

Varpu Tillikainen

RUOHONJUURITASOLTA

Varhaiskasvatushenkilöstö vaikuttamassa työhyvinvointiinsa

Opinnäytetyö

Yhteisöpedagogi AMK

2020



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä	Tutkinto	Aika
Varpu Tillikainen	Yhteisöpedagogi (AMK)	Marraskuu 2020
Opinnäytetyön nimi Ruohonjuuritasolta Varhaiskasvatushenkilöstö vaikuttamassa työhyvinvointiinsa		62 sivua 10 liitesivua
Toimeksiantaja Kouvolan kaupunki/Koulurinteen päiväkoti		
Ohjaaja Sirpa Räikkönen		
Tiivistelmä <p>Työhyvinvointi koostuu työstä, jonka kokonaisuuteen kuuluu sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työhyvinvointi ja sen ylläpito kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijällekin, ja työhyvinvointia edistetään sekä kehitetään yhteistyöllä. Kehittämiso-pinnäytetyö käsittelee varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia, ja se toteutetaan työyhteisökeskeisellä prosessityöskentelyllä. Yhteistyökumppanina kehittämisprosessissa toimii Kouvolan kaupungin varhaiskasvatustyöyksikkö Koulurinteen päiväkoti. Yksikössä on kaksi lapsiryhmää ja siellä työskentelee kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa, kolme lastenhoitajaa sekä johtaja.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on viedä sosiaalipedagogista ajattelutapaa varhaiskasvatuksen työyhteisöön ja selvittää, edistääkö vaikuttaminen työhyvinvointia ja soveltuuko menetelmä varhaiskasvatukseen. Opinnäytetyöprosessissa oli käytössä sosiokulttuurisen innostamisen menetelmä, tulevaisuustyöpaja. Tulevaisuustyöpajaprosessissa työntekijät toivat esiin työhyvinvointia estävät asiat, etsivät ratkaisut niihin ja kuinka ne näkyvät työarjessa. Kuusi työpajaa toteutettiin yksikön viikkopalaverin yhteydessä, kolme keväällä ja kolme syksyllä 2020. Kestoltaan ne olivat noin 10 minuuttia kerrallaan. Työyhteisö sai prosessin jälkeen Työhyvinvointimenetelmäkansion, jossa oli työpajatyöskentelyn vaiheet sekä ohjeet työskentelyyn myöhempää käyttöä varten. Työntekijät vastasivat lopuksi arviointikyselyyn lokakuussa.</p> <p>Arviointikyselyn perusteella voi todeta, että vaikuttamisella voidaan edistämisen sijaan tukea työhyvinvointia ja sen vaikutukset saattavat näkyä vasta myöhemmin. Sosiokulttuurisen innostamisen menetelmä soveltui varhaiskasvatukseen ja se mahdollisti varhaiskasvatushenkilöstön vaikuttamisen Työhyvinvointimenetelmä kansion avulla menetelmää ja työpajan materiaalia voi käyttää uudestaan.</p> <p>Prosessin jälkeen työyhteisössä nousi esiin, että sitoutuminen yhteisiin sovittuihin asioihin oli riittämätöntä ja työpajatyöskentely ei siihen tarpeeseen vastannut riittävästi. Työyhteisö alkoi prosessoimaan tätä asiaa syvemmin ja luomaan myös jatkossa omaa tulevaisuuttaan. Sosiaalipedagoginen ajattelutapa siis siirtyi yksikköön. Johtaja otti tästä vastuuta ja alkoi kehittämään jatkotoimia henkilöstön työhyvinvoinnin eteen.</p>		
Asiasanat työhyvinvointi, varhaiskasvatus, sosiokulttuurinen innostaminen, vaikuttaminen, tulevaisuustyöpaja		

Author	Degree	Time
Varpu Tillikainen	Bachelor of Humanities	November 2020
Thesis title From the grass roots level up Early childhood care personnel influencing their well-being at work		62 pages 10 pages of appendices
Commissioned by City of Kouvola/Koulurinne nursery school		
Supervisor Sirpa Räikkönen		
Abstract <p>Well-being at work results from contributions and actions related to work motivation, work security and overall health and well-being of the employees. The responsibility of maintaining occupational well-being concerns both the employees and the employer. Hence, cooperation within the work community is crucial. This thesis examines the occupational well-being of the staff in early childhood education, and it is carried out as through practical personnel-oriented process work. A city of Kouvola early childhood education unit, Koulurinne nursery school, acts as a partner in this development process. The unit comprises two groups of kindergartens, two teachers, three childcare workers and a manager.</p> <p>The aim of the thesis was to root the social pedagogical thinking in the work community of early childhood education. It was also examined whether occupational well-being is increased after applying this approach and whether this way of thinking is applicable in early childhood care. A future workshop, a method of sociocultural inspiration, was used in this examination. During the workshops the employees were encouraged to discover and disclose the issues that impede well-being at work. After that the personnel cooperated to find possible solutions and practiced to tackling the problems that had emerged. Altogether six about 10 minutes workshops were carried out in connection with the nursery school within weekly meetings in 2020; the first three during the spring and the other three in the autumn. Afterwards, the work community received a folder containing at workshop report and instructions for later use.</p> <p>Finally, the employees were asked to fill out an evaluation questionnaire in October. It was found out that sociocultural inspiration can support more than improve the occupational well-being, though the results are not always immediate. All in all, the future workshop was found to be suitable in an early childhood education environment and it is a powerful tool in influencing. Moreover, the documentation of the workshop enables later use of the material.</p> <p>After completing the workshop, it was found out that the overall commitment to mutual concerns was insufficient among the personnel of Koulurinne nursery school. This realization helps the work community to start processing the issues more deeply and to envisage a brighter future. The manager of the unit continues working with the matters that emerged during the process and developing new ways to support the work community and increase occupational well-being.</p>		

Keywords

occupational well-being, sociocultural inspiration, influence, future workshop, early childhood care

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TARVE	8
2.1	Varhaiskasvatus työkenttänä ja työnkuormitus	9
2.2	Kouvolan kaupungin työhyvinvointimenetelmät	11
2.3	Yhteistyökumppani	14
3	KEHITTÄMISTYÖN PERUSTA	15
3.1	Työntekoa ohjaavat lait.....	15
3.2	Fyysinen työhyvinvointi.....	17
3.3	Psykososiaalinen työhyvinvointi.....	18
3.4	Työhyvinvoinnin vaikuttaminen tuloksiin	21
3.5	Aiemmat tutkimukset ja kehittämistyöt	22
4	KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS	24
4.1	Kehittämisen kohde ja tavoite	24
4.2	Kehittämismenetelmä	25
4.3	Työsuunnitelma	27
4.4	Tulevaisuustyöpaja.....	28
5	TULOKSET JA POHDINTA.....	37
5.1	Työhyvinvointimenetelmä kansio	37
5.2	Arviointikyselyn palautteet	37
5.3	Johtopäätökset ja pohdinta.....	38
5.4	Kehittämisprosessin arviointi	42
5.5	Eettisyys ja luotettavuus	44
5.6	Jatkotutkimus- ja kehittämis ehdotukset	45
	LÄHTEET	47

LIITTEET

Liite 1. Työhyvinvointimenetelmä kansio

Liite 2. Arviointikysely

1 JOHDANTO

Lehdissä ja internetissä on ollut useita artikkeleita, joissa lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat ovat ilmaisseet huolensa jaksamisestaan. Työpaikoilla, kuten varhaiskasvatuksessakin, työhyvinvointia ohjaavat lait ja säädökset, joten työhyvinvointisuunnitelma tai -ohjelma on käytössä kunnilla ja yksityisillä työnantajillakin. Olisiko silti tilaa uudelle tavalle ajatella ja toimia työhyvinvoinnin edistämiseksi? Työntekijä on myös itse vastuussa työhyvinvoinnistaan, joten työntekijöiltä voisi löytyä hyviä ehdotuksia ja hyviä käytäntöjä oman työhyvinvointinsa tueksi ja edistämiseksi. Kannustamalla ja antamalla vaikuttamismahdollisuuksia voidaan saada aikaan positiivisia muutoksia omaan jaksamiseen, työyhteisöön sekä koko organisaatioon.

Tämän kehittämisopinnäytetyön tarkoituksena on tuoda sosiaalipedagogisen suuntauksen eli sosiokulttuurisen innostamisen menetelmää ja ajattelutapaa tutuksi varhaiskasvatuksen työyhteisöön. Varhaiskasvatushenkilöstö on kehittämisopinnäytetyön kohteena, koska olen itse toiminut lastenhoitajana, ja sosiaalipedagogiikka on tullut tutuksi yhteisöpedagogiopinnoista. Näiden kahden eri alojen yhdistäminen on opinnäytetyön yhtenä tausta-ajatuksena. Työelämäkumppanina on Kouvolan kaupunki ja sen varhaiskasvatusyksikkö Koulurinteen päiväkoti. Opinnäytetyö on Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun monimuotona toteutettavan yhteisöpedagogikoulutuksen osa. Opinnäytetyö toteutetaan työyhteisökeskeisenä prosessityöskentelynä sekä siinä käytetään sosiaalipedagogisen suuntauksen eli sosiokulttuurisen innostamisen menetelmää, tulevaisuustyöpajatyöskentelyä.

Tulevaisuustyöpajatyöskentelyn tarkoituksena on tuoda esiin työntekijöiden mielipiteitä ja ongelmakohtia työhyvinvointia estävistä tekijöistä. Työntekijät pohtivat myös ratkaisuja ongelmiin ja siihen, kuinka ratkaisut tuodaan näkyväksi työyksikön arkeen. Jokaisella varhaiskasvatushenkilöstön jäsenellä on mahdollisuus vaikuttamiseen ja asiat tuodaan työpajatyöskentelyssä esiin ilman henkilöitymistä. Näin työyhteisö alkaa luomaan ja kehittämään omaa tulevaisuuttaan. Tämä ”ruohonjuuritasolta” tapahtuva vaikuttaminen omaan

työhyvinvointiin on tämän opinnäytteen keskiössä. Esimies ja sitä kautta varhaiskasvatuksen organisaatio voi hyödyntää työyhteisön sisältä kumpuavaa tietoa ja keinoja työhyvinvoinnin edistämiseksi. Ajallisesti työpajatyöskentely toteutuu työarjen rinnalla, joten erillistä päivää tai iltaa toteutukseen ei tarvita. Menetelmän hyötyinä ovat taloudellisuus, työntekijöiden aktivoituminen työhyvinvointinsa edistämiseen, ja esimies saa tietoa yksikkönsä työhyvinvoinnin esteistä.

Tulevaisuustyöpajatyöskentelyn jälkeen työntekijät ovat konkreettisesti nähneet työskentelytavan, ja olleet vaikuttamassa työhyvinvointiinsa. Työyhteisölle jää myöhempää ja omatoimista käyttöä varten työpajatyöskentelyn vaiheet sekä käyttöohjeet Työhyvinvointimenetelmä-kansion muodossa. Loppuarviointi toteutuu tulevaisuustyöpajaprosessin jälkeen arviointikyselyn avulla. Vastauksista saadaan selville osallistujien kokemukset eli edistikö tai tukiko vaikuttaminen henkilöstön työhyvinvointia, soveltuiko sosiokulttuurisen innostamisen menetelmä vaikuttamiseen ja varhaiskasvatuksen työyhteisöön.

2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TARVE

Varhaiskasvatusta voivat järjestää ja toteuttaa kunnat, kuntayhtymät ja yksityiset tahot. Varhaiskasvatusta ja varhaiskasvatuyksiköitä ohjaavat lait ja asetukset: varhaiskasvatuslaki (540/2018), valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta (753/2018), opetus- ja kulttuuriministeriön asetus (772/2018), perusopetuslaki (628/1998) ja lastensuojelulaki (417/2007). Kunnan organisaatioon kuuluu varhaiskasvatuspäällikkö ja palvelualueen esimies. Päiväkodin johtajalla on vastuu varhaiskasvatuyksikön johtamisesta ja työntekijöidensä henkilöstöjohtamisesta, ja johtajalla voi olla useampi yksikkö johdettavanaan. Työntekijöinä varhaiskasvatuksessa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettaja tai sosionomi ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Varhaiskasvatuksen erityisopettaja toimii tarvittaessa lapsiryhmän tai lapsien tukena. Perhepäivähoidossa lapset hoidetaan hoitajan omassa kodissa. Avoimessa varhaiskasvatuksessa lapsi pääsee osallistumaan toimintaan huoltajansa, vanhempansa tai isovanhempansa

kanssa. Perhepäivähoitajana voi toimia päivähoitaja, perhepäivähoitaja tai lähihoitaja. (OKM 2020.)

2.1 Varhaiskasvatus työkenttänä ja työnkuormitus

Varhaiskasvatussyksiköt ovat fyysisiltä ominaisuuksiltaan erilaisia. On ominaan tai toisten rakennusten yhteydessä toimivia yksiköitä, ja jokaisella on omanlaisensa sisä- ja ulkotilojen ominaisuudet. Sisätiloissa ryhmätilat voivat olla pieniä huoneita tai isoja leikki- ja toimintatiloja, joissa on mahdollisesti yhdistetyt nukkumatilat. Sängyt voivat olla kaapeissa, joista ne lasketaan alas. Erillisiä jumppa- tai toimintatiloja voi olla eri määrä eri yksiköissä.

Henkilökunnalle varatut tilat vaihtelevat myös rakennuksen iän ja koon mukaan. Wc-, tauko- ja pukeutumistilat ovat erilliset lasten kanssa. Lapsilla on omat wc-tilat, kuraeteinen ja naulakot. Portaat, monitasoisuus ja hissi vaihtelevat rakennuksen mukaan. Sisätiloissa melutaso voi nousta korkealle, mutta tilat voivat olla ääntä eristävillä materiaaleilla kalustettu tai suojattu. Lasten eriyttämistä eli pienryhmätoimintaa varten useat pienemmät tilat sopivat käyttöön. Näin kaikki lapset eivät toimi ja liiku sisätiloissa yhtenä isona ryhmänä. (Puroila 2003, 114–115.)

Päivähoidon muuntautuminen varhaiskasvatukseksi on tuonut suunnitelmallisuuden ja pedagogiikan vahvemmin esiin. Kasvatuksellinen ja sosiaalipalvelullinen tehtävä ovat kuitenkin varhaiskasvatuksen perustehtäviä. (Hujala ym. 1998, 4–5.) Opetushallitus (2018) edellyttää kunnalta, kuntayhtymältä tai yksityiseltä palveluntuottajalta varhaiskasvatussuunnitelman laatimista. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa veloitetaan henkilöstöä sitoutumaan lain ja arvoperustan sekä tavoitteellisen toiminnan mukaiseen toimintaan päiväkodeissa, perhepäivähoidossa ja muissa varhaiskasvatuksen muodoissa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan lapsella on oikeus saada laadukasta varhaiskasvatusta sensitiivisellä, lapsen mielenkiinnon kohteiden huomioivalla sekä yhdessä oppimisympäristöä rakentavalla otteella. Varhaislapsuuden oppimisen ja kasvun herkkyyksikauden huomioiminen, tavoitteellinen ja suunnitelmallinen pedagogiikka tukee lasten kehitystä. Varhaiskasvatuksen opettajien suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisaika on 5 tuntia viikossa tähän tarkoitukseen. Jokaisella lapsella tulee olla oma

yksilöllinen varhaiskasvatussuunnitelmansa, joka laaditaan yhdessä huoltajien kanssa. Lasten vahvuudet ja yksilölliset tarpeet tulevat esiin ja se, kuinka lapsi huomioidaan yksilöllisesti varhaiskasvatuksessa. Pedagogista suunnitelmaa arvioidaan säännöllisesti. Lapsella on oikeus olla osallinen, leikkiä ja oivaltaa. Näitä edistävät kuulluksi tuleminen, eri oppimisalueita tukeva toiminta, leikkien mahdollistaminen ja yhteiseen toimintaan osallistuminen. Näitä ovat mm. musiikki, liikunta, askartelut, pelit, tehtävät, ympäristön- ja luonnon huomioiminen ja sosiaalisten taitojen harjoittelu. Lisäksi ovat perushoidolliset tilanteet, kuten pukeminen ja wc-toimet ja ruokailu. Huoltajien osallisuus ja vaikuttaminen tulee ottaa huomioon sekä tarjota mahdollisuuksia niihin kohtaamalla ja kuulemalla vanhempia. Erityistä tukea tarvitsevalle lapselle tarjotaan tukitoimia kolmiportaisen tuen pohjalta. Varhaiskasvatuksen erityisopettajan, neuvolan ja eri yhteiskumppaneiden kanssa tehtävä yhteistyö auttaa ja tukee lasta ja vanhempien kasvatustyötä. (OPH 2019.)

