyhteisöä? Nämä piirteet paljastavat, pitäisikö työpaikalla tehdä täyskäännös. Viitattu 18.7.2019. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyoyhteisotaidot>

Eitakari, L. 2010. Monimuotoistuva työelämä. Työyhteisöjen monimuotoistumisprosessi TyöMMe-hankkeen kokemusten perusteella. Diakonia Ammattikorkeakoulu. Helsinki. Viitattu 28.9.2019 <https://core.ac.uk/download/pdf/161433628.pdf>

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere. Vastapaino.

Finlex, 2018. Varhaiskasvatuslaki. Viitattu 13.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Grint, K. Leadership. A very short introduction. University Press. Oxford.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tammerprint Oy. Tampere.

Heberlein, A. 2009. Se ei ollut minun vikani – vastuunottamisen taito. Atena Kustannus Oy. Jyväskylä.

Heikkilä, A. 2014. Osaamisen johtaminen päiväkodissa. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Viitattu 13.10.2019. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/95357/GRADU-1401084432.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Vastapaino. Tampere.

Ilmarinen. 2017. Uudistu tai katoa – mitkä ovat tulevaisuuden tärkeimmät työelämätaidot? Viitattu 31.3.2018. <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2017/uudistu-tai-katoa/>

Järvensivu, A. 2010. Tapaus työelämä – ja voiko sitä muuttaa?. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print. Tampere.

Kaivola, T. 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Kirjapaja Oy. Helsinki.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja- sarja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitat opinnäytetyön tai gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kasvio, A. & Tjäder, J. 2007. Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos.

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki. Viitattu 27.9.2019. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134951/ty%C3%B6ja%20terveys%20suomessa%202012.pdf?sequence=1>

Kauhanen, J. 2009. Henkilöstön voimavarojen johtaminen. WSOYpro Oy. Helsinki.

Kupila, P. 2007. Minäkö asiantuntija? Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 13.10.2019. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13330/9789513927899.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Laine, K. 2010. Muutoksen kokeminen ja alaistaidot muutoksessa päivystyspoliklinikan sairaanhoitajien kokemana. Lääketieteellinen tiedekunta, hoitotieteen laitos, hoitotyön johtamisen

koulutusohjelma. Pro gradu. Tampereen Yliopisto. Viitattu 23.4.2019. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/81790/gradu04454.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lappalainen, P. 2016. Työelämätaidot – esimiehiin ja alaisiin kohdistuvat vaatimukset. Raportit ja selvitykset. Lappeenrannan Teknillinen yliopisto. Viitattu 30.7.2019. <https://lut-pub.lut.fi/bitstream/handle/10024/149569/Lappalainen%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4taidot.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lemmetyinen, L. 2014. Työelämään siirtymässä – maistereiden kokemukset työllistyvyydestä ja geneerisistä taidoista valmistumisvaiheessa. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Pro gradu. Helsingin yliopisto.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. PRO Tammi. Hämeenlinna.

Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin – 16 perustarvetta johtamisen apuna. Talentum. Helsinki.

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Mäkinen, T. 2014. Lastentarhanopettajien kokemuksia yliopisto-opetuksesta ja työelämästä. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Pro gradu. Helsingin yliopisto.

Nevalainen, M. 2007. Hyvä implementointi – Kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän käyttöönottoprosessi. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 17.10.2019. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/12547/1/URN_NBN_fi_jyu-200788.pdf

Niiranen, V., Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.

Opetushallitus 2019. Mitä on varhaiskasvatus? Viitattu 16.10.2019. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>

Palosaari-Aubry, P. 2014. Adaptive expertise in work life: Implications for collaboration and shared expertise. Master's Degree Programme in Learning, Education and Technology. Pro gradu. Oulun yliopisto. Viitattu 23.4.2019. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201409051832.pdf>

Parrila, S. & Fonsén, E. 2016. Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus. PS- kustannus. Juva.

- Pennanen, E. 2018. Hallinnollinen vuorovaikutus sairaalatyöyhteisössä. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Viitattu 15.7.2019. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57312/978-951-39-7376-6_vaitos06042018%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Poikela, E. 1999. Kontekstuaalinen oppiminen – Oppimisen organisoituminen ja vaikuttava koulu. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Viitattu 6.10.2019. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67562/951-44-5954-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen: hoitohenkilökunnan käsityksiä. Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto. Viitattu 11.9.2019. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/56485/tlehtirajamakimikkola2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rautauoma, K. 2017. Esimies työn imun kasvattajana. Tietojohtaminen ja johtajuus. Pro gradu. Lappeenrannan Teknillinen yliopisto. Viitattu 22.4.2019. https://lutpub.lut.fi/bitstream/handle/10024/130686/Pro%20gradu_Rautauoma_Kirsi.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Riggs, K. & Riggs, R. 2018. Counter Mentor Leadership – How to unlock the potential of the 4-generation workplace. Nicholas Brealey Publishing, London.
- Roos S. & Mönkkönen K. 2015. Ihmisiksi työssä – työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. UNIpress.
- Salminen, J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Multiprint Oy. Helsinki.
- Seppä, H. 2013. Työpaja nuorten kokemana – Etnografinen tapaustutkimus verkostomuotoisesta työpajatoiminnasta. Pro gradu. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 16.10.2019. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/41257/URN_NBN_fi_jyu-201304251501.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Seppänen—Järvelä R. & Karjalainen V.2008. Kehittämistyön risteyskiä. Stakes. Jyväskylä.
- Smallwood, N., Sweetman, K. & Ulrich, D. 2008. The leadership code. Five rules to lead by. Harvard Business Press. Boston, Massachusetts.
- Surakka, T. & Rantamäki, T. 2013. Työelämätaidot – sinä oman työelämäsi johtajana. Bookwell Oy. Porvoo.
- Talentia 2017. Talentian palkkatutkimus: Palkkausjärjestelmä on otettava käyttöön. Viitattu 16.10.2019. <https://www.talentia-lehti.fi/talentian-palkkatutkimus-palkkausjarjestelma-on-otettava-kayttoon/>

Tiililä, M. 2016. Innosta onnistumaan – yhdessä! Kauppakamari. Helsinki.

Tuomi, J. & Saarijärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Tammi. Jyväskylä.