Lapsimäärä varhaiskasvatuksessa määräytyy lain pohjalta. Alle 3-vuotiaiden ryhmässä voi olla enintään 12 lasta ja 3–5-vuotiaiden ryhmässä sekä esikoulussa voi olla enintään 21 lasta. Lapsiryhmässä työskentelee 3 kasvatustyöntekijää. Henkilöstömitoituksesta voi poiketa tilapäisesti ja lyhytaikaisesti. Henkilöstön suhdeluku ei ole ryhmäkohtainen vaan varhaiskasvatustyöntekijä kohtainen. Se, miten lapset ja henkilöstö päiväkodissa sijoittuvat, ja miten toimintaa järjestetään ei ole määritelty yksityiskohtaisesti. (Kuntaliitto 2019.) Perhepäivähoidossa, joka tapahtuu hoitajan kotona, voi olla 4 lasta paikalla. Varhaiskasvatusta saavat myös niiden perheiden lapset, joissa toinen vanhemmista on kotona. Varhaiskasvatustilain (540/2018) tulleen muutoksen myötä lasten hoitoaika varhaiskasvatuksessa ei voida rajoittaa 1.8.2020 alkaen. (OKM 2020.)

Varhaiskasvatustyö vaatii monipuolista tietotaitoa, sensitiivisyyttä, kuuntelutaitoa ja kehittävää työtettä. Ammattikasvattaja kokeekin työssään paljon iloa ja onnistumisia. Niitä tuovat mm. lapsen onnistumiset, ilo ja nauru sekä hyvä palaute esimieheltä. Kasvattaja kokee myös yhtä lailla työssään haastavuutta ja kielteisiäkin tunteita. Näitä tunteita herättävät lapsi tai lapset, työpaikan resurssipula, työpaikan ilmapiiri ja yhteydenpito lasten huoltajien kanssa. Oma elämäntilanne on myös vaikuttava tekijä, joka aiheuttaa myös kielteisiä tunteita. Koska ammattikasvattaja on myös itse tunteva ihminen, voi

hänelläkin olla oma heikko hetkensä, ja tunnekuuhu voi vallata mielen, ja ammatillinen tunteiden käsittely voi unohtua. (Oulasmaa & Riihonen 2013, 41–43.)

Kuntaliiton julkaisussa Päivähoitoa täydellä teholla (2001) todetaan, että kuntien on tarjottava päivähoitopaikka kaikille sitä tarvitseville, vaikka taloudellisesti voidaan niukasti sijaisiin sekä hankintoihin panostaa. Lapsiryhmät ovat suuria ja henkilökunta minimi. Työtä tehdään siis sama määrä kuin ennenkin mutta vähäisemmillä resursseilla. (Kauppi 2001.) Samoja piirteitä on nähtävissä myöhemmin. Esimerkiksi Sari Halmén on tutkinut opinnäyteyössään työntekijöiden työhyvinvointia vähentäviä tekijöitä. Tuloksena oli, että työntekijät kokevat työhyvinvointiaan vähentäviksi tekijöiksi kiireen, riittämättömyyden tunteen, haastavat asiakkaat ja perhetilanteet, vanhempien odotukset ja työilmapiiriongelmat sekä melun ja pukemistilanteet, taloudellisten resurssien puutteen lisäksi. (Halmén 2012, 36–38.)

Tämän päivän varhaiskasvatustyössä työhyvinvointia kuormittaviksi tekijöiksi on nähty mm. suuri ryhmä koko, jatkuva työssä valppaana olo, kiire, kirjalliset työt ja henkilöstöpula (Koskinen 2019, 25–26). Nämä esiin tulleet asiat ovat vaikuttamassa varhaiskasvatuksessa työnkuormitukseen vahvasti.

2.2 Kouvolan kaupungin työhyvinvointimenetelmät

Lain mukaan työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Kouvolan kaupungilla on Työhyvinvointiohjelma 2014–2017 ja työsuojelun toimintaohjelma. (Kouvolan kaupunki 2016.) Perustan tälle on luonut kaupungin strategia. Vuoden 2019–2030 kaupunkistrategiassa kaupungin tavoitteena on osaava johtaminen ja osaava henkilöstö sekä henkilöstöjohtamisen tulee olla osallistavaa. Työntekijöiden osaaminen ja kehittyminen ovat keskeisinä arvoina. Työntekijöistä pidetään hyvää huolta, henkilöstöä kannustetaan osallistumaan, ideoimaan ja toimimaan yrittäjähenkisesti. Työntekijöiden on tärkeä puhaltaa yhteen hiileen.

Työntekijöiden nähdään olevan kaupungin tärkein resurssi. (Kouvolan kaupunki 2019, 20.)

Työhyvinvointiohjelmassa henkilöstön sitoutumisen varmistamiseksi osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia tullaan lisäämään. Tavoitteena on, että työntekijät sekä työyhteisöt kokevat työnsä palkitsevaksi ja mielekkääksi, ja että he kokisivat työn tukevan heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvoinnin johtaminen on suuri osa johtamista ja sen kokonaisuutta sekä päivittäistä toimintaa työyhteisöissä. Siinä johdetaan asioita sekä prosesseja ja toisaalta ihmisiä. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu jokaiselle työyhteisön jäsenelle, mutta viime kädessä siitä vastaa ylin johto. Lähiesimies on tärkein vaikuttaja työyksiköissä.

Porras 1. Terveyttä edistää:

1. Fyysisesti ja henkisesti sopivasti kuormittava työ
2. Riittävä liikunta ja terveellinen ravinto
3. Kohtuus alkoholin käytössä ja savuttomuus
4. Riittävä lepo ja uni

Porras 2. Turvallisuutta edistää:

5. Turvallinen ja terveellinen työympäristö
6. Perehdyttäminen
7. Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi
8. Asiakasväkivallan hallinta
9. Oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö
10. Nollatoleranssi kiusaamisessa

Porras 3. Yhteisöllisyyttä edistää:

11. Hyvä työilmapiiri
12. Hyvät vuorovaikutustaidot
13. Hyvät kokouskäytännöt ja tiedottaminen

Porras 4. Arvostusta edistää:

14. Rakentava palaute ja palkitseminen
15. Hyvät keskustelukäytännöt

Porras 5. Osaamista edistää:

16. Osaamisen johtaminen
17. Elinikäinen oppiminen

Kuva 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2008)

Kaupungin työhyvinvointiohjelmassa (kuva 1) käytetään Työhyvinvoinnin portaat -mallia (Rauramo 2008, 34). Malli perustuu Maslowin tunnettuun motivaatioteoriaan: ihmisen tarvehierarkiaan. Maslowin mukaan ihmisen toimintaa ohjaavat tarpeet: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Tarvehierarkiassa on periaatteena, että alimman tason tarpeiden tulee olla jokseenkin tyydytettynä ennen kuin ylempien tasojen tarpeita voidaan täyttää. Tyydytettynä alempien tasojen merkitys hämärtyy, eivätkä ne ole aktiivisia motivaatiotekijöitä. Toisaalta alemman tason tarpeet ovat elämän kivijalkoja, ja niiden horjuessa ymmärretään uudestaan niiden merkitys. (Maslow 1987, 15–21.) Työhyvinvoinnin portaat -mallissa tasot on nimetty työelämään sopivin käsittein: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Jokaiselle portaalle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena on, että mallin avulla voidaan kehittää yksilön omaa sekä työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia suunnitelmallisesti.

Tuen tarpeeseen on kehitetty tukitoimia, joita on muun muassa varhainen tuki, jossa otetaan asiat puheeksi ja pidetään työhyvinvointikeskustelu. Toinen on työhön paluun tuki, jossa sovitaan työntekijän ja esimiehen yhteydenpidosta, valmistellaan työhön paluuta ja tehdään työhön paluu suunnitelma. Kolmas on tehostettu tuki, jossa korostuu ratkaisujen etsintä yhteistyöllä, keinot ja työterveysneuvottelu. Työterveyden tehtäviin kuuluu pitää huolta työntekijän työ- ja toimintakyvystä koko työuran ajan. Työn ja työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden lisäksi työkykyyn vaikuttavat keskeisesti työyhteisö ja johtaminen. Yhteistyössä työnantajan, työntekijöiden ja työpaikan muiden sidosryhmien kanssa työterveys auttaa työpaikkoja voimaan hyvin. Terveessä työpaikassa työ tuottaa terveyttä ja hyvinvoivat ihmiset tekevät tulosta.

Työhyvinvointiohjelmasta on päivitetty työsuojeluosio, joka toimii vuosille 2020–2021 Kouvolan kaupungissa työturvallisuuslain (738/2002) 9. §:n mukaisena työsuojelun toimintaohjelmana. Kaupunginhallituksen henkilöstöjaoston kokouksessa on päivitetty työhyvinvointiin kytketyt palvelut ja toimenpiteet vuosille 2020–2021. (Kouvolan kaupunki 9/2019.) Työhyvinvointiin vaikuttavat myös organisaation taloudelliset muutokset, joita kompensoidaan

lomautuksin. Kouvolan kaupunki on lomauttamassa työntekijöitään vuoden 2020 aikana. Kaupungin koko henkilöstö lomautetaan pääsääntöisesti kolmeksi viikoksi. (Kouvolan kaupunki 2020.) Työturvallisuuteen lomautusten aikana kiinnitetään huomiota työsuojelutoimikunnan toimesta.

Työsuojelutoimikunnan suosituksessa jokaisessa vuoden 2020 toimialojen johtoryhmien kokouksessa vakioasiana on henkilöstön työhyvinvoinnin tarkastelu käytettävissä olevien mittareiden avulla.

Kouvolan kaupungilla on myös Turvallinen Yritys -palvelu ja riskien arviointijärjestelmä. Työsuojelun rooli on palvelun toimeenpano, seuranta, järjestelmän hyödyntäminen arjessa riskien arvioimiseen, ennaltaehkäisyyn ja varautumiseen. Työnantajan velvollisuus on selvittää työn vaarat ja riskit, tarkkailemalla ympäristöä jatkuvasti ja järjestelmällisesti. Työnantaja saa näin selville, onko työoloissa puutteita, joita täytyy korjata. Palvelu on perustyökalu, joka on pohjana työsuojelun toimintaohjelmalle ja perusta turvallisuusjohtamiselle. (Mielonen 2020.)

2.3 Yhteistyökumppani

Työelämäkumppanina tässä kehittämissuunnitelmassa toimii Kouvolan kaupungin varhaiskasvatusyksikkö Koulurinteen päiväkoti, päiväkodin varhaiskasvatushenkilökunta sekä varhaiskasvatusyksikön johtaja. Johtajalla on johdettavanaan myös toinen isompi yksikkö, Kymintehtaan päiväkoti. Päiväkodin johtaja kiinnostui esittelemästäni opinnäytetyön aiheesta sekä menetelmästä, ja valitsi Koulurinteen päiväkodin sen toteutuspaikaksi. Menetelmä, jolla kehittämistä tavoitellaan, oli johtajan olemassa olevan toimintatavan kaltainen: ratkaisukeskeinen ja työntekijöitä osallistava. Johtaja sai alustavan suunnitelman kehittämistyöstä ja sen pohjalta hän esitteli Koulurinteen päiväkodin varhaiskasvatushenkilöstölle opinnäytetyöprosessin, joka toimi samalla orientaationa. Opinnäytetyöprosessin aloitusajankohta oli helmikuu 2020.

Koulurinteen päiväkodissa toimii kaksi ryhmää, esiopetusryhmä Kaislat ja 3–5-vuotiaiden ryhmä Niittyvillat. Lapsia yksikössä oli keväällä yhteensä 34 ja syksyllä 30. Varhaiskasvatushenkilöstöä yksikössä on viisi. Varhaiskasvatuksen opettajia on kaksi ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajia

kolme sekä johtaja. Syksyllä 2020 työntekijöistä yksi vaihtui. Yksikön johtaja osallistui myös prosessiin. Kehittämisen tarve eli työhyvinvoinnin tärkeys korostuu työyhteisössä tapahtuvissa muutoksissa. Tässä yksikössä johtajan vaihdos oli sellainen muutos. Uuden johtajan ja johtamistyylin esiin tuominen työyhteisölle yhteistyön alkuvaiheessa on tärkeää. Esimiehen läsnäolo ei ole aina mahdollista, koska kahden päiväkodin johtaminen on aikaa vievää. Koulurinteen johtajan mielestä ratkaisukeskeisyys on tärkeää hänen henkilöstöjohtamisessaan, ja hän toivoo sitä myös henkilöstöltä. Työntekijöiden oma aktiivisuus, rehellisyys asioiden esiin tuomisessa ja ratkaisuehdotukset ovat tervetulleita toimintatapoja. (Leena Mielonen 2020.) Työn hektisyyden vuoksi, kehittämistyöprosessi toteutettiin viikoittaisen tiimipalaverin yhteydessä.

3 KEHITTÄMISTYÖN PERUSTA

Työhyvinvointi koostuu työstä, jonka kokonaisuuteen kuuluu sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi (STM 2019). Työhyvinvointi kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijällekkin ja sen ylläpidosta vastaa molemmat osapuolet. Työhyvinvointia edistetään sekä kehitetään yhteistyöllä. Työpaikalla työhyvinvoinnista vastaavat johtaja, esimies ja työntekijä. Työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet ovat myös toimijoina keskeisiä, ja työterveyshuolto on tärkeä osa ja kumppani työhyvinvoinnissa. (TTL 2019.) Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa työn tekemiseen ja työhyvinvointiin säädettävistä laeista. Laki velvoittaa työnantajaa tekemään työhyvinvointisuunnitelman. Työhyvinvointiin panostamalla yksilö, yhteisö, työnantaja ja asiakkaat hyötyvät. Työhyvinvointi on siis suuressa osassa koko yhteiskunnan hyvinvointia.

3.1 Työntekoa ohjaavat lait

Työturvallisuuslaki (738/2002) vaikuttaa työturvallisuuteen. Sen tarkoituksena on työympäristön parantaminen ja työolosuhteiden turvaaminen työkyvyn ylläpitämiseksi ja ehkäistä ennalta työtapaturmia, ammattitauteja sekä työstä ja työympäristöstä johtuvia terveyshaittoja. Lakia sovelletaan työsopimukseen sekä virkasuhteessa tehtävään tai siihen verrattavaan työhön. Laki velvoittaa työnantajaa sekä työntekijää. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), jossa säädetään työsuojeluviranomaisen menettelystä tämän valvoessa työsuojelusäännösten noudattamista sekä työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla työntekijöiden ja työnantajan välillä. Lain tarkoitus on varmistaa, että työsuojelua koskevia säännöksiä noudatetaan sekä parannetaan työolosuhteita ja työympäristöä työntekijöiden ja työnantajan yhteistoiminnalla. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) velvoittaa työnantajan järjestämään työterveyshuolto sekä suunnitella, miten sitä toteutetaan ja millainen sen sisältö on. Työterveyshuolto, työnantaja ja työntekijä edistävät ja ehkäisevät yhteistoimin työhön liittyviä tapaturmia ja sairauksia. He edistävät työympäristön turvallisuutta ja terveyttä, työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä eri vaiheissa työuraa sekä työyhteisön toimintaa. Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut (2004) oppaan työterveyshuoltolain soveltajille. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Sairausvakuutuslaissa (1224/2004) vakuutetun oikeus korvaukseen tarpeellisista sairauden hoidon aiheuttamista kustannuksista ja lyhytaikaisen työkyvyttömyyden sekä raskauden ja lapsen hoidon aiheuttamasta ansionmenetyksestä turvataan siten, kuin tässä laissa säädetään. Tässä laissa säädetään myös hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisen työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuvien kustannusten korvaamisesta sekä vanhempainvapaiden ajalta kertyvien vuosilomakustannusten korvaamisesta niin, että voidaan tasata vuosilomakustannusten työnantajille aiheuttamaa kustannusrasitusta. (Sairausvakuutuslaki 1224/2004.)

Työaikalaki (872/2019) säättää työntekijöiden työaika, varallaoloa ja työajan järjestelyjä, säännöllisen työajan ylitystä ja sunnuntaityötä. Laissa määritellään myös lepoajat ja työaika-asiakirjat. Työaikalakia sovelletaan työ sopimuslain (55/2001) 1. luvun 1. §:ssä tarkoitetun työ sopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin säädetä. Alle 18-vuotiaan tekemästä työstä säädetään lisäksi nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993). Mitä tässä laissa säädetään työntekijästä, sovelletaan myös virkamieheen ja viranhaltijaan, jollei muualla laissa toisin

säädettä. Mitä tässä laissa säädetään työehtosopimuksesta, sovelletaan myös virkaehtosopimukseen. (Työaikalaki 872/2019.)