Työsuojelu. 2016. Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Viitattu 19.4.2018 ja 22.9.2019.
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>

Työterveyslaitos. Mitä on resilienssi? Viitattu 21.9.2019. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyon-kehittaminen/mita-on-resilienssi/>

Verne. Liikenteen tutkimuskeskus. Kysely ja haastattelumenetelmät. Viitattu 1.8.2019.
<http://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/kysely-ja-haastattelumenetelmat/>

Päiväkotien työntekijät (lastentarhanopettajat, lastenhoitajat, päiväkotiapulaiset, päiväkotien johtajat) ja yrityksen hallinnossa työskentelevät henkilöt (aluejohtajat, ja palvelupäälliköt) 2018 - 2019.

Kyselyn saatekirje

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Ylempi Ammattikorkeakoulu tutkinto/Terhy



TYÖELÄMÄTAITOJEN JOHTAMINEN VARHAISKASVATUKSESSA

Hyvä varhaiskasvattaja,

opiskelen Turun Ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (sosionomi yamk) pääaineena sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyöni käsittelee työelämätaitoja ja niiden johtamista varhaiskasvatuksessa. Tutkin kyselyn avulla, mitä käsite työelämätaidot merkitsee ja tarkoittaa Touhula Varhaiskasvatus Oy:ssä työskenteleville lastentarhanopettajille/varhaiskasvatuksen opettajille, lastenhoitajille, päiväkotiapulaisille, avustajille, päiväkodin johtajille, palvelupäälliköille ja aluejohtajille. Kyselyn avulla selvitän myös, mitä työelämätaitoja edellä mainitut henkilöt arvostavat ja eroavatko käsitykset työelämätaidoista vastanneiden kesken. Lopputuloksena syntyy koulutuspaketti, minkä avulla päiväkotien johtajat voivat johtaa työyhteisöissä työelämätaitoja ja tarvittaessa kouluttaa henkilökuntaa sen avulla.

Toivon, että käyttäisit hetken aikaasi ja vastaisit kyselyyn **keskiviikkoon 19.12.2018 mennessä**.

Kysely täytetään nimettömänä, eikä henkilöllisyyttäsi pystytä tunnistamaan missään vaiheessa. Kyselylomakkeeseen tulee vain täyttää tehtävänimikkeesi.

Lisätietoja voitte kysyä sähköpostilla.

Vastauksista kiittäen,

Terhi Siltanen, yamk- opiskelija

Turun Ammattikorkeakoulu

terhi.siltanen@edu.turkuamk.fi

Ohjeistus työntekijöille

OHJEITA:

- kysely -lomakkeet lähetetään yhteisessä kirjekuoressa päiväkodille.
- mikäli kysely -lomakkeita ei riitä kaikille, niitä voi kopioida lisää.
- jos vastauksesi eivät mahdu vastuksille varattuun tilaan, jatka vastaustasi tyhjälle paperille. Kirjaa vastaukseesi kysymyksen numero.
- muista täyttää kysely -lomakkeeseen tehtävänimikkeesi, muita tietoja ei tarvita.
- lomakkeiden mukana samassa kirjekuoressa tulee pienempiä kirjekuoria, joihin jokainen vastaaja voi laittaa oman vastauksensa ja sulkea kirjekuoren (kuoreen ei tarvitse kirjoittaa mitään).
- kyselylomakkeiden mukana kirjekuoressa tulee myös iso vastauskuori, jossa valmiiksi postimerkki ja osoite, johon vastaukset (suljettuina pienempiin kuoriin) lähetetään kyselyn lähettäjälle kootusti viim. ke 19.12.2018.
- sopikaa yhteisesti työpaikalla, minne iso vastauskuori laitetaan, jotta kaikki löytävät sen. Sopikaa myös, kuka on vastuussa vastauskuoren postittamisesta takaisin kyselyn lähettäjälle.

Toivon, että käytät hetken aikaasi kyselyyn vastaamiselle. Vastaa selkeillä lauseilla (myös ranskalaisin viivoin ok), pelkää kyllä/ei- vastaus, ei ole tässä kyselyssä riittävä.

Voit halutessasi kirjata vastaukset tietokoneella ja tulostaa vastauksesi.

Kyselylomake työntekijöille



Kyselylomake

Ole hyvä ja vastaa jokaiseen kysymykseen. Mikäli vastaukselle varattu tila ei riitä, voit jatkaa vastaustasi toiselle paperille (muista merkitä kysymyksen numero vastaukseesi).

Tehtävänimikkeesi: _____

Henkilökohtaiset työelämätaidot:
1. Mitä sinulle tulee mieleen sanasta työelämätaidot?
2. Mitkä ovat sinun tärkeimmät työelämätaidot?
3. Millä tavalla työelämätaitosi (kts. edellisen kysymyksen vastaus) näkyvät joka päiväisessä työssäsi? Kerro konkreettisia esimerkkejä.

4. Millä tavalla kehität työelämätaitojasi? Kerro konkreettisia esimerkkejä.

Työelämätaidot:

5. Mitä kollegasi/työkaverisi työelämätaitoja arvostat eniten?

6. Onko sinulle selvää minkälaisia työelämätaitoja työnantajasi arvostaa ja vaatii? Jos on, niin kerro mitä ne konkreettisesti ovat. Jos ei, kerro miksi.

7. Minkälaiseksi koet työntekijöiden työelämätaitojen merkityksen työhyvinvoinnille työpaikallasi? Kerro konkreettisesti.

8. Mitä sinä voisit vielä tehdä, jotta työelämätaitojen merkityksellisyys oivallettaisiin työpaikallasi? Kerro konkreettisia esimerkkejä.

Työelämätaitojen johtaminen

9. Millä tavoin nykyinen esimiehesi (jos toimit itse esimiehenä, vastaa kysymykseen peilaten omaa toimintaasi ja oman esimiehesi osoittamaa tukea asiaa kohtaan) on kiinnittänyt huomiota työelämätaitoihin työpaikalla? (työelämätaitojen toteutuminen, työelämätaitojen kehittäminen yms.)

10. Kiinnittääkö työnantajasi tällä hetkellä tarpeeksi huomiota työelämätaitoihin ja niiden toteutumiseen sekä kehittämiseen työpaikalla? Jos kyllä, kerro konkreettisia esimerkkejä. Jos ei, kerro konkreettisia esimerkkejä ja kehittämisideoita.

Kiitos vastauksistasi!

Saatekirje ja kysely päiväkodin johtajille ja hallinnon työntekijöille

Hei.