3.2 Fyysinen työhyvinvointi

Lihaskoima, kehon hallinta, tarkkuus ja nopeus ovat fyysisiä ominaisuuksia sekä taitoja, joita tarvitaan työtehtävissä. Työasennot ja työliikkeet työssä vaikuttavat fyysisen työn kuormittavuuteen ja työhyvinvointiin. Työtehtävään perehdyttäminen on suuressa roolissa. Käytäntöjen, välineiden, vaaranpaikkojen sekä tilanteiden ennalta läpikäyminen on fyysisen työhyvinvoinnin kannalta avainasemassa. Tauottaminen mahdollisuuksien mukaan on hyvä muistaa fyysisessä työssä. (TTL 2020.) Työajat ovat yksi suuri tekijä fyysisessä kuormituksessa. Uusi työaikalaki, joka tuli voimaan 1.1.2020, määrittelee, että työntekijällä on pääsääntöisesti oltava 11 tunnin vuorokausilepo ja yövuoroja korkeintaan viisi peräkkäin. On tutkittu, että yötyö saattaa aiheuttaa sydän- ja verisuonitauteja, unihäiriöitä, lihavuutta ja ruoansulatuselimistön sairauksia. (Super 2019.)

Fyysistä työhyvinvointia voidaan edistää myös oikeanlaisella ergonomialla. Ergonomian periaatteena on, että tiedetään ihmisen rakenteista, kyvyistä, tarpeista ja toimintatavoista, jotka toimintaympäristön suunnittelussa on huomioitava. Fyysisellä ergonomialla tarkoitetaan työympäristön ja -pisteiden, työmenetelmien sekä työvälineiden suunnittelua. Kognitiivisella ergonomialla tarkoitetaan järjestelmien ja niiden käyttöliittymien, kuten ohjaimien ja näyttöjen sekä tiedon esittämistapojen suunnittelua. Organisatorisella ergonomialla tarkoitetaan mm. työprosessien, henkilöstön ja työkokonaisuuksien suunnittelua. Ergonomian huomioonottaminen riittävän ajoissa ei lisää kustannuksia, mutta ergonomian puutteellisuus kylläkin. Ergonomian myönteinen vaikutus koetaan työnteossa välittömästi työn sujuvuutena ja parannuksina. (Launis & Lehtelä 2011, 19–37.)

Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat kansanterveydellinen ongelma. Niiden ehkäisy ja hoito on tärkeää, sillä niiden vaikutus fyysiseen työhyvinvointiin on mittava. Tuki- ja liikuntaelinvaivojen syntyyn vaikuttavat monet eri tekijät. Työssä sellaisia ovat fyysiset tekijät, kuten kiertyneet ja kumarat työasennot ja psykososiaaliset tekijät esim. liian suuret vaatimukset ja työmäärä.

Työntekijän yksilölliset tekijät vaikuttavat myös, mm. heikko yleinen terveydentila, liikunnan puute ja tupakointi. Työympäristössä voi olla erilaisia haitallisia tekijöitä esim. liian korkea tai alhainen lämpötila. Työjärjestelyihin liittyvät muutokset helpottavat työntekijän selviytymistä työssään ja ovat myös ennaltaehkäiseviä toimia. (TTL 2020.)

Työpaikan sisäilmaongelmat vaikuttavat fyysiseen työhyvinvointiin alentavasti, ja huonon sisäilman vuoksi sairastuminen on mahdollista. Ärsytys-, iho-oireet ja väsymys ovat mahdollisia merkkejä ongelmista sisäilmassa ja epäilyistä tulee ilmoittaa esimiehelle. (Sisäilmayhdistys ry. 2008.) Työnantajan on tunnistettava työn aiheuttamat terveyshaitat ja -vaarat. Työpaikkaselvitys, vaarojen arviointi ja riskien kartoittaminen kuuluvat työntäjän tehtäviin, ja näihin työterveyshuolto tekee toimenpide-esityksen. (Pääkkönen, Rantanen & Uitti 2005.)

Työntekijän oma fyysisestä hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeää. Riittävällä palautumisella, liikunnalla, ravinnolla, unella sekä huoltamalla liikunta -ja tukieliimiä ylläpidetään jaksamista ja fyysistä työhyvinvointia ja ehkäistään tapaturmia. (TTL 2020.) Työnantaja voi motivoida ja olla osaltaan mahdollistamassa työntekijää terveyden edistämässä liikuntaseteleiden ja työhyvinvointipäivien muodossa.

3.3 Psykososiaalinen työhyvinvointi

Psykososiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavat kuormitustekijät, jotka liittyvät työn järjestelyihin ja sen sisältöön sekä sosiaaliseen toimivuuteen työyhteisössä. Sopiva kuormitus edistää työkykyä ja terveyttä, mutta haitallista työkuormitusta voi esiintyä missä tahansa työpaikassa, ja se voi vaikuttaa kehen tahansa työntekijään haitallisesti. Haitalliseen työnkuormitukseen tulee reagoida, ja sitä tulee myös ennen kaikkea ehkäistä. Työnantajan on oma-aloitteellisesti vaikutettava työnkuormittavuuteen niin, ettei työntekijälle aiheudu terveydellistä haittaa tai vaaraa. Psykososiaaliseen työnkuormittavuuteen voidaan puuttua ja vaikuttaa samalla tavoin kuin fyysisenkin työympäristön epäkohtiin. (TELMA 2017.) Työ voi olla myös alikuormittavaa ja tällaisessa työssä rutiininomaisuus ja haasteettomuus aiheuttavat turhautumista. Jos kokee, ettei kykyjään ja taitojaan pysty

käyttämään, työn epätyytyväisyys kasvaa. Pitkään jatkuessaan voimavarat voivat kulua yhtä lailla kuin ylikuormittavassakin työssä. (Nummelin 2008, 73–74).

Psykososiaalinen kuormitus työpaikalla -esitteessä (2017) kerrotaan, kuinka haitallinen työnkuormitus pitkään jatkuessaan vaikuttaa haitallisesti terveyteen. Työntekijöiden heikentynyt suorituskyky, sairauspoissaolot, vaihtuvuus henkilökunnassa ja lisääntyneet tapaturmat ovat esimerkkejä haitallisesta työnkuormittavuudesta terveydelle. Haitallisen työnkuormituksen ehkäisemiseen on työnantajan huolehdittava työpaikkaselvityksen tekemisestä. Selvityksessä tulee tunnistaa työpaikan kuormitustekijät, arvioida terveydellinen merkitys sekä riskit ja laittaa ne tärkeysjärjestykseen. Työnantajan tulee toteuttaa riskien vähentämiseksi toimenpiteitä ja seurata kuinka toimenpiteet vaikuttavat.

Työnantaja voi vaikuttaa haitalliseen työnkuormitukseen poistamalla tai vähentämällä haitallista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä, hallintakeinoja tarjoamalla ja tukikäytäntöjen luomisella haitallisesti kuormittuneita työntekijöitä varten. Kuormitustekijänä voi olla liiallinen työn määrä, esimiehen puutteellinen tuki tai vuorotyö. Näitä kuormitustekijöitä voidaan poistaa esim. mitoittamalla ja priorisoimalla tehtäviä, tuomalla esimiestyöhön työkaluja, riittävästi resursoimalla ja lisäämällä vuorotyöhön työvuorosuunnittelua ja kehittämistä. Työntekijät tarvitsevat myös keinoja haitallisten kuormitustekijöiden hallitsemiseen. Tällaisia ovat esimerkiksi joustavat työajat, koulutus, tauottaminen ja sosiaalisen tuen vahvistaminen.

Työntekijä voi myös itse vaikuttaa psykososiaaliseen työhyvinvointiinsa. Alaisena toimiminen ja itsensä johtaminen ovat tärkeitä asioita huomioida, sillä olemme aina vastuussa toiminnastamme jollekin, joko henkilölle tai ryhmälle. Arvokeskustelu on tärkeä osa psykososiaalista hyvinvointia. Johdon, esimiehen ja työntekijöiden sekä työyhteisön arvot eivät aina välttämättä ole samanlaisia, vaan ne voivat olla ristiriidassa. Tällaisessa tilanteessa ja pitkään jatkuessaan tällainen vaikuttaa käyttäytymiseemme, esimies-alaisuuteeseen ja hyvinvointiimme kielteisesti. Tällöin voi olla vaihtoehtona työpaikan vaihtaminen, jos arvoja ei saada samansuuntaisiksi. Luottamuksen rakentamisella on myös suuri osuus. Se, luottaako alainen esimieheen ja

toisinpäin, on tärkeä perusta yhteistyölle. (Silvennoinen & Kauppinen 2006, 13–14, 67.)

Työyhteisö ja sosiaaliset suhteet ovat iso osa työpaikan työhyvinvointia ja vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot ja päätöksenteko korostuvat siinä olennaisesti. Yhteisöllisyys ja sen kokemus ovat perusta työyhteisön hyvinvoinnille. Yhteisöllisyyden ytimessä on yksilöiden yhteinen äly, tunteet ja tahto. Yhteisöllisyyteen ja sen vahvistamiseen vaikuttavat muun muassa jokaisen yksilön kuulluksi tuleminen, asiantuntijuuden hyödyntäminen työyhteisössä, joustavuus ja sitoutuminen. Vastuunotto kuuluu myös jokaiselle, ei vain tietyille yksilöille työyhteisössä. Vastuunottoon kuuluu myös oman toiminnan arvioiminen, luottamus ja kontrolli. Kontrollin tarkoituksena on, että työyhteisössä pysytään sovitussa raameissa. Luottamusta täytyy kuitenkin olla, sillä kaikkea ei voi kontrolloida, eikä ole tarpeenkaan. (Jäppinen, 2012, 20–41.)

Arvokeskustelun tärkeyttä ei voi koskaan korostaa liikaa. Työyhteisöissä, jotka onnistuvat olemaan ihmisen kokoisia työyhteisöjä, arvojen ei ole tarkoitus olla vain huoneentauluja, vaan arvokeskustelu ei pääty niissä koskaan. Arvot toteutuvat arjen tilanteissa ja arvokeskustelua käydään päivittäin. Tällaiset työyhteisöt eivät ole täydellisiä, vaan samoja ongelmia kohdataan myös niissä kuin muissakin työyhteisöissä. Ongelmiin ei kuitenkaan jumiuduta, vaan niihin pureudutaan ja ne pyritään ratkaisemaan mahdollisimman nopeasti. Jokainen voi myös yksilönä kylvää myönteisyyttä ympärilleen ja työyhteisöön. Asioiden esille tuominen, esimerkiksi epäkohdat työpaikalla, on syytä ottaa esiin rakentavasti. Epäkohtien ratkaisuehdotusten esiin tuominen on myös tärkeää. Oma jaksaminen tai kotielämän haasteet vaikuttavat työhyvinvointiin, sillä onhan ihminen kokonaisuus. Tällöin saattaa kokea, että työpaikallakaan ei ole mikään hyvin. (Hämäläinen 2005, 23–37.)

Kehittämistoimien tarvetta ja toteuttamista ja eri toimijoiden osallisuutta on kuvattu sosiaali- ja terveysministeriön KASTE-julkaisussa (2012, 30–31). Suomessa johdon edustajat katsovat, että työpaikoilla olisi eniten parannettavaa johtamisessa ja esimiestyön kehittämisessä, paineen ja kiireen vähentämisessä sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien parantamisessa.

3.4 Työhyvinvoinnin vaikuttaminen tuloksiin

Riitta Hyppäsen teokseen, Työhyvinvointi johtaa tuloksiin (2011) on koottu parhaita Vuoden henkilöstöteko -kilpailun voittaneita kehityshankkeita kymmenen vuoden ajalta. Kilpailun tarkoituksena on ollut pääasiallisesti hyvien käytäntöjen levittäminen. Kehityshankkeiden vaikutuksia on kuvattu niin eri alojen henkilöstön hyvinvointiin kuin organisaatioiden tuloksellisuuteenkin. (Hyppänen 2011, 26–30.) Onnistuneiden kokemusten ja kehityshankkeiden pohjalta kilpailu sai jatkotoimenpiteitä, ja syntyi seitsemän vuotinen hanke, Työelämä 2020. Hanke perustui vuoden 2011 hallitusohjelmakirjaukseen, jossa Työ- ja elinkeinoministeriö asetti työryhmän. Työryhmä valmisteli työelämän kehittämisstrategian. Strategia valmistui vuoden 2012 alkupuolella, ja sen tavoitteena oli parantaa työllisyysastetta, työelämän laatua, työhyvinvointia ja työn tuottavuutta. Strategia toteutettiin sekä yksityisen, että julkisen sektorin työpaikoilla, ja niissä käynnistettiin laaja kansallinen yhteistyöhanke. (Valtioneuvoston kanslia 2011, 65.) Työpoliittisen aikakauskirjan artikkelissa päättyneen Työelämä 2020 -hankkeen painotus on ollut niissä tekijöissä työpaikoilla, jotka edesauttavat uudistumista. Uusien toimintatapojen sekä kanavien löytäminen työpaikkojen saavuttamiseksi sekä työpaikkojen tukeminen kehittämistyössä ovat olleet tavoitteina. (TEM 1/2019, 29–30.)

Työhyvinvointiin panostamalla työntekijöiden työmotivaation, innostuksen ja kiinnostuksen kasvun myötä kasvaa myös tuloksellisuus ja tuottavuus. Tämä on työnantajien tavoite. Marjo Sinokki toteaa kirjassa Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta (2016), että omassa työssään parhaita asiantuntijoita ja kehittäjiä ovat työntekijät itse. He tietävät, että omista oivalluksistaan löytyvän parhaita ratkaisuja ja tällöin esimiehiltä ja johtajilta ei odotetakaan eteen tulevien ongelmien ratkomista. Menestyvissä organisaatioissa tämä toimintatapa on otettu huomioon. Työhyvinvointi kasvaa samalla, kun työntekijä huomaa vaikuttavansa työllään merkittävästi mahdollisesti koko yhteiskuntaan. Palautteen saaminen, vaikuttaminen tapoihin, joilla työtä tehdään sekä työyhteisössä kuulluksi, arvostetuksi ja oikeudenmukaisesti kohdelluksi tuleminen tukee hyvinvointia työssä. Näin

ollen työhaluinen motivoitunut ihminen tuo yhteiseen kassaan veroeuroja, joilla saadaan tuettua työelämän ulkopuolelle jääneitä.

Organisaation ja esimiehen tehtävänä olisikin mahdollistaa työntekijöiden innovatiivisuus sekä vaikuttaminen, ja olla yhteistyössä työyhteisöjen kanssa. (Sinokki 2016, 100–125.) Karl Magnus Spiikin Tulokseen tiimityöllä -kirjassa (2003) kerrotaan, että itseohjautuvan tiimin tehtävänä on ottaa tiimin tehtävistä täysi vastuu, ja esimies siirtyy tiimistä ulkopuolelle. Esimies varmistaa, että tiimi saa tarpeelliset tiedot sekä hyvät työskentelyolosuhteet. Tiimin sisältä valitaan yhdyshenkilö tai tiiminvetäjä, jota tarvitaan ottamaan tiimin sisälle tietoa sekä viemään tiimistä tietoa ulospäin. Perinteisestä työjohtamisesta siirtyminen tiimityöskentelyyn ei saa aiheuttaa vallan mittaamista.

Tiimityöskentelyssä valta vähenee esimieheltä, ja tiimin valtuudet kasvavat. Tämä saattaa aiheuttaa esimiehelle ihmisarvon ja vallantunteen menetystä. Suunnitelmallinen muutos työjohtajuuden uuden roolin omaksumiseen on tärkeä huomioida, ja siihen tarvitaan mahdollisesti ulkopuolista konsultointia. (Spiik 2003, 26–30.)

Nykyisen työn tuunaaminen työn mielekkyyden lisäämisessä on vaihtoehtona sille, että tehtäisiin kokonaisia uramuutoksia. Tuunaamisessa vaikutetaan työtehtävien määrään ja vuorovaikutussuhteisiin sekä omaan työhön suhtautumiseen. Omaa energiaa käytetään enemmän mielekkäisiin tehtäviin. Näin työntekijä voi hyödyntää osaamistaan osittain oman työnkuvan ulkopuolella. Organisaatio hyötyy työntekijän osaamisesta monipuolisemmin, ja näin työntekijä kokee työn mielekkäämmäksi. (Henttonen & Lapointe 2015, 95–99).