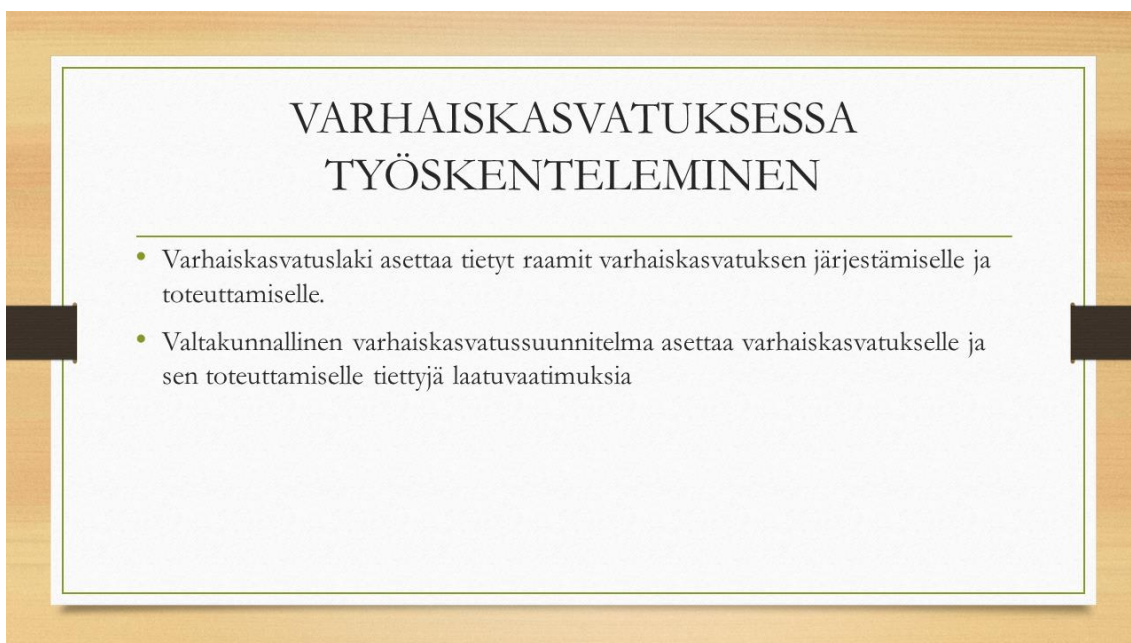
opiskelen Turun Ammattikorkeakoulussa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (sosionomi yamk) pääaineena sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen. Opinnäytetyöni käsittelee työelämätaitoja ja niiden johtamista varhaiskasvatuksessa. Tutkin kyselyn avulla, mitä käsite työelämätaidot merkitsee ja tarkoittaa Touhula Varhaiskasvatus Oy:ssä työskenteleville lastentarhanopettajille/varhaiskasvatuksen opettajille, lastenhoitajille, päiväkotiapulaisille, avustajille, päiväkodin johtajille, palvelupäälliköille ja aluejohtajille. Kyselyn avulla selvitän myös, mitä työelämätaitoja edellä mainitut henkilöt arvostavat ja eroavatko käsitykset työelämätaidoista vastanneiden kesken. Lopputuloksena syntyy koulutuspaketti, minkä avulla päiväkotien johtajat voivat johtaa työyhteisöissä työelämätaitoja ja tarvittaessa kouluttaa henkilökuntaa sen avulla.

Toivon, että käyttäisit hetken aikaasi ja vastaisit kyselyyn **keskiviikkoon 19.12.2018 mennessä**.

Kysely täytetään nimettömänä, eikä henkilöllisyyttäsi pystytä tunnistamaan missään vaiheessa.

1. Mitkä ovat mielestäsi varhaiskasvatuksessa tärkeimmät työelämätaidot?
2. Millä tavalla edustamanne työntekijä kouluttaa, tukee, pitää yllä työntekijöiden työelämätaitoja päiväkodeissa?
3. Millä keinoilla itse tuet tai pidät huolta työelämätaitojen toteutumisesta päiväkodeissa?
4. Koetko, että päiväkodeissa olisi tarvetta/hyötyä työelämätaidot- koulutusmateriaalille?

Koulutusmateriaali



2 §

Varhaiskasvatuksen määritelmä

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka.

10 §

Varhaiskasvatusympäristö

Varhaiskasvatusympäristön on oltava kehittävä, oppimista edistävä sekä terveellinen ja turvallinen

MITÄ TYÖELÄMÄTAIDOT OVAT?

- Työelämätaitoja tarvitaan työelämässä
- Ensimmäisenä tulee usein mieleen työelämätaitojen olevan käyttäytymiseen liittyviä elementtejä, esim. tervehtiminen, kiittäminen ja anteeksi pyytäminen
- Työelämätaidot ovat em. taitoja suurempi kokonaisuus: miksi juuri minä olen työpaikalla, mikä on minun ja työyhteisön perustehtävä ja miten minä toimin työyhteisössäni? Jokaisen tulee tietää miten toimia missäkin tilanteessa
- Työelämätaidot ovat työn ja työyhteisön vastuullista kehittämistä. Tämä kehitystyö on jokaisen työyhteisöön kuuluvan jäsenen vastuu ja tehtävä, asemasta ja työtehtävästä riippumatta. Se tarkoittaa yhteistyötä, kommunikointia, itsensä ja työkaverien kunnioittamista sekä asioiden edistämistä aikuismaisella ja neuvottelevalla otteella. (Aaltonen & Lindroos 2012)
- Työntekijät ovat työelämätaitaisia, kun he tuntevat ja tiedostavat oman työnsä tavoitteet, ottavat vastuun omasta tekemisestään, tekevät tehtävänsä kannalta olennaisia asioita ja ovat innokkaita oppimaan uutta sekä ottamaan selvää asioista (Luukkala 2011)

- **Yhteistyö, vuorovaikutus**

- Työ päiväkodissa tapahtuu tiimeissä
- Eri koulutustaustaiset työntekijät → osaamisen hyödyntäminen laajasti
- Yhteisesti sovitut asiat, joita kaikki sitoutuvat noudattamaan
- Asioista sopiminen
- Vuorovaikutuksen laatu → työssä viihtyminen

- **Kommunikointi**

- Edellytyksenä ottaa kontaktia toiseen ihmiseen → positiiviset ihmissuhteet
- Verbaalista ja ei-verbaalista
- Ilman vuorovaikutusta ei ole kommunikointia
- Ole läsnä → syntyy positiivista energiaa ja ymmärrämme toisiamme paremmin
- Keskustelukulttuurin luominen

- **Valmius muutoksille**

- ”paikalleen pysähtynyt organisaatio kuihtuu pois”
- Resilienssi eli muutosjoustavuus → asiat menevät harvoin suunnitelman mukaan
- Oma sietokyky, omat vahvuudet muutostilanteissa → mitkä ovat sinun voimavarasi?
- Minkälainen muutos voi suistaa junan raiteiltaan? Ja miksi?
- Toimintamalli muutostilanteisiin → millä keinoin minä ja me selviydymme muutoksesta?