3.5 Aiemmat tutkimukset ja kehittämistyöt

Varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia on tutkittu ja kehitetty aiemminkin useissa AMK opinnäytetöissä. Se on koettu tärkeäksi aiheeksi niin työntekijöiden itsensä, kuin tutkijoiden ja kehittämistöiden tekijöiden osalta. Opinnäytetöissä on tullut esiin henkilöstön halu vaikuttaa työhyvinvointiinsa, kehittää työhyvinvointia työyksikkökohtaisesti, ja keskustella avoimesti asioiden oikeilla nimillä. Sosiokulttuurisen innostaminen menetelmää on myös

käytetty aiemmin opinnäytetyössä, jossa aiheena on päiväkodin henkilöstön työhyvinvointi.

Kohti työhyvinvointia opinnäytetyön tutkimuksessa tutkittiin espoolaisen päiväkodin henkilöstön kokemuksia työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä sekä henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimuksessa oli analysoitu työhyvinvointikyselyn aineisto, ja sieltä oli noussut esiin kehittämiseksi työyksikkökohtaisen työhyvinvointistrategian kehittäminen. Työyksikön työhyvinvointistrategia sisältäisi yhteiset sopimukset, joilla olisi vahvistava vaikutus ratkaisukeskeiseen, avoimeen ja myönteisempään ilmapiiriin. Työhyvinvoinnilla, sen kehittämisellä ja ylläpitämisellä todettiin olevan keskeinen vaikutus työntekijöiden voimavaroihin, ja sitä kautta mahdollisuuksiin toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta. (Järvinen 2014, 58–59.)

Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista opinnäytetyön tavoitteena oli saada selville Kouvolan kaupungin varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvoinnin tila sekä työhyvinvointia edistävät ja kuormittavat tekijät. Johtopäätöksissä todettiin, että työyhteisöllä, työllä ja minulla itselläni koetaan olevan eniten vaikutusta oman työhyvinvointini ylläpitoon liittyvissä tekijöissä. Vastaajat korostivat vastauksissaan sitä, miten voit itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiisi sekä miten työ ja työyhteisö vaikuttavat työhyvinvointiin. (Koskinen 2019, 25–26.)

Päiväkodin henkilökunnan välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitys työhyvinvointiin opinnäytetyössä tutkittiin, mitä työhyvinvointi, yhteistyö ja vuorovaikutus työntekijöiden mielestä ovat yksityisessä päiväkotiketju Vekara päiväkodit Oy:ssä. Tutkimustuloksissa työhyvinvointi koettiin pääosin erittäin tärkeäksi. Vastauksissa todettiin, että jos ei tunne itseään hyvinvoivaksi työssään, ei työtä jaksaa tai voi tehdä. Työn osuus on suuri osa hereillä oloa, ja että työssä jaksaa, työstään on siis pidettävä. Kokonaisvaltaisesti työn on hyvä olla tasapainossa kodin kanssa. 38% vastausprosentti hyvään ja avoimeen vuorovaikutukseen oli melko pieni, sillä päiväkodissa tehtävä työ on yhteistyötä. Vastaajat kokevat, että asioista tulisi puhua niiden oikeilla nimillään sekä keskustelu niistä tulisi olla rakentavaa. Työyhteisössä ei tulisi luoda selän takana puhumisen kulttuuria, jota kuitenkin esiintyy. Vastauksissa

kävi ilmi, että vuorovaikutus työyhteisössä voisi olla vieläkin avoimempaa. (Kauppila & Kuuppo 2011, 36–37.)

Yhteisöllisyys työhyvinvoinnin osana opinnäytetyössä sosiokulttuurinen innostaminen Lappeen päiväkodissa kehitti työyhteisön työhyvinvointia. Kehittämisen lähtökohtana käytettiin sosiokulttuurisen innostamisen perusajatusta, jossa tarpeelliset ratkaisut ja tieto löytyvät yhteisöltä itseltään. Innostaja suunnitteli työpajat, joissa tutustuttiin omaan sekä työyhteisön tietoisuuteen, arvoihin ja tuntemuksiin. Opinnäytetyössä todettiin, että sosiokulttuurinen innostaminen menetelmänä kehittää työyhteisön yhteisöllisyyttä, ja sen myötä heidän työhyvinvointiaan. Menetelmässä mahdollistui työyhteisön osallisuus ja jatkotyöskentely ilman, että tarvitaan ulkopuolista innostajaa. (Sanna Mönkkönen 2014.)

4 KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS

Kehittämistyön menetelmänä opinnäytetyössä käytetään työyhteisö keskeistä prosessityöskentelyä. Työskentely toteutetaan monivaiheisesti perustyön rinnalla, ja se on osallistava vaikuttamisen menetelmä. Asioita, joita prosessityöskentelyssä käsitellään kumpuavat työyhteisöstä. Yhdessä tekemällä voidaan saavuttaa paljon, ja työtä yhdessä kehittämällä saavutetaan myös työhyvinvointia. Uudenlaisissa toiminta konsepteissa opetellaan tarkastelemaan työtään ja myös sen toteuttamistapoja oppimisen kohteena. Oppiminen ei ole vain uusiin ulkopuolisen määrittelemiä tietoja ja taitoja, vaan työntekijät kehittävät ja analysoivat itse aktiivisesti toimintaansa. (Schaupp & Koli ym. 2013, 98.)

4.1 Kehittämisen kohde ja tavoite

Kehittämisen kohteena on Kouvolan kaupungin Koulurinteen päiväkodin varhaiskasvatushenkilöstö. Tavoitteena on tuoda sosiaalipedagogisen ajattelutavan ja sen suuntauksen eli sosiaalisen innostamisen avulla vaikuttamisen kokemusta työyhteisöön, ja sitä kautta edistää työhyvinvointia. Psykososiaalisen työhyvinvoinnin edistäminen on opinnäytetyössä keskiössä, unohtamatta kuitenkaan fyysistä työhyvinvointia. Tavoitteena on koota prosessista Työhyvinvointimenetelmä kansio yksikköön, jota työyhteisö voi hyödyntää omatoimisesti jatkossa.

4.2 Kehittämismenetelmä

“Yksi ihmisen merkittävimmistä tehtävistä on tukea ja auttaa toisiamme kukoistamaan. Kun ihmiseen uskotaan, ja hän saa kehua ja vastuuta, hän puhkeaa kukkaan.” -Makke Leppänen-

Sosiaalipedagogiikka on itsessään monimuotoinen ja käsitteinen. Sosiaalipedagoginen ajattelu sekä toiminta tapahtuu kuitenkin aina erilaisten ihmis-, yhteiskunta-, morali- ja tiedekäsityksen vaikutuksesta. Ajatteluun ja toimintaan kuuluu pyrkimys sosiaalisten ongelmien synnyn sekä ilmenemismuotojen, ja myös vaikutusten ongelmien ehkäisemiseen eri tasoilla. Niiden vaikutus ulottuu niin yhteiskuntaelämään kuin yksilöidenkin elämään. Kunkin ajankohdan ja aikakauden traditiot, ja poliittiset virtaukset vaikuttavat pedagogiikkaan merkittävästi. Kriittisen suhteen luominen toisaalta valtakunnallisiin oloihin, ja toisaalta traditioon kuuluvat siihen olennaisesti. Sosiaalipedagogisen toiminnan menetelmien peruseriaatteena on, että kunnioitetaan ihmisen itsemääräämisoikeutta. Tavoitteena on parantaa sosiaalipedagogisten interventioiden avulla yhdessä ihmisten itsensä kanssa ryhmien ja yksilöiden elämänlaatua. (Hämäläinen & Kurki 1997, 13–15, 49.)

Osallisuus on hyvinvoinnin perusrakennusaineita. Johonkin kuulumisen tunne ja kokemus omasta merkityksestä osana yhteiskuntaa tai jotain yhteisöä on tärkeää. Osallisuus ei ole jotain, minkä reunaehdot voidaan määritellä ylhäältä päin. Se muotoutuu ihmisten yhteiselämässä toiminnallisesti sekä pitää sisällään myös mahdollisuuden vastarintaan. Osallisuuden toteutumiseksi tarvitaan kuulumista ja osallistumista, ja tunnetta siitä, että kuuluu johonkin. Tarvitaan yhteisöjä, joissa on mahdollista toimia ja tuntea tulevansa nähdyksi, kuulluksi ja tunnustetuksi ainutlaatuisena ihmisenä sekä arvokkaana osana yhteisöä. Osallisuus myös edellyttää vastuunottoa ja sitoutumista toimintaan, joka parantaa yhteisiä asioita. (Nivala & Ryyänen 2013 vol. 14, 26–28.)

Sosiokulttuurinen innostaminen on sosiaalipedagoginen suuntaus. Se on syntynyt toisen maailmansodan jälkeen Ranskassa ja käsite levisi Unescon kautta Eurooppaan ja Kanadaan. Innostamisen kuva on monimuotoinen, ja moneen tarkoitukseen sovellettava menetelmä. Kysymys on aina alusta asti

ollut pedagogisen tiedostamisen, osallistumisen sekä sosiaalisen luovuuden liikkeestä. Ytimessä on ajatus siitä, että innostaminen on ihmisten herkistymistä sekä itsetoteutuksen prosessia elähdyttävää. Tavoitteena on pitää huolta siitä, että ihmiset kehittelevät itse vaihtoehtojaan, ja ratkaisumalleja tarpeisiinsa ja ongelmiinsa. Tällä pyritään parantamaan ihmisten elämänlaatua. Innostamisen tulee aina olla suunnitelmallista sekä päämäärätietoiseen toimintaan tähtäävää.

Sosiokulttuurisessa innostamisessa käytetään eniten työmenetelminä projekteja. Projektilla tarkoitetaan yhdistelmää, jossa on konkreettisia toisiinsa sidottuina olevia koordinoituja aktiviteetteja, joilla tavoitellaan ihmisten tarpeiden tyydyttämistä ja heidän ongelmiansa ratkaisemista. Sosiaalisten projektien tavoite on aina parantaa todellisuutta. Ei ole tiettyä jäykkää kaavaa, jonka mukaan suunnittelun pitäisi edetä innostamisen projektissa. Projektin organisoinnin, toiminnan suuntaamisen sekä tavoitteiden asettamisen pohdintaan voidaan kuitenkin määritellä vaiheita. Nämä vaiheet auttavat konkretisoimaan spesifisten aktiviteettien sarjan ja arvioinnin kriteereiden asettamisen. Projektin suunnittelemisessa on lähtökohtana ongelma. On vastattava siihen, miten tämän projektin avulla ongelma voidaan ratkaista tai miten sitä voidaan helpottaa. Sosiokulttuurisen innostamisen ohjelmien ja projektien tulisi kehittää sellaisia prosesseja, joissa herätetään yksilöllisiä vahvuuksia ihmisissä sekä kykyä toimia toistensa kanssa, jotta toiminnasta tulee kaikille yhteinen projekti. Opitaan myös elämään ja yrittämään toisten kanssa päättämällä, jakamalla ja työskentelemällä sekä luodaan toimivia ryhmäprosesseja.

Innostaa voidaan monella tavalla ja toimintamuotoina ovat kulttuuriset, kasvatukselliset ja taiteellisen ilmaisun aktiviteetit sekä vapaa-ajan virkistysellinen ja sosiaalinen toiminta. Innostamisen kasvatuksellisia tapoja toimia ovat väittely, työpajat, seminaarit ja kurssit. Teemat aktiviteeteissa ovat moninaiset, mutta koskettavat ihmisten arkipäiväistä elämää. Teemojen pitää kiinnostaa ihmisiä ja auttaa ymmärtämään heidän elämänsä. Kulttuurisia tapoja ovat taidetapahtumat, museot ja konsertit, joissa ihmisiä tuetaan taiteen analysoimisessa perehdyttämällä heitä siihen. Ilmaisullisten aktiviteettien, kuten tanssin avulla tuetaan inhimillisten kykyjen kehittymistä muun muassa yhteistyön tekemistä, kunnioittamista ja jakamista. Vapaa-ajan

virikistyksellisissä aktiviteeteissa keskitytään terveyteen, vireyteen ja ruumiilliseen kuntoon. Urheilulla on myös kasvattava merkitys ja tällaisella toiminnalla pyritäänkin kohentamaan psyykkistä tasapainoa, parantaa työ- ja ajattelukykyä, ja kasvattaa iloa sekä luonnetta. Ihmisten yhteenliittymisiä tuetaan ja luodaan sosiaalisilla aktiviteeteilla. Innostamisen kaikkien aktiviteettien tavoitteena on yhteisöjen sekä yhdyskuntien kehittäminen. (Kurki 2000, 11–27, 120–140.)

Sosiokulttuuriseen innostamiseen kuuluu olennaisena myös innostajan rooli. Innostaja on monissa maissa ammatti, johon koulutetaan monen tasoisesti esimerkiksi ammattikorkeakoulu tutkinnolla. Innostajan ammatin ytimenä on humanisuus, ja ammatillisena tehtävänä on ylläpitää ihmisten turvallisuutta jokapäiväisessä elämässään. Innostaminen elävöittää yhteisöllistä henkeä ja tunnealueen elämää. Innostaja on esimerkki ja ryhmänjohtaja sekä kasvattaja. Innostajalla pitää olla visioita globaalilla tasolla, itsekriittisyyden kykyä sekä vastuullisuutta täyttää antamansa lupaukset ja sitoumukset. Innostajana ei voi toimia, jos ei ole innostunut. Ominaisuuksiltaan innostajan tulee omata itsetuntemusta, ja sen kehittymisen myötä psyykinen tasapainoisuus ja kypsyyt on tärkeää. Innostajan on luotettava siihen, että ryhmän jäsenillä on kykyjä ratkaista itse omat ongelmansa sekä mennä ja kehittyä eteenpäin. Hänen täytyy osata ns. johtaa johtamatta. (Kurki 2000, 80–87.)

4.3 Työsuunnitelma

Kouvolan kaupungilta on haettu tutkimuslupa ennen opinnäytetyön prosessin alkua. Varhaiskasvatustyöyksikön johtaja saa opinnäytetyösuunnitelman ja allekirjoitetaan opinnäytetyösopimus. Mahdollisista rajoituksista sovitaan; opinnäytetyössä ei käsitellä mitään henkilötietoja, eikä arkaluontoisia asioita, joita mahdollisesti tulisi esiin opinnäytetyöprosessin aikana.

Päiväkodinjohtajan alkuhaastattelu toteutetaan ennen opinnäytetyön prosessityöskentelyn alkua, koskien Koulurinteen päiväkodin työyhteisöä, kaupungin työhyvinvointisuunnitelmaa ja johtajan omia käyttämiään menetelmiä henkilökunnan työhyvinvoinnin edistämiseksi. Palautetta pyydetään koko prosessin jälkeen.

Tulevaisuustyöpajatyöskentely alkaa tammikuussa 21.1.2020, ja työpajoja on kuusi. Materiaaleina käytetään fläppitaulua ja vastauslaatikkoa, ja olen itse paikan päällä kertomassa prosessin eri vaiheista ja innostamassa työyhteisöä. Prosessiin osallistuu Koulurinteen päiväkodin varhaiskasvatushenkilöstö. Työpajan eri vaiheet ja työskentely toteutetaan viikoittain viikkopalaverin yhteydessä. Aikaa menee eri vaiheiden esittelyyn työyhteisölle noin 10 minuuttia kerrallaan, mutta omiin etukäteisvalmisteluihin on varattava 30–45 minuuttia ennen palaverin alkua. Vastaukset henkilöstö palauttaa hiljaisella äänestyksellä nimettömänä vastauslaatikkoon, jolloin jokaisella on mahdollisuus miettiä rauhassa vastauksiaan ja kaikilla on mahdollisuus ja uskallus vastata. Vastaamisaika rajataan viikkoon, jotta prosessi etenee aikataulun mukaisesti ja mielenkiinto pysyy osallistujilla yllä. Tulevaisuustyöpajatyöskentelyn on tarkoitus olla menetelmä, joka vie mahdollisimman vähän aikaa arjen työstä, vaikuttaen kuitenkin työhyvinvointiin edistävästi.

Tulevaisuustyöpajaprosessin jälkeen saadaan koottua työpajaprosessista Työhyvinvointimenetelmä kansion, joka jää Koulurinteen päiväkodin käyttöön. On hyvä saada prosessiin osallistuneilta myös palautetta siitä, miten he kokivat prosessin. Päiväkodinjohtajaa haastatellaan sosiokulttuurisen innostamisen ja tulevaisuustyöpajamenetelmän soveltuvuudesta ja toimivuudesta varhaiskasvatus henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisessä sekä käytöstä henkilöstöjohtamiseen. Työntekijät vastaavat arviointikyselyyn työpajatyöskentelyn jälkeen laittamalla sen nimettömänä vastauslaatikkoon. Työntekijöiltä pyydetään palautetta tulevaisuustyöpajamenetelmällä vaikuttamisesta, ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin. Kyselyssä annetaan palautetta myös menetelmän soveltuvuudesta varhaiskasvatukseen.

4.4 Tulevaisuustyöpaja

Tulevaisuusverstaas eli tulevaisuustyöpajatyöskentely on Robert Jungkin ja Norbert Müllertin kehittämä menetelmä. Sen tavoitteena on niin sanotun ruohonjuuritason aktivoiminen kritisoimaan yhdessä vallitsevia olosuhteita sekä valmistamaan ehdotuksia tulevaisuudesta, joka olisi toivottava. Onnistuneen tulevaisuustyöpajan tuntee siitä, että se saa osallistujista jokaisen tuntemaan, että heidän ajatuksensa koetaan arvokkaina.

Työpajatyöskentely vahvistaa osallistujan itseluottamusta ja heidän elämänsä mielekkyyttä. Tulevaisuustyöpaja oli aluksi käytössä politiikan ja kansalaisaloitteiden saralla. Myöhemmin se on todettu toimivaksi ongelmanratkaisutavaksi eri aloilla, kuten yrityksissä, kouluissa ja ammatillisissa järjestöissä. Tulevaisuustyöpaja herättää kiinnostusta, sillä se on ollut perinteisiä kokouksiin ja kursseihin verrattuna elävämpää. Osallistujien kokemus on ollut se, etteivät he ole vain kuulijoita vaan luomiseen osallistuvia, ja kykeneväisiä vastaamaan hätäänsä itse. (Jungk 1987, 5–12.)

Tulevaisuustyöpaja työskentely saattaa olla kestoltaan päivästä useaan kuukauteen. Ajallinen kesto määräytyy käsiteltävän asian, ja osallistujien tarpeen mukaisesti. Osallistujien määrän olisi hyvä olla alle 20, jotta kaikki pystyisivät osallistumaan, ja saamaan äänensä kuuluville. Liian pieni ryhmä taas ei pysty tuomaan näkökulmien vaihtelua ja monipuolisuutta skenaarioiden ideoimiseen. Tulevaisuustyöpajatyöskentely opettaa itse osallistujia tulevaisuusajatteluun, joten ennakkotietoa tieteellisestä tai muusta tulevaisuudentutkimuksesta ei juurikaan tarvita. (Rubin s.a.)

Tulevaisuustyöpajatyöskentelyssä jokainen osallistuja voi esittää oman mielipiteensä asioista. Seuraavaksi osallistujat miettivät ratkaisuja esiin tulleisiin asioihin, ja kuinka ratkaisut saadaan arkeen käytännöiksi. Mielipiteet tuodaan esiin nimettömänä, jolloin vain asiat tulevat esiin, ja ujoin ja hiljaisinkin saa äänensä kuuluville.

1. Työpaja 18.2.2020

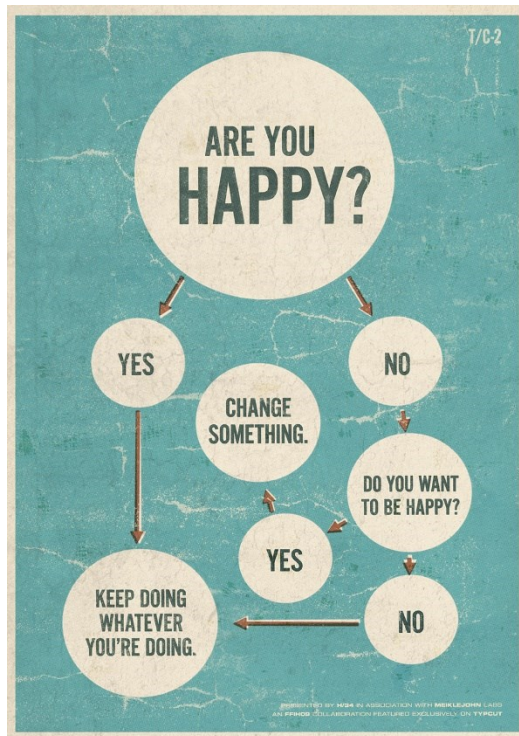
Kokoonnuimme viikoittaisen tiimipalaveriajan alussa varhaiskasvatustyöyksikön palaveritilassa. Varhaiskasvatustyön luonteen vuoksi, kaikki eivät voineet olla läsnä samanaikaisesti. Poissaolijat saivat tiedon fläppitaululta ja tiimipalaverin sihteerinä toimiva työntekijä kirjoitti myös palaverivihkoon prosessin vaiheen. Fläppitaululla oli esillä työhyvinvointiin liittyvä kuva asioista, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin: minä itse, organisaatio, työyhteisö, työ ja johtaminen (kuva 2.) Tämä käytiin alussa läpi, jotta kaikille tulee selkeä kuva työhyvinvointiin vaikuttavista tahoista. Orientaationa oli kuva, joka herätteli muutokseen kysymällä: ”Are you happy?” (kuva 3). Kysymyksellä johdatellaan siihen, että jos haluaa jonkun muuttuvan, niin silloin asioille täytyy tehdä jotain. Jos taas

on tyytyväinen, niin silloin tekee ja jatkaa samoin kuin ennen. Tämä kuva herätteli osallistujia vaikuttamiseen ja osallistumiseen. Ohje tulevaisuustyöpajan etenemisestä oli myös kirjoitettuna fläppitaululle. Fläppitauluun oli kiinnitetty vastauslaatikko, johon jokainen sai laittaa oman vastauksensa hiljaisella äänestyksellä eli nimettömänä. Työpaja eteni yksi vaihe kerrallaan, vaikka kokonaiskuva koko työpajasta oli esillä ensimmäisellä kerralla. Esittelin opinnäytetyössä käytettävän menetelmän teoriaa ja tavoitetta.

Ensimmäisenä työvaiheena oli tuoda nimettömänä esiin asioita, jotka estävät työhyvinvoinnin Koulurinteen varhaiskasvatusyksikössä. Sovimme työyhteisön kanssa, että esiin tuotavat asiat voivat koskea myös organisaatiota oman työyksikön lisäksi. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa tällä ensimmäisellä kerralla, koska hiihtoloma oli seuraavalla viikolla, eikä työpajaa voitu toteuttaa sen aikana.



Kuva 2. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Manka 2011)



Kuva 3. Are you happy? (typcut s.a.)

2. Työpaja 3.3.2020

Toisessa työpajavaiheessa kirjasin vastauslaatikkoon tulleet asiat eli työhyvinvoinnin esteet fläppitaululle ennen tiimipalaverin alkua. Tiimipalaverin alussa esittelin esiin tulleet asiat työyhteisölle. Työhyvinvointia estäviä asioita oli tullut runsaasti esille, ja ne koskivat niin organisaatiota, kuin yksikön omia asioita. Osassa vastauksissa oli myös ratkaisuja valmiina. Esteinä työhyvinvoinnille nähtiin olevan:

- Ennen kesäsulkua päiväkodin kaappien, hyllyjen ja muiden säilytystilojen siivous ja järjestely. Esim. kun lapset ovat lähteneet lomalle tai kesäsulun jälkeen. Ei palvele ketään se, että kaikki kaapit pursuavat tavaraa, eikä mitään löydä tarvittaessa. Kaapeista pitäisi myös siivoilla pois omia tavaroita, koska muutkin saattavat tarvita materiaalia varten hetkeksi säilytystilaa.
- Tavarat hajan hajan
- Oppimisympäristön muokkaus, liiat tavarat ja materiaalit kiertoon tai roskiin.
- Ei selkeää työnjakoa. "Vastuualueet".
- Lause: "Voitais tehdä joskus...Jos joku tekis...?" Työnjako + ajankäyttö
- Selkeämpi ja suurempi kommunikointi, ettei tule väärinkäsityksiä
- Heti syksyn alkuun suunnittelupäivä, jossa käydään läpi tulevat lapset (jos on jo tietoja) sekä "vuosikello" eskarin aikana käytävistä asioista. Tammikuun alussa kevään suunnittelupäivä. Siinä kohdassa lapsetkin jo tunnetaan hyvin. Kuka tarvitsee mitään tukea, Mitä asioita käsitellään kevään aikana ja aikataulujen tarkennusta.
- Tarvitsen aikaa keskusteluun ja mielipiteiden/neuvojen vaihtoon.
- Tiedonkulku
- Asioista sovitaan yhdessä ja puhalletaan samaan hiileen (tiimityön kehittäminen)
- Oman tiimin WhatsApp -ryhmä. Ideoita, vinkkejä, muistutuksia varten. Tieto kulkee samanaikaisesti kaikille.
- Isot lapsiryhmät (ratkaisu pienemmät ryhmät)
- Joskus henkilöstövaje (ratkaisu tarpeeksi henkilökuntaa)
- Oma terveys (ratkaisu terveydestä huolehtiminen; ravinto, lepo, liikunta)

Fläppitaululle oli kirjattuna myös seuraava työvaihe, jonka esittelin. Vuorossa oli äänestää kaikista esiin tulleista asioista kaksi asiaa jatkotyöskentelyä varten. Jokainen osallistuja sai antaa äänensä kahdelle asialle, jonka koki tärkeimpinä asioina ratkaista. Äänestys tapahtui tukkimiehen kirjanpidolla. Äänestysaikaa oli viikko.

3. Työpaja 10.3.2020

Työhyvinvointia estävistä asioista oli äänestetty kaksi asiaa jatkotyöskentelyä varten. Kirjasin asiat esille fläppitaululle ennen tiimipalaveria. Asiat, jotka koettiin tärkeimmiksi käsitellä, olivat:

1. Tiedonkulku, kenen kesken?
2. Oppimisympäristön muokkaus; liiat tavarat ja materiaalit kiertoon tai roskiin

Ohjeet seuraavasta työpajavaiheesta oli kirjattuna fläppitaululle, ja kerroin ne myös suullisesti. Seuraavassa vaiheessa näihin kahteen asiaan eli tiedonkulkuun ja oppimisympäristön muokkaukseen sai tehdä ratkaisuehdotuksia. Ehdotuksia sai laittaa useita, ja mielikuvitusta oli myös toivottavaa käyttää: unelmat, ihannemaailma ja tulevaisuus. Näin ollen työpajatyöskentely ei olisi liian vakavaa ja raskasta. Ehdotukset sai laittaa hiljaisella äänestyksellä eli nimettömänä vastauslaatikkoon. Sovittiin, että tiedonkulkuun lisätään vastauksissa, että kenen kesken tiedonkulkuun kaivataan ratkaisuja ja muutosta. Vastausaikaa oli viikko.

4. Työpaja 21.9.2020

Tulevaisuustyöpajaprosessi keskeytyi koronan vuoksi keväällä. Pääsimme jatkamaan prosessia puolen vuoden päästä syyskuussa siirtymällä Teams-kokouksiin ja PowerPoint -esityksiin fläppitaulun sijaan. Koulurinteen johtaja oli yhteyshenkilönä, jotta sain keväällä keskeytyneen prosessivaiheen tiedot käyttööni. Hän toimitti ne sähköpostin välityksellä minulle. Kertasin syksyn ensimmäisellä työpajalla prosessin aiemmat vaiheet. Olimme jääneet keväällä vaiheeseen: "Ratkaisuehdotukset työhyvinvointia estäviin asioihin?". Ratkaisuehdotuksina olivat:

1.TIEDONKULKU (kenen kesken?) RATKAISUEHDOTUKSET:

- Johtaja ja varhaiskasvatuksen opettajan viestivihko
- Toimiston ilmoitustaululle tieto, mitä tapahtuu ryhmissä minäkin päivänä = koko talon yhteinen viikkokalenteri
- Johtaja -> henkilökunta, kootaan olemassa olevat hyvät käytännöt, ideoidaan uusia malleja tiedottamiseen, missä kohtaa tiedottamisessa puutteita, sovitaan yhteiset käytännöt.
- Työntekijä -> työntekijä, tiimit, viestivihko muu
- Ryhmiin vihkoon/lapsilista päivittäin tietoa päivän tapahtumista, että osaa vanhemmille kertoa, mitä on tehty.
- Työntekijä -> työntekijä: viestivihko aktiiviseen käyttöön. Kirjaa pieniltäkin tuntuvat asiat. Jokaisella vastuu lukea vihko päivittäin.
- Vaka -ohjelman "Muistiinpanot" kohtaan edes tärkeimmät asiat.

2.OPPIMISYMPÄRISTÖN MUOKKAUS; LIIAT TAVARAT JA MATERIAALIT KIERTOON TAI ROSKIIN RATKAISUEHDOTUKSET:

- Turhat/rikkinäiset tavarat roskiin
- Käyttökelpoiset/tarpeettomat kiertoon
- Vastuukaapit/hyllyt jaetaan henk. kesken
- Henkilökoht. tavarat, välineet sovittava säilytyspaikka =oma hylly
- Eteisen ensivaikutelma on jokaisen vastuulla. Mieti näkymää, kun vanhempi avaa oven ja astuu sisään. Minkälainen mielikuva syntyy?
- Jos otat vastaan vanhempien lahjoitustavaraa, mieti: onko käyttöä, selvä idea itsellä, koska käytetään (samalla kaudella vai tulevaisuudessa), missä säilytetään, kuka lupaa vastaanottaa, hoitaa tuotteet perille asti, onko järkevää huolia aina kaikki/kaikkea mahdollista?
- Jos tuot työpaikalle aarteita "suuren harkinnan jälkeen", katso niille virallinen paikka, ettei jää kulkemaan "pöydältä/tasolta toiselle".
- Paikka tavaroille ja tavarat paikoilleen. -> Laita/vie käytön jälkeen paikoilleen. Seuraava käyttäjä löytää helposti.
- Huomioidaan lasten katseen taso oppimismateriaalia sijoitellessa esim. seinät.

Seuraavassa vaiheessa ohjeena oli äänestää ratkaisuehdotuksista molemmille työhyvinvointia estävälle asialle yksi ratkaisu. Koulurinteen johtaja

tulosti sähköpostilla lähettämäni ratkaisuehdotukset kaikille osallistujille nähtäväksi. Äänestys tapahtui tukkimiehen kirjanpidolla. Äänestysaikaa oli viikko. Lähetin Teams-kokouskutsun seuraava tapaamista varten johtajalle.

5. Työpaja 29.9.2020

Koulurinteen johtaja lähetti minulle sovitusti sähköpostilla valokuvat äänestystuloksista ennen tiimipalaveria. Esittelin tulokset Teams-kokouksessa PowerPoint -esityksellä. Ratkaisut asioihin, jotka estävät työhyvinvoinnin, olivat seuraavanlaiset:

1.TIEDONKULKUUN RATKAISU:

- Työntekijä -> työntekijä, tiimit, viestivihko, muu

2.OPPIMISYMPÄRISTÖN MUOKKAUS; LIIAT TAVARAT JA MATERIAALIT KIERTOON TAI ROSKIIN RATKAISU:

- -Eteisen ensivaikutelma on jokaisen vastuulla. Mieti näkymää, kun vanhempi avaa oven ja astuu sisään. Minkälainen mielikuva syntyy?
- Paikka tavaroille ja tavarat paikoilleen. ->Laita/vie käytön jälkeen paikoilleen. Seuraava käyttäjä löytää helposti.

Ohjeistin seuraavan prosessin vaiheen. Pohdittavaksi jäi, kuinka ratkaisut otetaan mukaan arkeen, miten ne siellä näkyvät sekä miten niihin sitoudutaan. Jokainen sai laittaa oman ajatuksensa hiljaisella äänestyksellä eli nimettömänä vastauslaatikkoon. Vastausaikaa oli viikko.

6. Työpaja 6.10.2020

Viimeisessä työpajassa Koulurinteen johtaja lähetti ennen tiimipalaveria valokuvia vastauksista sähköpostilla arjen käytännöistä ja sitoutumisesta. Koostin niistä sekä kevään ja syksyn tulevaisuustyöpajaprosessin tulokset, jotka esittelin Teams-kokouksessa tiimipalaverin alussa. Tulevaisuustyöpajaprosessin koosteet ovat seuraavanlaiset:

1.ONGELMA: Oppimisympäristön muokkaus

2.RATKAISU:

-Eteisen ensivaikutelma jokaisen vastuulla. Mieti näkymää, kun vanhempi avaa oven ja astuu sisään. Minkälainen mielikuva syntyy?