- **Ammatillinen osaaminen ja ammattitaito**

- Ammatillinen osaaminen=ammattiin liittyvät tekniset, sosiaaliset ja muut työelämän edellyttämät taidot sekä teoriapohja ja käytännön taidot

- Hiljainen tieto
- Ammatillista osaamista tarkastellaan ammattitaitona
- Ammattitaito koostuu kyvyistä ja toimintavalmiudesta
- Ammattitaitoinen henkilö muodostaa tiedoista ja taidoista kokonaisuuden, ja kehittää ammattitaitoaan työtehtävänsä mukaan → itsenäinen opiskelu

- **Itsensä kehittäminen ja kriittinen ajattelu**

- Millaiseksi ihmiseksi/varhaiskasvatuksen ammattilaiseksi haluat tulla?
- Uudistuminen on mahdollisuus → haasta itseäsi!
- Itsensä kehittäminen on koko elämän mittainen projekti

- Minkälainen on oma asenteesi oppimiseen?
- Kriittinen ajattelu edellyttää kykyä ajatella ja kykyä kritisoida
- Kriittinen ajattelu ja kriittisyys ovat kaksi eri asiaa
- Paneudu perusteellisesti asiaan, jota haluat arvostella ja luo vasta sitten oma käsityksesi siitä
- Kriittistä ajattelua on harjoiteltava
- Kriittisyys on äärimmäisen tärkeää organisaation toimivuudelle → positiivinen kriittinen ajattelu vie organisaatiota kohti erinomaisuutta

- **Itsetuntemus**

- Tietää kuka on ja mitä haluaa
- Itsetunnon rakentaja
- Tunnista mihin pystyt → kuinka paljon vastuuta voin ottaa? Jos työtehtävän vaatima vastuu on liikaa, ei työtehtävä ole oikea
- Opi tunnistamaan ja sanoittamaan oma osaamisesi
- Oman jaksamisen tunnistamisen taito

- **Tiedon jakaminen**

- Minkälainen tieto pitää kertoa koko työyhteisölle?
- Tietoa ilmenee eri tasoilla (yksilö-, tiimi-, organisaatio- ja asiakastasot)
- Vuorovaikutteinen viestintäprosessi
- Luottamuksellinen tieto → kenelle kaikille kuuluu?
- Tiedonjaon kanavat → käyttävätkö kaikki niitä? Toimivuus?
- Miksi tieto ei kulje?

- **Laatu työssä**

- Varhaiskasvatukselle asetettu tiettyjä laatuindikaattoreita
- Varhaiskasvatuspalvelujen tuottajat ja heidän palveluksessaan työskentelevät sitoutuvat noudattamaan suosituksia ja kriteerejä
- Varhaiskasvatustaki vaatii varhaiskasvatuksen järjestäjiä arvioimaan antamaansa varhaiskasvatusta
- Laatu työ on osa jokapäiväistä työtä ja siihen tulee sitoutua
- Tunnistatko työsi tavoitteet ja veloitteet?

- **Itsenäinen työskentely**

- Uhka vai mahdollisuus?
- Pienryhmätyöskentely
- Oma-aloitteinen päätöksenteko → mistä asioista voin päättää itse ja missä tilanteissa?
- Mitä itsenäinen työskentely vaatii sinulta?

- **Joustavuus**

- Jokaisen on opittava tunnistamaan se kohta, missä pitää luopua ja etsiä toinen suunta → toiminnan arviointi, mitä muutoksia tehtävä, jotta päästään tavoitteeseen
- Vaikka joskus joutuukin joustamaan, eivät työyhteisön säännöt katoa missään tilanteessa
- Missä tilanteissa on suotavaa joustaa?
- Joustaminen vs. työtehtävien rajaaminen → kuinka pitkälle voi joustaa? Milloin on oikea aika rajata omat työtehtävänsä?

- **Sääntöjen noudattaminen**

- Työpaikalla toimitaan työnantajan päättämällä tavalla, työnjohto-oikeus, tulkintaoikeus
- Työnantajalla oikeus valvoa työntekijöiden työtä
- Työpaikan säännöt kaikille samat
- Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan määräyksiä
- Noudata määräyksiä, joita työnantajasi antaa työn suorittamisesta
- Ilmoita työpaikan olosuhteissa olevista mahdollisista puutteista
- Sääntöjen rikkominen ja työtehtävien laiminlyönti

- **Lojaliteetti ja sitoutuneisuus**

- Lojaliteettivelvoite: työntekijä ei saa paljastaa ulkopuolisille tietoja, jotka voivat vahingoittaa työnantajaa
- Huomaa ero työntekijän ja esimiehen välillä! → Työnantaja on juridinen taho, joka solmii työsuhteen työntekijän kanssa saadakseen tältä työsuorituksen ja maksaa työntekijälle palkkaa työsuorituksesta.
 - Esimies on henkilö, joka on yrityksen virka- tai työsuhteessa oleva työntekijä, jolla on oikeus käyttää ennalta määritettyä työnjohto-oikeutta, direktio-oikeutta.
- Ulottuu osin myös työntekijän vapaa-aikaan (esim. some)
- Työntekijällä oikeus esittää kritiikkiä työnantajansa kohtaan, menettely ei saa olla työnantajaa kohtaan sopimatonta
- Kunnioitus puolin ja toisin
- Sitoutuneisuus syntyy arvomaailmojen kohtaamisen kautta
- Sitoutuneisuus vaikuttaa työhyvinvointiin

- **Palautteen antaminen ja vastaanottaminen**

- Taitolaji
- Palautteella iso merkitys toiminnan ohjaamisessa ja motivoinnissa
- Palaute (positiivinen ja rakentava) on osa työtä → kehittää toimintaa ja auttaa muutoksessa. Palaute + muutos = oppiminen
- Reflektoinnin työkalu
- Arvioi käytöstä, älä persoonaa
- Muista mainita parannusehdotukset
- Suora ja kunnioittava puhe, raivoaminen ei kuulu työpaikalle. Palaute annetaan aina asiallisesti ja palautteen saajaa kunnioittavalla tavalla
- Perusta palautteesi organisaation arvoihin ja strategiaan sekä faktoihin
- Arvioi toistuvia toimintatapoja, älä niinkään lauseita tai yksittäisiä tilanteita
- Avaa tekojen vaikutuksia muihin
- Vain muutama kehitysehdotus kerrallaan, priorisoi
- Esitä palaute aina henkilölle, jolle se kuuluu – ei muille