-Paikka tavaroille ja tavarat paikoilleen ->Laita/vie tavarat käytön jälkeen paikoilleen. Seuraava käyttäjä löytää helposti.

3.KÄYTÄNNÖT ARJESSA JA SITOUTUMINEN:

-Vien käyttämäni tavarat paikoilleen

-Omille keskeneräisille papereille, tekemisille ym. joku oma paikka esim. kori, hylly tms. ja keskeneräiset laitan sinne, eikä pitkin poikin tasoja ja pöytiä tms.

-Kun jokainen ottaa tavarat niiden omilta paikoilta ja myös palauttaa ne heti käytön jälkeen omille paikoille, niin paikat pysyy siisteinä ja tavarat löytyy.

-Koitan muistaa sulkea kaappien ovet ja järjestää tavarat paikoille.

-Siivoan jälkeni aina heti tai jos en ehdi, niin mainitsen siitä työkaverille -> Teen sen heti kun pystyn.

-Yritän katsoa eteistä vanhemman silmin. Mitä haluan nähdä ensimmäisenä, kun astun sisään? Pidän sisääntulon siistinä omalta osaani.

1.ONGELMA: Tiedonkulku

2.RATKAISU: Työntekijä-> työntekijä tiimi, viestivihko, muu

3.KÄYTÄNNÖT ARJESSA JA SITOUTUMINEN:

-Asioita viestitetään viestiviholla

-Jokaisen velvollisuus kirjoittaa viestivihkoon, vaikka asia itsestä tuntuisi pieneltä ja että "kyllähän mä muistan, en laita nyt vihkoon". Jokaisella myös velvollisuus lukea vihko!

-Yritän muistaa välittää viestit

Työyhteisö sai arviointikaavakkeet, jotka Koulurinteen johtaja tulosti varhaiskasvatushenkilöstölle. Osallistujat arvioivat edistiko vaikuttaminen työhyvinvointia, ja onko tulevaisuustyöpaja menetelmä soveltuva vaikuttamiseen ja varhaiskasvatuksen työyhteisöön. Vastaukset ja muu prosessissa käytettävä materiaali sovittiin haettavaksi päiväkodista korona ohjeistukset huomioiden.

5 TULOKSET JA POHDINTA

5.1 Työhyvinvointimenetelmä kansio

Tulevaisuustyöpajatyöskentelyn jälkeen prosessista koostui työyhteisölle Työhyvinvointimenetelmä kansio (Liite 1). Kansio sisältää sosiokulttuurisen innostamisen ja tulevaisuustyöpajan teoriaa sekä lähdetietoja, ja työpajatyöskentelyn ohjeet. Kansiossa on lisäksi työyhteisön työpajavaiheissa kaikki esiin tuodut asiat ja toimenpiteet. Asiat, jotka jäivät ratkaisematta ja tuomatta arkeen löytyvät siitä jatkotyöskentelyä varten. Työyhteisö näki käytännössä työskentelyn vaiheet, ja olivat osallisina siinä. Näin he voivat jatkossa käyttää kansion materiaaleja työyhteisön hyödyksi.

5.2 Arviointikyselyn palautteet

Arviointikyselyn (Liite 2) avulla henkilöstö antoi palautetta työpajaprosessista sekä sen vaikutuksista heidän työhyvinvointiinsa. Kyselyyn vastasi neljä viidestä osallistujasta.

“Mielestäni sain vaikuttaa omalla mielipiteelläni, joka otettiin huomioon.”

Vastaajien mielestä tulevaisuustyöpaja antoi mahdollisuuden vaikuttamiseen, ja se oli tasapuolista sekä sen koettiin olevan tärkeää. Vaikuttamista koettiin tuomalla esiin omia mielipiteitä sekä omaan työhön vaikuttaminen koettiin tärkeäksi. Koronan koettiin tekevän vaikuttamisen hajanaiseksi.

Vaikuttamisen koettiin tukevan fyysistä työhyvinvointia, mutta suurin osa vastaajista ei sitä kokenut. *“Vaikea sanoa tässä vaiheessa.”* Vastauksista ilmeni siis myös, että fyysisen työhyvinvoinnin edistymisen vaikutusta ei pystytty sanomaan vielä tässä vaiheessa.

Tukea psykososiaaliseen työhyvinvointiin koettiin, mutta esiin tuli myös, että vaikutuksen koettiin jäävän vain keskustelun tasolle. *”Toivottavasti se näkyy jatkossa.”* Vaikutusten toivottiin näkyvän myöhemmässä vaiheessa.

Vastaajien mielestä tulevaisuustyöpajamenetelmä sopii varhaiskasvatushenkilöstölle. *”Käy oikein hyvin, koska käsiteltävät asiat koskettivat meidän työtä.”* Vastauksista ilmeni myös, että menetelmä soveltuisi paremmin isompaan yksikköön, koska pienessä yksikössä asiat henkilöityvät helposti, ainakin mielen tasolla.

Johtaja osallistui työpajatyöskentelyn vaiheisiin myös ja antoi palautetta työpajaprosessista Teams-kokouksella. Hänen mielestään sosiokulttuurisen innostamisen menetelmä soveltui käytettäväksi juuri pieneen yksikköön. Näin hän pystyi muistuttelemaan työvaiheista työyhteisöä ja keskustelemaan prosessista. Isommassa yksikössä viikon välein toteutuvat työpajan vaiheet olisivat voineet aiheuttaa käytäväpuheita. Työvaiheista olisi ollut myös vaikeampi muistutella. Työpajan toteutus vaiheittain tiimipalaverin yhteydessä oli ainoa toimiva ratkaisu, sillä yksittäistä iltaa tai päivää ei olisi ollut mahdollista järjestää tulevaisuustyöpajaprosessiin ajanpuutteen vuoksi.

Työpajaprosessin viimeisessä työpajassa työyhteisön jäsen toi esiin, että tulevaisuustyöpajan arjen käytäntöihin sitoutuminen ei ole riittävää. Asiat, jotka tulivat esiin työpajan myötä, olivat olleet työn alla jo aiemmin, ja niihin ei ole sitouduttu. Tähän kaivattiin lisätystä. Tulevaisuustyöpajan koettiin jäävän kesken. *”Mielestäni ”loppuratkaisuun” pääseminen jäi vaiheeseen.”*

5.3 Johtopäätökset ja pohdinta

Tavoitteena opinnäytetyössä oli edistää varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvointia mahdollistamalla vaikuttaminen. Vaikuttaminen ei osallistujien mukaan ollut välttämättä työhyvinvointia edistävä keino, vaan enemmänkin tutkimuoto, ja tervetullut käytäntö työyhteisöön. Esiin tuli myös, että työhyvinvoinnin edistyminen voi tulla paremmin esille vasta myöhemmässä vaiheessa. Olisi ollut tärkeää tehdä uusi arviointikysely, kun prosessin käytännöt alkavat elää arjessa, ja ongelmakohtat on saatu poistettua. Vaikutukset useimmiten näkyvät vasta jälkikäteen. Arviointikyselyssä oli myös

kysymyskohdissa perusteluosiot, mutta niihin ei tullut yhtään perustelua. Se, miten vaikuttaminen tuki työhyvinvointia, jäi epäselväksi. Työyhteisö jäi vielä omatoimisesti lisätyöstämään esiin tullutta sitoutumisen puutetta varsinaisen työpajatyöskentelyn loputtua. Valitettavasti toiseen arviointikyselyyn ja työpajan jatkotyöstöön ei ollut mahdollisuutta tässä opinnäytetyössä.

Menetelmänä tulevaisuustyöpajan koettiin olevan soveltuva vaikuttamiseen. Vaikuttaminen koettiin tasapuoliseksi sekä tärkeäksi keinoksi saada oma mielipide esille, ja saada vaikuttaa omaan työhönsä. Tämä asia on myös aiemminkin huomattu seikka. Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta teoksessa (2016) todetaan, että palautteen saaminen, vaikuttaminen tapoihin, joilla työtä tehdään sekä työyhteisössä kuulluksi, arvostetuksi ja oikeudenmukaisesti kohdelluksi tuleminen tukee hyvinvointia työssä. (Sinokki 2016.) Tässä korostuu opinnäytteen aihe eli ruohonjuuritason vaikuttaminen vallitseviin asioihin ja olosuhteisiin työpaikalla.

Oma jaksaminen tai kotielämän haasteet vaikuttavat työhyvinvointiin, sillä onhan ihminen kokonaisuus. Tällöin saattaa kokea, että työpaikallakaan ei ole mikään hyvin. (Hämäläinen 2005, 23–37.) On huomioitavaa, että kokemus työhyvinvoinnista on aina yksilöllinen, ja se näkyy myös osallistujien vastauksissa. Aihepiirit, joita vaikuttamisella ratkotaan, on myös oleellinen asia toiminnan vaikuttavuuden arvioinnissa. Tässä työyhteisössä ratkottaviksi ongelmiksi äänestettiin yksikön arjen käytäntöihin liittyviä asioita. Toisenlaisten ongelmien ratkominen olisi voinut tuoda erilaisia kokemuksia ja vaikutuksia työhyvinvointiin.

Tämä opinnäytetyöprosessi osoitti, ettei tulevaisuustyöpajatyöskentely ja sen tulokset sekä vaikutukset ole ennakoitavissa. Innostajan on luotettava siihen, että ryhmän jäsenillä on kykyjä ratkaista itse omat ongelmansa sekä mennä ja kehittyä eteenpäin. Hänen täytyy osata ns. johtaa johtamatta. (Kurki 2000, 80–87.) Prosessi muokkautuu aina osallistujien näköiseksi kokonaisuudeksi. Tämä on innostajan eli työpajan vetäjän huomioida jo prosessin suunnitteluvaiheessa. Koronaepidemia aiheutti sen, että prosessissa oli puolen vuoden tauko. Tällä oli vaikutusta siihen, että työpajatyöskentely oli hajanaista. Vaikutukset olisivat voineet olla myös laajemmat, jos kuusi

työpajaa olisivat olleet suunnitellusti viikon välein. Työyhteisön ollessa näin pieni, selkeää johtopäätöstä vaikutuksesta työhyvinvointiin ei voinut tehdä.

Tulevaisuustyöpaja oli aluksi käytössä politiikan ja kansalaisaloitteiden saralla. Myöhemmin se on todettu toimivaksi ongelmanratkaisutavaksi eri aloilla, kuten yrityksissä, kouluissa ja ammatillisissa järjestöissä. (Jungk 1987.)

Varhaiskasvatushenkilön vastauksista ilmeni, että sosiokulttuurisen innostamisen menetelmä, tulevaisuustyöpaja, olisi soveltuva menetelmä myös varhaiskasvatushenkilöstölle. Soveltuvuus pieneen tai suureen varhaiskasvatusyksikköön tosin jakoi hieman mielipiteitä. Asioiden henkilöityminen koettiin pienessä yksikössä riskinä, ja toisaalta menetelmän pilkkoutuminen ja viikon välein tapahtuva vastausten keruu voisi taas isossa yksikössä aiheuttaa käytäväpuheita. Kauppilan ja Kuupon opinnäytetyössä (2011) vastaajat kokivat, että asioista tulisi puhua niiden oikeilla nimillään sekä keskustelu niistä tulisi olla rakentavaa. Työyhteisössä ei tulisi luoda selän takana puhumisen kulttuuria, jota kuitenkin esiintyy. Vastauksissa kävi ilmi, että vuorovaikutus työyhteisössä voisi olla vieläkin avoimempaa. (Kauppila & Kuuppo 2011, 36–37.) Nämä olivat hyviä huomioita, joita on hyvä pohtia menetelmän kohdalla. Tarkoituksena on kuitenkin lisätä hyvinvointia, ei pahoinvointia. Menetelmässä tähdätään vahvasti avoimuuteen ja rehellisyyteen ja siihen, että vaikeitakin asioita olisi hyvä ottaa työn alle.

Vastuunotto kuuluu myös jokaiselle, ei vain tietyille yksilöille työyhteisössä. Yhteisöllisyyteen ja sen vahvistamiseen vaikuttavat muun muassa jokaisen yksilön kuulluksi tuleminen, asiantuntijuuden hyödyntäminen työyhteisössä, joustavuus ja sitoutuminen (Jäppinen 2012). Työyhteisöstä nousi esiin työpajojen jälkeen sitoutumisongelma yhteisiin sovittuihin asioihin.

Tulevaisuustyöpajan sitoutumisosuuden koettiin myös olevan liian vähäinen ja siihen toivottiin ratkaisua. Tämä oli huomio, joka aloitti uuden ja mittavan epäkohdan ratkonnan työyhteisössä. Organisaation ja esimiehen tehtävänä olisikin mahdollistaa työntekijöiden innovatiivisuus sekä vaikuttaminen, ja olla yhteistyössä työyhteisöjen kanssa (Sinokki 2016, 100–125). Johtajan rooli ja henkilöstöjohtaminen korostui tässä tilanteessa, ja johtaja jäi työpajaprosessin jälkeen työstämään tätä aihetta yhdessä työntekijöiden kanssa. Johtajan osallistuminen työpajan työvaiheisiin osoitti sen, että hän koki olevansa

”ruohonjuuritason” eli työyhteisön tasavertainen jäsen, vaikka työskentelee yksikön johtotehtävissä.

Sosiokulttuurisen innostamisen ohjelmien ja projektien tulisi kehittää sellaisia prosesseja, joissa herätetään yksilöllisiä vahvuuksia ihmisissä sekä kykyä toimia toistensa kanssa, jotta toiminnasta tulee kaikille yhteinen projekti. Opitaan myös elämään ja yrittämään toisten kanssa päättämällä, jakamalla ja työskentelemällä sekä luodaan toimivia ryhmäprosesseja. (Kurki 2000.) Sosiokulttuurisen innostamisen menetelmä tulevaisuustyöpaja oli toimiva menetelmä opinnäytetyöprosessissa tarkoituksenmukaisella tavalla, sillä työyhteisö alkoi tekemään omaa tulevaisuuttaan tuomalla esiin epäkohtia, ratkaisemalla niitä ja kehittämällä työtapojaan. Sosiaalipedagogiikan tavoitteena on parantaa sosiaalipedagogisten interventioiden avulla yhdessä ihmisten itsensä kanssa ryhmien ja yksilöiden elämänlaatua (Hämäläinen & Kurki 1997, 49). On nähtävissä, että prosessin myötä sosiaalipedagoginen ajattelutapa alkoi toteutumaan työyhteisössä jatkotyöskentelyn kautta.

Asioiden ratkaiseminen ja eteenpäin pääseminen lisää varmasti työtyytyväisyyttä. Kouvolan kaupungin kaupunkistrategiassa (2019) tavoitteena on osaava johtaminen ja osaava henkilöstö sekä henkilöstöjohtamisen osallistava työote. Siinä työntekijöiden osaaminen, kehittyminen, kannustaminen sekä osallistuminen ja ideoiminen yrittäjähenkisesti ovat lähtökohtina työn tekemiselle. (Kouvolan kaupunki 2019.) Tähän kaupungin tavoitteeseen opinnäytetyössä ja Koulurinteen päiväkodissa vastattiin.

Opinnäytetyössä Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista todetaan, että tämän päivän varhaiskasvatustyössä työhyvinvointia kuormittaviksi tekijöiksi on nähty muun muassa suuri ryhmäkokoo, jatkuva työssä valppaana olo, kiire, kirjalliset työt ja henkilöstöpula (Koskinen 2019, 25–26). Varhaiskasvatustyö on nopeatempoista sekä vaihtelevia tilanteita sisältävää työtä, jossa lapset ja heidän tarpeensa ovat työn keskiössä. Tämän opinnäytetyöprosessin myötä tuli esiin, että aika työyhteisössä keskusteluille yhteisistä käytänteistä ja asioista on todella rajallinen. Asioiden loppuun vieminen on haastavaa tai asiat saattavat jäädä kesken. Työn luonteesta johtuvaa on, että henkilöstön on reagoitava lapsiryhmän muuttuviin tilanteisiin,

ja silloin muut asiat jäävät tietenkin toissijaisiksi. Aikaa ei välttämättä ole enää palata aiempiin asioihin, sillä uusia haasteita, asioita ja muistettavaa tulee koko ajan lisää.

Psykososiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavat kuormitustekijät, jotka liittyvät työn järjestelyihin ja sen sisältöön sekä sosiaaliseen toimivuuteen työyhteisössä. Sopiva kuormitus edistää työkykyä ja terveyttä, mutta haitallista työkuormitusta voi esiintyä missä tahansa työpaikassa, ja se voi vaikuttaa kehen tahansa työntekijään haitallisesti. Työyhteisön toimivuus ja hyvät arjen käytännöt ovat perustana sille, kuinka sujuvaa työnteko on. (TELMA 2017.) Tämä näkyi myös asioissa, joita työyhteisö nosti esiin käsiteltäviksi prosessissa eli tiedonkulku ja oppimisympäristön muokkaus. Asiat olivat jo aiemmin olleet esillä, ja ne koettiin tärkeiksi asioiksi edelleen. Työhyvinvoinnin esteeksi nähtiin arjen käytännön asiat, jotka eivät ole toimia, ja ne aiheuttavat ongelmia ja turhautumista kiireisessä arjessa. Asiat myös kasaantuivat, kun niille ei ehditty tehdä mitään, ja niihin sitoutuminen saattaa estyä muuttuvien tilanteiden vuoksi. Näiden asioiden ratkaisemisella työntekijöille antaa työrauhaa perustyön tekemiselle, ja sillä on suora yhteys myös hoidettavien lasten hyvinvointiin.

5.4 Kehittämisprosessin arviointi

Opinnäytetyön aihe esiteltiin joulukuussa 2019 yhteistyökumppanille Koulurinteen päiväkodin johtajalle sekä organisaatiolle tutkimuslupahakemuksen muodossa. Opinnäytetyöprosessin oli tarkoitus alkaa tammikuussa 2020, mutta prosessi aloitettiin lopulta 18.2.2020. Tämä johtui tutkimuslupahakemuksen viivästymisestä. Koulurinteen päiväkodin henkilöstö oli saanut johtajalta etukäteen tietoa prosessin taustasta ja vastaanotto oli työyhteisössä positiivinen ja vastaanottavainen. Työpajat toteutuivat henkilöstön oman viikoittaisen tiimipalaverin yhteydessä Koulurinteen päiväkodilla sopimallamme aikataululla eli 18.2, 3.3 ja 10.3. Kevään työpajojen esivalmistelua varten varaamani aika oli riittävä ja kirjasin vastauslaatikkoon tulleet asiat fläppitaululle. Näin kukaan ei tunnistanut käsialasta toistensa vastauksia, ja näin vain asiat tulivat esiin, ei kuka ne toi esiin. Työpajavaihe oli suunnitellusti kestoltaan enintään 10 minuuttia. Näin työyhteisölle jäi aikaa omille palaveriasioille. Työpajaohjeet jäivät fläppitaululle

muistuttamaan työvaiheista vaihe kerrallaan. Prosessi eteni näin kolmen työpajan verran onnistuneesti suunnitelmien mukaan. Työntekijät tekivät työvaiheet sovitusti aina seuraavaksi kerraksi.

Koronaepidemia oli ja on ikävä sekä yllättävä asia koko maailmalle. Se oli myös hidasteena opinnäyteyössäni, mutta ei esteenä. Kiitos kuuluu Koulurinteen johtajalle sekä työyhteisölle joustavuudesta, ja mahdollisuudesta jatkaa prosessia myöhemmin. Syksyllä toiset kolme työpajaa toteutui etäyhteyksin PowerPoint esityksellä Teams-kokouksella, koska päiväkotiin ei saanut mennä ulkopuoliset ihmiset. Ensimmäisessä työpajassa kerrattiin menneitä kevään vaiheita, ja jatkettiin eteenpäin siitä mihin jäimme. Pienien teknisten ongelmien jälkeen pääsimme etenemään työpajoissa. Kaikki osallistujat eivät voineet edelleenkään olla mukana palaverissa, mutta johtajan avulla työvaiheet ohjeineen saatiin kaikkien nähtäville työstöä varten. Johtaja valokuvasi työntekijöiden työvaiheiden vastaukset ja lähetti ne minulle sähköpostilla. Tämä saattoi vaikuttaa työyhteisöön negatiivisesti. Ajateltiin ehkä, että johtaja tunnistaa käsialasta vastausten kirjoittajat. Pohdimme tätä asiaa johtajan kanssa, mutta käsiteltävät aiheet eivät olleet niin arkaluonteisia, joten tähän menetelmään päädyimme.

Esiin tuli kevään sekä syksyn osalta se, että vaikka työvaiheissa oli vastausaika tiedossa ja esillä, työntekijät tarvitsivat jonkun, joka heitä muistuttelee. Tässä kohtaa johtaja oli se, joka automaattisesti alkoi huolehtimaan tästä. Tarkoituksena kuitenkin oli, että osallistujat olisivat huolehtineet itse työvaiheiden vastauksista. Johtajan oli myös tarkoitus saada olla osallistuja, eikä työpajojen aiheuttaa hänelle lisätyötä. Huomioitavaa on, että jos innostaja eli työpajan vetäjä ei ole työyhteisön sisällä oleva henkilö, tarvitaan sellainen työyhteisön sisältä oleva eli toinen innostaja.

Oman roolini innostajana koin keväällä onnistuneeksi, ja innostajan todellakin tulee olla innostunut roolistaan ja prosessistaan, jotta prosessi saadaan toteutettua. Annoin työyhteisölle ohjeet ja mahdollisuuden, mutta mielestäni osasin johtaa johtamatta. Annoin tilaa työyhteisön omille oivalluksille ja jatkaa prosessia haluamaansa suuntaan. Innostajan roolin vaikutus laimeni etäyhteyden välityksellä syksyllä. Siihen vaikutti oma kokemukseni siitä, että työyhteisö oli kokenut koronan moninaiset vaikutukset työntekemisessä sekä

lomautukset. Opinnäytetyöprosessin koin siis olevan lisätaakkana heille. Prosessi keskeytyi puoleksi vuodeksi, joten osansa aiheutti myös se. Innostajan tulisi olla henkilökohtaisesti paikalla, jotta innostus työpajatyöskentelyyn saadaan kehittymään ja pysymään osallistujillakin.

Viimeisessä työpajassa työyhteisöstä nousi esiin sitoutumattomuus, ja tulevaisuustyöpajan viimeinen työvaihe ei ollut siihen riittävää. Ehdotuksena oli huoneentaulun tekeminen yhdessä työyhteisön kanssa, jossa prosessin lopputulos olisi esillä eli ongelmat, ratkaisut ja arjen käytännöt. Näin ne olisivat muistutuksena ja näkyvissä kaikille. Tämän ei koettu myöskään olevan riittävä menetelmä sitoutumiseen. Jos ajankäytöllisesti olisi ollut mahdollista, olisi työpajatyöskentelyä voitu jatkaa sitoutumisen edistämiseksi. Tähän ei ollut mahdollisuutta ja sovimme, että työyhteisö kehittää sitoutumiseen muita toimenpiteitä johtajan avulla. Johtaja lähti työstämään aihetta sitä kautta, millaisia persoonia työntekijät ovat ja mikä on riittävää, kun sovitaan yhteisistä käytänteistä. Työpajatyöskentelyn esiin tulleet ongelmat ja ratkaisut oli tarkoitus myös pilkkoa pienempiin osioihin ja lähteä sitä kautta etsimään niihin vieläkin pikkutarkempia korjausliikkeitä.

5.5 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön kaikissa vaiheissa on huomioitu eettisyys. Keskeiset lähtökohdat hyvään tieteelliseen käytäntöön, tutkimusetiikan näkökulmasta ovat, että opinnäytetyön toimintatavat ovat rehellisiä sekä tulosten kirjoittamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa on käytetty huolellisuutta ja tarkkuutta. Opinnäytetyössä on kunnioitettu tutkijoiden tekemää työtä ja heidän julkaisujensa lähteet on merkitty asianmukaisesti tekstiin sekä lähdeluetteloon. Tekstiä ei ole myöskään plagioitu.

Opinnäytetyön toteutuksesta on tehty sopimus yhteistyökumppanin, koulun ja opinnäytetyön tekijän kanssa. Sopimus sitoo kaikkia osapuolia toimimaan eettisesti ja luotettavasti. Yhteistyötä työelämän yhteistyökumppanin kanssa on tehty tiiviisti. Työyhteisö on saanut tiedon opinnäytetyön aiheesta ja vaiheista ennen opinnäytetyöprosessin alkua. Prosessiin osallistuneiden nimiä ei mainita opinnäytetyössä, paitsi varhaiskasvatusyksikön johtajan. Osallistujien esiin tuomia asioita ei myöskään julkaista nimillä.

Yhteistyökumppanilta on saatu lupa käyttää kaikkea opinnäytetyöprosessissa esiin tulleita asioita opinnäytetyössä. Aineistoa tulosten analysointiin on kerätty nimettömänä heiltä, jotka ovat prosessiin osallistuneet, ja ovat näin ollen luotettava lähde. Osallistujien kokemukset ovat niitä, joilla opinnäytetyön vaikuttavuutta arvioidaan, ja toimintoja sekä työyhteisöä kehitetään.

Arviointikyselyn vastukset koottiin pienestä yksiköstä ja niissä näkyi jokaisen vastaajan subjektiivinen kokemus. Jokainen yksikkö on erilainen, joten tulosta ei voi yleistää muihin Kouvolan kaupungin varhaiskasvatusyksiköihin. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2020.)

5.6 Jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset

Uusien työhyvinvointi menetelmien testaaminen työpaikalla voi tuottaa uutta ja yllättävääkin tietoa ja materiaalia, jotka hyödyttävät niin organisaatiota kuin työntekijöitä yksilöinä ja työyhteisöä. Uusien toimintatapojen kokeileminen ja käyttöönotto niin työyhteisössä, kuin työntajankin toimesta on aikaa vievää. Hyvinvoivat työntekijät tuovat kuitenkin pidemmällä aikavälillä ajallista sekä taloudellista säästöä organisaatiolle, joten työhyvinvointiin kannattaa panostaa.

Sosiokulttuurisen innostamisen menetelmää voisi jatkossa käyttää työyhteisön puoli- tai kokopäivän työpajatyöskentelynä. Näin työvaiheet eivät jättäisi tilaa käytäväpuheille, ja prosessi saataisiin päätökseen ratkaisuihin ja käytännön toimineen nopeammin. Ongelmien esiin tuomisen mahdollisuus ja ratkaisukeskeisyys työpajatyöskentelyssä saattaisi myös olla ratkaisuna siihen, ettei käytäväpuheita niinkään edes syntyisi. Menetelmässä ei ole tarkoituksena henkilöityminen ja negatiivisuuden lisääminen, vaan ongelmien ratkaiseminen työyhteisössä. Jos ongelmiin ei koskaan tartuta, ne jäävät käsittelemättä, ja työyhteisö ei pääse asioissa eteenpäin. Tässä opinnäytetyössä menetelmä kulki viikoittaisen tiimipalaverin yhteydessä eli arjentyön rinnalla. Tällaiset viikoittain tai jopa päivittäin tapahtuvat työhyvinvointiteot voisivat olla hyvänä tukena henkilöstölle.

Tulevaisuustyöpajatyöskentelyä voisi toteuttaa myös useammassa varhaiskasvatusyksikössä, jotta opinnäytetyön tavoitteisiin saataisiin

selkeämpi tulos, eli voidaanko vaikuttamisella edistää työhyvinvointia. Työpajatyöskentelyssä voisi huomioida enemmän sitoutumista ratkaisuihin. Työyhteisön sitoutuminen tai lähinnä sitoutumattomuus yhteisiin sovittuihin käytänteisiin on iso este ja kokonaisuus työyhteisön toimivuudessa sekä työhyvinvoinnissa. Tämän opinnäytetyön jatkona sitoutuminen olisi mielenkiintoinen aihe tutkimusta tai kehittämistyötä varten.

Työhyvinvointimenetelmä kansiota voi myös jatko työstää lisäämällä sinne hyviä käytäntöjä ja työhyvinvointimenetelmiä. Kansiota voi hyödyntää myös menetelmien osalta hyvien käytäntöjen eteenpäin viemisessä muihin varhaiskasvatusyksiköihin. Jokaisessa varhaiskasvatusyksikössä voisi myös olla oma kansio käytössä. Siihen olisi koottuna tavoitteita, menetelmiä ja toimintatapoja oman yksikön ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseen.

Lähteet

- Halmén, S. 2012. Pienin askelin kohti työhyvinvointia päiväkodissa. AMK opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Laurea Tikkurila, 36–38. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201204285465> [viitattu 22.12.2019].
- Henttonen, E. & Lapointe, K. 2015. Työelämän toisinajattelijat. Gaudeamus. Tallinna Raamatutrukikoja OÜ, 95–99.
- Hujala, E., Puroila A-M., Parrila Haapakoski, S. & Nivala, V. 1998. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatus 90 Oy. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy, 4–5.
- Hyppänen, R. 2011. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin: parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Vantaa. Talentum Media Oy, 26–30.
- Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna. Karisto Oy kirjapaino, 23–37.
- Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo. WSOY, 13–15, 49.
- Jungk, R. 1987. Tulevaisuusverstaat. Käsikirja demokratian elvyttämisen mahdollisuuksista. Suomentanut: Kai Vaara. Karkkila. Waskipaino, 5–12.
- Jäppinen, A-K. 2012. Onnistu yhdessä. Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Juva. Bookwell Oy, 20–41.
- Järvinen, L. 2014. Kohti työhyvinvointia. Työhyvinvointitutkimus espoolaisessa päiväkodissa. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. AMK opinnäytetyö. 58–59. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-20140505580> [viitattu 9.10.2019].
- Kauppi, U. 2001. Päivähoitoa täydellä teholla. Helsinki. Suomen kuntaliitto kuntatalon paino.
- Kauppila, S. & Kuoppo, S. 2011. Olemme kaikki tärkeitä omalla tavallamme. Päiväkodin henkilökunnan välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitys työhyvinvoinnille. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Lapin ammattikorkeakoulu. AMK opinnäytetyö, 36–37. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011120717431> [viitattu 8.10.2019].
- Kouvola kaupunki. 2019. Sisäisen toiminnan linjaukset. Kaupunkistrategia 2019–2030. Kouvola 2030 Kasvualusta, 20. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.kouvola.fi/wp-content/uploads/2019/01/kvl-strategia2030_iso_vihko_web.pdf [viitattu 10.10.2020].
- Koskinen, E. 2019. Varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksia työhyvinvoinnista. Vaasan ammattikorkeakoulu. AMK opinnäytetyö, 25–26. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2019111020885> [viitattu 8.10.2019].

Kouvolan kaupunki. 2019. Kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto. Pöytäkirja 9/2019 115. PDF-dokumentti. Saatavissa:

<https://ep.kouvola.fi/kokous/20194852.PDF> [viitattu 16.1.2020].

Kouvolan kaupunki. 2020. Kouvolan kaupungin lomautukset. Artikkelii. Julkaistu 30.1.2020. Kouvola.fi -sivusto. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.kouvola.fi/ajankohtaiset/kouvolan-kaupungin-lomautukset-vuonna-2020/> [viitattu 27.2.2020].

Kouvolan kaupunki. 2016. Työhyvinvointiohjelma ja työsuojelun toimintaohjelma 2014-2017. Päivitetty 2/2016. PDF-dokumentti. Saatavissa:

https://peda.net/kouvola/kl/lto/toimintak%C3%A4sikirja/henkil%C3%B6st%C3%B6/4hjr/hjr/t2.file/download/00cd4fd5a98ae321ee6578949e9cc628a6a2522a/Tyohyvinvointiohjelma_paivitetty_2_2016.pdf [viitattu 22.12.2019].

Kuntaliitto. 2019. Päiväkodin mitoitukset. Opetus ja kulttuuri. Varhaiskasvatus. 10.5.2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/opetus-ja-kulttuuri/varhaiskasvatus/opetus-ja-kulttuuri/paivakodin-mitoitukset> [viitattu 10.10.2020].

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Tammer-Paino Oy, 11–27, 120–140.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere. Tammer-Paino Oy, 80–87.

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993). 1993. Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998> [viitattu 16.1.2020].

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). 2006. Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20ty%C3%B6suojelun%20valvonnasta> [viitattu 16.1.2020].

Launis, M. & Lehtelä, J. toim. 2011. Ergonomia. Työterveyslaitos. Tampere. Tammerprint Oy, 19–37.

Lampinen, M. 2013. Fyysisen työhyvinvoinnin merkitys työntekijöille. AMK opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu. PDF- dokumentti. Saatavissa:

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013121621429> [viitattu 9.10.2019].