Vastausten koodaus

Päiväkotien työntekijöiden vastausten koodaus

1. Mitä sinulle tulee mieleen sanasta työelämätaidot?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
organisointikyky, sosiaaliset taidot	organisointikyky, sosiaaliset taidot
tärkeää lasten vanhempien ja työkavereiden kanssa	sosiaalinen vuorovaikutus
hyvä ammattitaito, pelisilmää työnteossa joustavasti, toimiva yhteistyö, vastuullisuus	ammattitaito, joustavuus, yhteistyö, vastuullisuus
taidot, joita tarvitaan työelämässä: esim. ammattimaisuus, vuorovaikutustaidot, avoimuus ja yhteistyökyky	ammattimaisuus, vuorovaikutustaidot, avoimuus, yhteistyökyky
vuorovaikutustaidot, oma-aloitteisuus, asenne: reippaus ja aktiivisuus, oman osaamisen jatkuva kehittäminen: kyky oppia uutta	vuorovaikutus, aktiivinen asenne, osaamisen kehittäminen, kyky oppia uutta
noudattaa työyhteisön sääntöjä, tulee ajoissa töihin, oikea työvarustus, toimii ryhmässä ja tiimissä odotetulla tavalla, huolehtii omalta osin työympäristön hyvinvoinnista ja viihtyvyydestä (kohtelias, siivoaa omat jäljet, auttaa muita), on vuorovaikutuksessa, osaa/tietää omat oikeudet, vastuun, huolehtii omasta jaksamisesta	sääntöjen noudattaminen, yhteistyö, hyvinvoinnista huolehtiminen, vuorovaikutus, oikeudet, vastuu, jaksaminen
taidot, jotka auttavat selviytymään työelämässä mahdollisimman hyvin	työelämätaidot
taidot, jotta osaa tehdä hyvin työnsä	työssä tarvittavat taidot
taitoja, joita tarvitaan hyvässä työelämässä	työelämässä tarvittavat taidot

2. Mitkä ovat sinun tärkeimmät työelämätaidot?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
yhteistyö taidot, sosiaaliset taidot, osaa olla vuorovaikutuksessa tiimin ja työkaverin kanssa samalla tavalla kuin asiakkaan kanssa	yhteistyötaidot, vuorovaikutus
työkaverin huomioon ottaminen, käytöstavat, työpaikan sääntöjen noudattaminen	huomioiminen, käytöstavat, säännöt
aito kunnioitus, itsensä ja kaikkien muiden, tekee tilaa omalle ja muiden ainutlaatuisuudelle eli erilaisuuksien kunnioitus käytännössä	kunnioitus
toimiva työyhteisö, ammattitaito, vastuullisuus	ammattitaito, vastuu
ammattimaisuus, vuorovaikutus ja joustavuus	ammattimaisuus, vuorovaikutus, joustavuus
sosiaalisuus, palvelualltius, oppimishalu	sosiaalisuus, palvelu, halu oppia
oman osaamisen jatkuva kehittäminen, itseohjautuvuus, oman työn arvostamisen vaatiminen palkkauksen ja arvostuksen kautta	osaamisen kehittäminen, itseohjautuvuus, arvostus
toimii yhteisten sääntöjen mukaan	sääntöjen noudattaminen
kommunikointi, tiedon kulku, yhteisten pelisääntöjen noudattaminen	kommunikointi, sääntöjen noudattaminen
työelämän pelisäännöt: osaan noudattaa työaikoja, käyn töissä sovitusti, osaan käyttäytyä roolini vaatimalla tavalla, osaan olla vuorovaikutuksessa kollegoiden ja asiakkaiden kanssa, osaan toimia työpaikan arvojen, ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti	sääntöjen noudattaminen, vuorovaikutus
läsnäolo, oma-aloitteinen, tulla kuuluksi	läsnäolo, oma-aloitteisuus, keskustelu

positiivisuus, läsnäolo, empatia, energisyys, oma-aloitteisuus	positiivisuus, läsnäolo, empatia, oma-aloitteisuus
--	--

3. Millä tavalla edellisen kysymyksen vastaukset näkyvät päivittäisessä työssäsi?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
olen aktiivinen sosiaalisella tasolla, juttelen lasten vanhempien kanssa, kuuntelen heidän huolet ja otan kantaa	sosiaalinen aktiivisuus
päivän aikana on ollut henkilökunta puutos. Joku pyytää auttamaan tai mietitään iltapäivän ulos menoa. Osaa keskustella asiallisesti ja joustaa. Ajattelee kokonaisuutta eikä vain itseään.	auttaminen
kunnioitus: arvostaa jokaista sellaisena kuin nyt on ja myös itseään. Vaikka jokaisessa on negatiivistakin. Keskityn löytää oikeasti jokaisen hyvän/hyviä ominaisuuden ja välittämään toiselle hänen arvostamistaan sellaisena joka päivä, mieluummin joka kohtaamisessa	kunnioittaminen, huomaa hyvä
osaan toimia ammatillisesti ja ammattitaitoisesti erilaisissa työtehtävissä, muutoksenkin keskellä. Hyvä työyhteisö toimii joustaan lapsilähtöisesti, ei omaa etua vain ajatellen. Yhteistyöllä yhteen hiileen puhaltaen, tehden koko talon eduksi työtä.	ammattimaisuus, yhteinen etu
osaan toimia asiakkaiden eli niin lasten kuin vanhempeinkin kanssa jokapäiväisessä työssäni vuorovaikutteisesti ja ammattitaitoisesti. Tähän sisältyy asiakaspalveluhenkisyys, ymmärtäväisyys ja ystävällisyys sekä kyky keskustella	vuorovaikutus, ammattitaito
pyrin ottamaan huomioon kaikki lapset tasapuolisesti	tasapuolisuus (lapset)
itsenäinen työote, vahvat organisaatiotaidot → teorian peilaaminen käytäntöön, ”äänen” pitäminen omasta osaamisesta	vahvat työskentelytaidot, oma osaaminen

tietää työpaikan asiat (kommunikointi, tiedonkulku), kaikki noudattaa työaikoja, työtehtäviä, yhteisiä sääntöjä (yhteistyö toimii, päivärytmi toimii, lapsilla rutiinit, jokainen tietää mitä tehdä, missä ja milloin)	vuorovaikutus, sääntöjen noudattaminen
tulen töihin työvuoron mukaisesti, jos myöhästyn, ilmoitan siitä. Sairauspoissaoloista ilmoitan sovitusti, en ole poissa ilman lupaa. Toimin esimiehen ohjeistuksen mukaan ja noudatan yhdessä sovituja suunnitelmia. Vuorovaikutustilanteissa pyrin kohtaamaan ihmiset kunnioitavasti. Pysin sisäistämään työpaikan arvot ja pohjaamaan työni niille	sääntöjen noudattaminen, vuorovaikutus,
läsnäolo näkyy silloin, että keskityn lasten kanssa olemiseen	työtehtävän hoitaminen
olen aidosti oma itseni tilanteessa kuin tilanteessa, huomioin työkavereita	aitous
kommunikointi työkavereiden ja lasten kanssa, vastuullisuus: lasten kanssa leikin/pukemisen tms. yhteydessä vahtiminen ja vaaratilanteiden ehkäisy, positiivisuus: otan rakentavasti palautetta hyvin mielin vastaan.	vuorovaikutus, kommunikointi, vastuu, palautteen vastaanotto

4. Millä tavalla kehität työelämätaitojasi?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
otan palautetta vastaan siinä missä on kehitettävää. Pitää uskaltaa sanoa jos on jotain huonosti esim. tiimikaverille eikä hautoa itsellä sisällä. Se on iso asia kehitettävä itsessäni.	palautteen vastaanotto, vuorovaikutus
käymällä päivää läpi ja miettimällä tilanteita miten toimia omalta osalta	oman toiminnan reflektointi

myöntämällä itselleni jos mokaan, antamalla anteeksi, ensi kerralla toimin kuin olisin toivonut jo ekalla kerralla toimivani	oman toiminnan reflektointi
kouluttamalla itseäni myös itsenäisesti	kouluttautuminen
työyhteisön ilmapiiirin kehittäminen (neuvotteluja, keskusteluja, yhteistä toimintaa)	vuorovaikutus, keskustelu
jos saan palautetta jostakin työelämätaidostani, mietin mikä meni pieleen ja miten voisin parantaa. Pohdinnassa voin esim. miettiä millainen olisi tavoite mihin pitäisi pyrkiä ja vaikka miten joku muu työkaveri on saavuttanut saman tavoitteen	oman toiminnan kehittäminen
lukemalla ammattikirjallisuutta	kouluttautuminen
koulutus, itsearviointi, alan kirjallisuuden, lehtien, uutisten aktiivinen seuranta ja lukeminen	kouluttautuminen
kehitän itseäni, jonka myötä myös taidot kehittyvät (esim. lukemalla, opiskelemalla)	kouluttautuminen
tutustuu ihmisiin, kohtelee kaikkia saman arvoisesti, kunnioittaa toisten työtä, tuo uusia ideoita, noudattaa sääntöjä	kunnioitus, sääntöjen noudattaminen
työvuodet tuovat itsessään ymmärrystä ja työelämätaidot kehittyvät, vuorovaikutustaitoja joutuu ajoittain ajatuksella pohtimaan ja kehittämään	työn kautta kehittyminen, vuorovaikutus
tekemällä vielä paremmin työni, esim. olemalla läsnä ja kuuntelemalla	oman työn kehittäminen
arkisissa tilanteissa	

5. Mitä työkaverisi työtaitoja arvostat eniten?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
joustavuutta, yhteistyökykyä	joustavuus, yhteistyö
joka arvostaa itseään, muita ja minua sellaisena kuin olen	arvostus
yhteistyötaitoja, ammattitaitoa	yhteistyö, ammattitaito
ammattimaisuutta, vuorovaikutustaitoja ja avoimuutta	ammattitaito, vuorovaikutus, avoimuus
ammattitaito, muiden huomioon ottaminen	ammattitaito,
jos huomaan, että työkaveri on järjestelmällinen, ystävällinen, tuntee alan termit/tavat ja tuo sen työhönsä. Kokonaisvaltainen ammattitaitoisuus huokuu tietystä ihmisistä, sitä arvostan. Ja huumoria, pedagogiikan hallitsemista	huomaa hyvä, ammattitaito
vuorovaikutustaitoja, täsmällisyyttä	vuorovaikutus, täsmällisyys
ihmisläheisyys, kommunikointi taidot, sosiaalisuus, yhteisten pelisääntöjen noudattaminen, kaikilla sama tavoite arjessa	vuorovaikutus, kommunikointi, sääntöjen noudattaminen
sosiaalisuus, vuorovaikutustaidot, ystävällisyys, huolellisuus, tarkkuus, sitoutuneisuus	vuorovaikutus, sosiaaliset taidot
hyvä asenne työhön	asenne
hyvä asenne	asenne
positiivisuus	positiivisuus

6. Onko sinulle selvää mitä työelämätaitoja työnantajasi arvostaa?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
työpanos	panos työhön

ei ole, koska en tunne häntä niin hyvin	tuntemattomuus
joustavuus, ammattitaito	joustavuus, ammattitaito
yhteistyökykyä, joustavuutta. Vuorovaikutustaidot, asiakaspalvelutaidot	yhteistyökyky, joustaminen, vuorovaikutus
ei ole täysin selvät, juuri aloittanut työpaikassa	uusi työpaikka
asiakaspalveluhenkisyys, ryhmänhallintataidot. Työnantajan pitäisi kiinnittää enemmän huomiota myös tulevaisuuden työelämätaitoihin	palvelu, työtaidot,
joustavuutta: päiväkodissa hlökuntaa oltava tietty määrä, jos joku jää pois, työnantaja toivoo venymistä. Vuorovaikutustaidot: osaa olla vuorovaikutuksessa sekä henkilökunnan että vanhempien kanssa. Kohtaa jokaisen.	joustavuus, vuorovaikutus
ei ole, aiheesta ei ole keskusteltu. Sen pohjalta mennään, mitä oletan ja itse arvostaisin. Hyvät käytöstavat ja sääntöjen noudattaminen. Työtehtävien noudattaminen.	tavat, sääntöjen noudattaminen, tekee työtehtävänsä
tehokkuus, taloudellisuus, luotettavuus	tehokkuus, taloudellisuus, luotettavuus
en tiedä	
ei ole, työnantajat vaihtuu niin tiuhaa tahdilla	vaihtuvuus
ei ole	

7. Työntekijöiden työelämätaitojen merkitys työyhteisössä?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
jos kaikilla olisi selvät työelämätaidot niin elämä olisi helppo ja töissä olisi mukavaa,	työelämätaitojen puute, joustamattomuus

mutta kun on joustamattomuutta, sosiaaliset taidot ei ole ihan siinä kunnossa miten pitäisi pk:ssa olla, ei oteta vastuuta.	
työpaikalla säilyy viihtyvyys. Kun kaikki joustaa, kaikki ei kaadu yhden ihmisen päälle	viihtyvyys
tärkeintä, kaikki menee jos tiimissä kaikki aikuisia eli riittävän terveitä	henkinen terveys
jos yhteistyö ei toimi, on koko työyhteisö tuuliajolla. Jos koko talo ei toimi kokonaisuutena, yhden ryhmän hyvinvointi ei riitä koko talon maineen pitämiseksi hyvänä. Jos kaikki puhaltaa yhteen hiiliin luoden koko talon hyvinvointia → suuri voimavara, talo voi silloin hyvin.	me henki
ilman toimivia ja toteutuvia työelämätaitoja työyhteisössä koko työnteosta saattaa tulla rasittavaa eikä se enää ole mielekästä. Esim. jos yhteistyökykyä ei löydy miltään suunnalta, saattaa tulla esim. kitkaa työntekijöiden välille. Näin myös esim. joustavuuden puuttuessa.	yhteiset ja toimivat työelämätaidot
muiden kannustaminen ja tsemppaaminen, auttaa jaksamaan huononakin päivänä.	kannustus
jos työelämätaidot jakautuvat työntekijöiden välillä tasaisesti, myös työtehtävät jakaantuisivat eikä kukaan kuormitu liikaa. Työhyvinvointi syntyy siitä kun jokainen hoitaa oman hommansa.	omien työtehtävien hoitaminen
jos on selkeä tavoite ja päämäärä kaikilla, toimitaan sen mukaan	yhteinen tavoite
hyvä ryhmähenki (kiva tulla töihin ja työskennellä), tiedonkulku (kaikki tietävät asioista, erityispäivistä yms. → vanhemmille turvallinen olo), kommunikointitaidot (työssä ei pärjää ilman kommunikointia)	me-henki, yhteistyö

arki sujuvaa kun kaikilla on sama näkemys työelämän pelisäännöistä ja yhteinen päämäärä	yhteinen näkemys ja tavoite
hyvin tärkeä, muuten ei jaksaisi tulla joka päivä töihin	töissä jaksaminen
tärkeä, kun yhdellä hyvä olla, kaikilla on	hyvä olo

8. Mitä voisit itse tehdä, jotta työelämätaitojen merkityksellisyys ja tärkeys oivallettaisiin työpaikallasi?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
ei jaksa enää puhua siitä, vaan yrittää tehdä itse asioita ja kehittää itseään, niin että joku huomaisi sen ja tekee jotain	käytännön teot
näyttää sitä enemmän ulospäin	osaamisen jakaminen
jakaa hyvää oloa	osaamisen jakaminen
kertoa asiasta, näyttää mallia	osaamisen jakaminen
arvostaa työelämätaitoja ja toimia hyvänä esimerkkinä	osaamisen jakaminen
itse noudattaa annettuja sääntöjä/työaikoja yms. On ystävällinen ja kunnioittava muita kohtaan	osaamisen jakaminen ja oman toiminnan arviointi
koulutusta	koulutus
tuon esille, oma toiminta, arvostamani taidot	osaamisen jakaminen
voisin selittää tai valottaa kuinka käy tai millaisia tilanteita syntyy, jos työelämätaitoja ei ole tai niiden merkitystä ei ymmärretä ja näin ei myöskään arvosteta	osaamisen jakaminen
yrityn luoda positiivisuutta ympäristöön. En tuo omia ongelmiani töihin. Olen	positiivisuuden jakaminen

joustava rajat huomioiden. Neuvottelen, etsin kultaista keskietä. Oikeudenmukainen toiminta. Koko talon on ME, ei vain minun ryhmä	
tuoda ajatukseni selkeästi esiin	ajatusten jakaminen

9. Millä tavoin esimiehesi on kiinnittänyt huomiota työelämätaitoihin työpaikalla?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
jos on oma-aloitteinen tai aktiivinen, hän kiittää ja huomioi asian	kiitos
suoraa ja selkeää kommunikointia rehellisesti ja kunnioittavasti, totuus esiin syyllistämättä. Ratkaisukeskeisesti paremmin ja paremmin	avoin ja rehellinen keskustelu
järjestää tyhy-iltoja ja keskusteluja, paljon vielä tehtävää!	työhyvinvointi
kehunut työntekijöitä, kun jokin tilanne onnistunut juuri työelämätaitojen ansioista. Työelämätaitojen puuttuessa esimies on nostanut asian esille ja keskustellut asiasta.	kehut, keskustelu
uskoisi, että on monen kohdalla miettinyt, miten työelämätaitoja voisi kehittää ja miten vähään joutuu tyytymään	koulutus
ei millään tavalla	
kehitys- ja aloituskeskustelut	keskustelut
jos työelämätaidoissa puutteita ja se näkyy arjessa, niin esimies joutuu puuttumaan asiaan → keskustelua ko. henkilön kanssa	keskustelu
kannustaa	kannustus
kannustanut	kannustus

ei mitenkään	
--------------	--

10. Kiinnittääkö työntaja tällä hetkellä tarpeeksi huomiota työelämätaitoihin ja niiden toteutumiseen työpaikalla?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
en osaa sanoa	
en tiedä	
ei juurikaan. Uuden työntekijän perehdytysmenetelmää voisi kehittää	ei, perehdytyksen kehitys
palavereissa käydään asioita läpi, jos epäselvyyksiä tms. Kysymykset otetaan vastaan. Kehitysideat, asiakastyytyväisyys, yhteiset säännöt	keskustelu
ei, johtaja vähän paikalla	johtaja ei läsnä
ei aikaa tarpeeksi	ajan riittämättömyys
en tunne tarpeeksi	

Päiväkotien johtajien vastausten koodaus

1. Mitkä ovat mielestäsi varhaiskasvatuksessa tärkeimmät työelämätaidot?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
Ammatillisuus. Työelämän pelisäännöt. Vastuullisuus. Työasenne. Sensitiivisyys. Yhteistyö vanhempien kanssa. Lojaalius.	ammattillisuus, säännöt, vastuu, asenne, yhteistyö, lojaalius
Vuorovaikutustaidot Oma-aloitteisuus Asenne Kyky tunnistaa ja kehittää omaa osaamista Joustavuus Yhteistyökyky ja kyky toimia erilaisissa tiimeissä/ympäristöissä-kommunikointitaidot.	vuorovaikutus, asenne, osaamisen kehittäminen, joustavuus, yhteistyökyky

2. Millä tavalla edustamanne työntekijä kouluttaa, tukee, pitää yllä työntekijöiden työelämätaitoja päiväkodeissa?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
Ei mitenkään.	
Perehdytys materiaalin päivitys, Skype koulutuksia odotuksista minkälainen on hyvä työntekijä-yhteisten arvojen kouluttamista. Vuorovaikutustaitojen ja tiimityön kouluttaminen unohdettu kokonaan.	perehdytysmateriaali ajantasalle koulutukset

3. Millä keinoilla itse tuet tai pidät huolta työelämätaitojen toteutumisesta päiväkodissa?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
Jatkuvasti keskustellen, palavereissa, puheeksiottamalla työntekijöiden kanssa. Asioihin puuttamalla.	keskustelu, puuttuminen
Selkeät palaveri käytännöt, keskustelut työntekijöiden kanssa, yhteisistä pelisäännöistä ja asioista sopiminen. Vahvuuksien löytäminen ja niiden kautta työntekijän vastuun kasvattaminen.	käytännöt, keskustelu, osaamisen nostaminen ja kehittäminen

4. Koetko, että päiväkodeissa olisi tarvetta/hyötyä työelämätaidot- koulutusmateriaalille?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
Kyllä	
Olisi todella paljon hyötyä, tämän päivän vastavalmistuneilta on hyvin usein työelämän taidot kateissa - varsinkin vuorovaikutus, oma-aloitteisuus ja kommunikointi.	perehdytys

Hallinnon työntekijöiden vastausten koodaus

1. Mitkä ovat mielestäsi varhaiskasvatuksessa tärkeimmät työelämätaidot?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
Varhaiskasvatuksessa tarvitaan monenlaisia erilaisia työelämätaitoja. Taidot tietysti vaihtelevat myös työtehtävittäin. Yksi tärkeä osa-alue on työn sisältöön liittyvä osaaminen, joka tulee yleensä koulutuksen myötä. Sen lisäksi tarvitaan taitoja, joihin koulutus ei suoraan anna osaamista vaan elämäkokemus, harrastustausta tms. antaa eväitä. Tällaisia ovat mielestäni vuorovaikutukseen, jatkuvaan oppimiseen ja itsensä kehittämiseen, oma-aloitteisuuteen, asenteeseen,	työn sisältöön liittyvä osaaminen (riippuu työtehtävästä). kokemukset elämästä, harrastuksista. vuorovaikutus, jatkuva oppiminen, itsensä kehittäminen, oma-aloitteisuus, ajankäyttö, työtehtävien rajaaminen,

<p>ajankäyttöön, työtehtävien rajaamiseen, omaan jaksamiseen ja tietotekniikkaan ja kommunikointiin liittyvät taidot. Varhaiskasvatuksessa ajattelen tarvittavan tosi laajasti erilaisia työelämätaitoja, koska työtä tehdään ihmisten kanssa mutta tietoa on pystyttävä hakemaan itsenäisesti. Myös se, että työ on vahvasti tiimityötä, mutta on kuitenkin kyettävä oma-aloitteiseen päätöksentekoon ja pystyttävä toimimaan myös yksin pienryhmän kanssa. Päiväkotiapulaiselta vaaditaan tietysti hieman erilaisia työelämätaitoja kuin vaikka päiväkodin johtajalta tai varhaiskasvatuspäälliköltä.</p>	<p>oma jaksaminen, tietotekniset taidot, kommunikointi. tiedonkeruu tiimityötaidot pätöksenteko yksityöskentely</p>
---	---

2. Millä tavalla edustamanne työnantaja kouluttaa, tukee, pitää yllä työntekijöiden työelämätaitoja päiväkodeissa?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
<p>Joka vuosi HR tekee suunnitelman koulutusten järjestämiseksi. Varhaiskasvatustalaki edellyttää henkilöstön täydennyskoulutusta, mutta ennen kaikkea ajattelen kouluttamisen työnantajankin etuna, jotta sillä on käytettävissään ammattitaitoisia ja motivoitunutta henkilöstöä. Osa koulutuksista liittyy lakisääteisiin tehtäviin, jotka ovat muodoltaan hyvin määrämuotoisia (esim. hätäensiapu). Osa taas on järjestämistavoiltaan vapaamuotoisempia ja niissä pyritäänkin käyttämään erilaisia toteutusvaihtoehtoja. Olemme viime keväänä aloittaneen pedagogien osalta Hetki pedagogiikalle -skypekoulutukset, joita järjestetään samansisältöisinä useita, jotta kukin henkilöstöstä pääsee vuorollaan osallistumaan. Lisäksi järjestetään alueellisia koulutuksia lähikoulutuksina palvelupäälliköiden, minun tai muun sovitun henkilön kanssa. Ulkopuolisia kouluttajia käytetään vähemmän, mutta päiväkodit voivat omalla toimintabudjetillaan järjestää koulutuksia yhden tai useamman päiväkodin kesken. Lisäksi olemme virittelemässä sisäisten kouluttajien verkostoa, jossa henkilöstö pääsee kouluttamaan omia erityiosaamisalueitaan muille. Kouluttamisella ja osaamisen tukemisella ja vahvistamisella on todella tärkeä rooli yhtiön menestymisen kannalta, joten koulutusta varmaan koskaan on liikaa.</p>	<p>koulutuskalenteri täydennyskoulutus lakisääteiset koulutukset osaamisen tukeminen ja vahvistaminen</p>

3. Millä keinoilla itse tuet tai pidät huolta työelämätaitojen toteutumisesta päiväkodissa?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
Teen päiväkodeille uutta materiaalia, koulutan, johdan laatutyötä ja osallistun aktiivisesti keskusteluun.	materiaalien työstäminen kouluttaminen keskustelu

4. Koetko, että päiväkodeissa olisi tarvetta/hyötyä työelämätaidot- koulutusmateriaalille?

raakateksti	tekstin sisältö ja koodaus
Aivan varmasti. Kuten alussa kirjoitin varhaiskasvatuksessa tarvittava osaaminen on valtavan laaja, joten yhteen oppaaseen ei varmasti saa kaikkea mahtumaan. Tiettyjen osa-alueiden nostamisestakin olisi kuitenkin varmasti hyötyä.	osaamisen laajuus tiettyt osa-alueet