Lastensuojelulaki (417/2007). Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lastensuojelulaki> [viitattu 24.10]

Maslow, A. 1987. Motivation and Personality. Third Edition. United States of America. R. R. Donnelley & Sons Company, 15–21.

Manka, M-L. 2011. Työnilo. Kuva 1. Helsinki: WSOYpro.

Mielonen, L. 2020. Turvallinen Yritys -palvelu ja riskien arviointi. Haastattelu 15.10.2020. Koulurinteen päiväkotii. Kouvola kaupunki.

Mielonen, L. 2020. Varhaiskasvatustyksikön johtaja. Haastattelu 2020. Koulurinteen päiväkotii. Kouvola kaupunki.

Mönkkönen, S. 2014. Yhteisöllisyys työhyvinvoinnin osana. Sosiokulttuurinen innostaminen Lappeen päiväkodissa. Opinnäytetyö. Mikkelin ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014060612111> [viitattu 8.10.2019].

Nivala, E. & Ryyänen, S. 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikirja 2013, vol. 14. 26–28. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.uef.fi/documents/364780/1847612/Nivala_%26_Ryyn%C3%A4nen_Kohti_sosiaalipedagogista_osallisuuden_ideaalia.pdf/82a018a3-5f0a-4c44-8937-7fd4ac2a3879 [viitattu 20.12.2019].

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva. WS Bookwell Oy. 73–74

Opetushallitus. 2019. Varhaiskasvatussuunnitelma. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus> [viitattu 20.12.2019].

Opetus -ja kulttuuriministeriön asetus (772/2018). Varhaiskasvatuksen yksityisen palveluntuottajan ilmoitusmenettely. Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180772> [viitattu 24.10.2020].

OKM. 2020. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Varhaiskasvatus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://minedu.fi/varhaiskasvatus> [viitattu 24.10.2020]

OKM. 2020. Oikeus- ja kulttuuriministeriö. Lapsen oikeus varhaiskasvatukseen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://minedu.fi/varhaiskasvatusoikeus> [viitattu 10.10.2020].

Oulasmaa, M. & Riihonen R. 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Väestöliitto. Fram Oy, 41–43.

Perusopetuslaki (628/1998). Esiopetus, perusopetus ja aamu- ja iltapäivätoiminta. Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628> [viitattu 24.10.2020].

Puroila, A-M. 2003. Päiväkotiarjen rikkaus. Varhaiskasvatus 90 Oy. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy, 114–115.

Pääkkönen, R., Rantanen, S. & Uitti, J. 2005. Työn terveystvaarojen tunnistaminen. Työterveyslaitos. Sosiaali- ja terveystministeriö. Tampere. Tammer-Paino Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita Prima Oy, 34.

Rubin, A. Topi - Tulevaisuuden tutkimuksen oppimateriaali. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun kauppakorkeakoulu. Turun yliopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tulevaisuus.fi/menetelmat/skenaariotyoskentelyn-sovelluksia/osallistavat-menetelmat/tulevaisuusverstas/> [viitattu 27.12.2019].

Sairasvakuutuslaki (1224/2004). 2004. Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20041224?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sairausvakuutuslaki> [viitattu 16.1.2020].

Shaupp, M., Koli, A., Kurki, A. & Ala-Laurinaho, A. 2013. Yhteinen muutos. Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Työterveyslaitos. Keuruu. Otavan kirjapaino, 98.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma Oy. Helsinki. Printon. Tallinna, 100–125.

Sisäilmayhdistys ry. 2008. Terveysvaikutukset. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sisailmayhdistys.fi/Terveelliset-tilat/Terveysvaikutukset> [viitattu 12.12.2019].

Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena -näin johdan esimiestäni ja itseäni. 1.-3. painos. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy, 13–14, 67.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2004. Opas työterveyshuoltolain soveltajille. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504225239> [viitattu 12.12.2019].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma. KASTE 2012-2015, 30–31. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74066/STM_2012_20KASTE_FI_uusi.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu 10.12.2019].

STM. 2019. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 10.12.2019]

Spiik, K-M. 2004. Tulokseen tiimityöllä. Vantaa. WSOY, 26–30.

Super. Suomen perushoitajien liitto. Uusi työaikalaki: lepoaika vuorojen välillä 11 tuntiin, yövuoroja korkeintaan viisi peräkkäin. Artikkelit 12.11.2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.superlehti.fi/ajankohtaista/uusi-tyoaikalaki-lepoaika-vuorojen-valilla-11-tuntiin-yovuoroja-korkeintaan-viisi-perakkain/> [viitattu 10.12.2019].

Talvela, J. & Stenman, K. 2012. Tulevaisuuden tutkimuksen menetelmiä. AMK opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-5963-37-3> [viitattu 16.11.2019]

TELMA. 2017. Psykososiaalinen kuormitus. Artikkel. Julkaistu 29.11.2017. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://telma-lehti.fi/mita-tyon-psykososiaalinen-kuormitus> [viitattu 28.2.2020].

TEM. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Valtioneuvoston julkaisuja 1/2019, 29–30. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161480/TAK%201_2019.pdf [viitattu 27.2.2020].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2020. Hyvä tieteellinen käytäntö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk> [viitattu 23.10.2020].

Typcut. s.a. Are you happy? Kuva 2. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://visual.ly/community/Infographics/humor/are-you-happy-0?fb_comment_id=10150256203043340_18007341

Työaikalaki (872/2019). 2019) Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6aikalaki> [viitattu 16.1.2020].

Työterveyshuoltolaki (1383/2001). 2001. Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6terveyshuoltolaki> [viitattu 16.1.2020].

Työsopimuslaki (55/2001). 2001. Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> [16.1.2020].

Työturvallisuuslaki 738/2002. 2002. Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> [viitattu 16.1.2020].

Työsuojelu. Työolot. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot> [viitattu 12.12.2019].

Työsuojelu. 2017. Työhallinnon julkaisuja verkossa 2/2017. WWW-sivusto. Saatavilla: https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/psykososiaalinen_kuormitus_tyopaikalla/#/article/1/page/1 [viitattu 12.12.2019].

TTL. 2020. Työterveyslaitos. Fyysinen työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/> [viitattu 27.2.2020].

TTL. 2019. Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 12.12.2019].

Valtioneuvoksen asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018. Ajantasainen lainsäädäntö. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180753> [viitattu 24.10].

Valtioneuvoksen kanslia. 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma, 65. PDF-dokumentti. Saatavissa:

https://vnk.fi/documents/10616/622966/H0111_P%C3%A4%C3%A4ministeri+Jyrki+Kataisen+hallituksen+ohjelma.pdf/a49b3eb5-9e98-44c6-bd92-b054bea36f61/H0111_P%C3%A4%C3%A4ministeri+Jyrki+Kataisen+hallituksen+ohjelma.pdf?version=1.0 [viitattu 22.3.2020].

Varhaiskasvatuslaki (540/2018). 2020. Oikeus varhaiskasvatukseen. Lainsäädännön muutos 1.8.2020. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540> [viitattu 10.10.2020].

TYÖHYVINVOINTIMENETELMÄ KANSIO



TULEVAISUUSTYÖPAJA Työhyvinvointimenetelmänä

”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja ammattitaitoiset työntekijät.”

-Sosiaali- ja terveysministeriö-

SISÄLLYSLUETTELO

1. Tulevaisuustyöpajan tausta ja tarkoitus
2. Työpajan toteuttamisen ohjeistus
3. Työyhteisön Tulevaisuustyöpaja -prosessi
4. Jatkotyöskentely

TULEVAISUUSTYÖPAJAN TAUSTA JA TARKOITUS

Tulevaisuustyöpajatyöskentely on Robert Jungkin ja Norbert Müllertin kehittämä menetelmä. Sen tavoitteena on ns. ruohonjuuritason aktivoiminen kritisoimaan yhdessä vallitsevia olosuhteita sekä valmistamaan ehdotuksia tulevaisuudesta, joka olisi toivottava. Onnistuneen tulevaisuustyöpajan tuntee siitä, että se saa osallistujista jokaisen tuntemaan, että heidän ajatuksensa koetaan arvokkaina, vahvistaa osallistujan itseluottamusta ja että heidän elämänsä on mielekästä. Tulevaisuustyöpaja oli aluksi käytössä politiikan ja kansalaisaloitteiden saralla. Myöhemmin se on todettu toimivaksi ongelmanratkaisutavaksi eri aloilla, kuten yrityksissä, kouluissa ja ammatillisissa järjestöissä. Tulevaisuustyöpaja kiinnostus on ollut perinteisiä kokouksiin ja kursseihin verrattuna elävämpää. Osallistujien kokemus on ollut se, etteivät he ole vain kuulijoita, vaan luomiseen osallistuvia ja kykeneväisiä vastaamaan hätäänsä itse. Tulevaisuustyöpaja työskentely saattaa olla kestoaltaan päivästä useaan kuukauteen. Ajallinen kesto määräytyy käsiteltävän asian ja osallistujien tarpeen mukaisesti. Osallistujien määrän olisi hyvä olla alle 20, jotta kaikki pystyisivät osallistumaan ja saamaan äänensä kuuluville. Liian pieni ryhmä taas ei pysty tuomaan näkökulmien vaihtelua ja monipuolisuutta skenaarioiden ideoimiseen. Tulevaisuustyöpajatyöskentelyssä jokainen osallistuja voi esittää oman mielipiteensä asioista, miettiä ratkaisuja ja kuinka ratkaisut saadaan arkeen käytännöiksi. Mielipiteet tuodaan esiin nimettömänä, jolloin vain asiat tulevat esiin ja ujoin ja hiljaisinkin saa äänensä kuuluville.

KIRJALLISUUTTA

Jungk, R. 1987.

Tulevaisuusverstaat.

Käsikirja demokratian

elvyttämisen

mahdollisuuksista.

Suomentanut: Kai Vaara.

Karkkila. Waskipaino,

TYÖPAJAN TOTEUTTAMISEN OHJEISTUS

1. Kritiikkivaiheessa mietitään, mikä ongelmana?

-kritiikit annetaan nimettömänä (vastauslaatikko)

-kritiikit laitetaan esille ja äänestetään jatkoon 2-5 kritiikkiä jatkoon.

2. Ratkaisuvaiheessa kritiikkeihin mietitään ratkaisuvaihtoehtoja.

-ratkaisuvaihtoehdot annetaan nimettömänä (vastauslaatikko)

-Käytä myös mielikuvitusta: unelmat, haaveet, tulevaisuus

-ratkaisuvaihtoehdot laitetaan esille ja äänestetään niistä jatkoon jokaiseen kritiikkiin ratkaisut.

3. Ratkaisut tuodaan arkeen ja sitoudutaan

-jokainen tuo esiin käytännön toimenpiteet ja oman toiminnan esiin nimettömänä (vastauslaatikko)

-työpajatyöskentelyn ongelma, ratkaisu ja toimenpiteet kootaan esille

-toimenpiteitä aletaan toteuttaa arjessa ja toimenpiteiden toimivuutta on hyvä tarkastella aika ajoin, ovatko ongelmat poistuneet vai tarvitaanko lisätoimia.

INNOSTAJA

Innostaja on esimerkki, ryhmänjohtaja, ja myös kasvattaja. Innostajalla pitää olla visioita globaalilla tasolla, itsekriittisyyden kykyä sekä vastuullisuutta täyttää antamansa lupaukset ja sitoumukset. Innostajana ei voi toimia, jos ei ole innostunut. Ominaisuuksiltaan innostajan tulee omata itsetuntemusta ja sen kehittymisen myötä psyykinen tasapainoisuus ja kypsyyden on tärkeää. Innostajan on luotettava siihen, että ryhmän jäsenillä on kykyjä ratkaista itse omat ongelmansa, mennä ja kehittyä eteenpäin. Hänen täytyy osata ns. johtaa johtamatta.

LISÄTIETOA

Rubin, A. Topi -
Tulevaisuuden tutkimuksen oppimateriaali.
Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun kauppakorkeakoulu. Turun yliopisto.
<https://tulevaisuus.fi/menetelmat/skenaariotyöskentelyn-sovelluksia/osallistavat-menetelmat/tulevaisuusverstas/>

TYÖPAJATYÖSKENTELYN KESTO

Työpaja voidaan toteuttaa joko yhdellä kertaa tai vaiheittain, jolloin kesto on päivästä useaan kuukauteen.

TYÖYHTEISÖN TULEVAISUUSTYÖPAJA -PROSESSI

KRITIIKIT

-Ennen kesäsulkua päiväkodin kaappien, hyllyjen ja muiden säilytystilojen siivous ja järjestely. Esim. kun lapset ovat lähteneet lomalle tai kesäsulun jälkeen. Ei palvele ketään se, että kaikki kaapit pursuavat tavaraa, eikä mitään löydä tarvittaessa. Kaapeista pitäisi myös siivoilla pois omia tavaroita, koska muutkin saattavat tarvita materiaalia varten hetkeksi säilytystilaa.

-Tavarat hajan hajan

-Oppimisympäristön muokkaus, liiat tavarat ja materiaalit kiertoon tai roskiin.

-Ei selkeää työnjakoa. "Vastualueet".

-Lause: "Voitais tehdä joskus...Jos joku tekis...?" Työnjako + ajankäyttö

-Selkeämpi ja suurempi kommunikointi, ettei tule väärinkäsityksiä

-Heti syksyn alkuun suunnittelupäivä, jossa käydään läpi tulevat lapset (jos on jo tietoja) sekä "vuosikello" eskarin aikana käytävistä asioista. Tammikuun alussa kevään suunnittelupäivä. Siinä kohdassa lapsetkin jo tunnetaan hyvin. Kuka tarvitsee mitään tukea, Mitä asioita käsitellään kevään aikana ja aikataulujen tarkennusta. Tarvitsen aikaa keskusteluun ja mielipiteiden/neuvojen vaihtoon.

-Tiedonkulku

-Asioista sovitaan yhdessä ja puhalletaan samaan hiileen (tiimityön kehittäminen)

-Oman tiimin WhatsApp -ryhmä. Ideoita, vinkkejä, muistutuksia varten. Tieto kulkee samanaikaisesti kaikille.

-Isot lapsiryhmät (ratkaisu pienemmät ryhmät)

-Joskus henkilöstövaje (ratkaisu tarpeeksi henkilökuntaa)

-Oma terveys (ratkaisu terveydestä huolehtiminen; ravinto, lepo, liikunta)

RATKAISUEHDOTUKSET

1. TIEDONKULKU (kenen kesken?)

- Johtaja ja varhaiskasvatuksen opettajan viestivihko
- Toimiston ilmoitustaululle tieto, mitä tapahtuu ryhmissä minäkin päivänä = koko talon yhteinen viikkokalenteri
- Johtaja -> henkilökunta, kootaan olemassa olevat hyvät käytännöt, ideoidaan uusia malleja tiedottamiseen, missä kohtaa tiedottamisessa puutteita, sovitaan yhteiset käytännöt.
- Työntekijä -> työntekijä, tiimit, viestivihko muu
- Ryhmiä vihkoon/lapsilista päivittäin tietoa päivän tapahtumista, että osaa vanhemmille kertoa, mitä on tehty.
- Työntekijä -> työntekijä: viestivihko aktiiviseen käyttöön. Kirjaa pieniltäkin tuntuvat asiat. Jokaisella vastuu lukea vihko päivittäin.
- Vaka -ohjelman "Muistiinpanot" kohtaan edes tärkeimmät asiat.

2. OPPIMISYMPÄRISTÖN MUOKKAUS; LIIAT TAVARAT JA MATERIAALIT KIERTOON TAI ROSKIIN:

- Turhat/rikkinäiset tavarat roskiin
- Käyttökelpoiset/tarpeettomat kiertoon
- Vastuukaapit/hyllyt jaetaan henk. kesken
- Henkilökoht. tavarat, välineet sovittava säilytyspaikka =oma hylly
- Eteisen ensivaikutelma on jokaisen vastuulla. Mieti näkymää, kun vanhempi avaa oven ja astuu sisään. Minkälainen mielikuva syntyy?
- Jos otat vastaan vanhempien lahjoitustavaraa, mieti: onko käyttöä, selvä idea itsellä, koska käytetään (samalla kaudella vai tulevaisuudessa), missä säilytetään, kuka lupaa vastaanottaa, hoitaa tuotteet perille asti, onko järkevää huolia aina kaikki/kaikkea mahdollista?
- Jos tuot työpaikalle aarteita "suuren harkinnan jälkeen", katso niille virallinen paikka, ettei jää kulkemaan "pöydältä/tasolta toiselle".
- Paikka tavaroille ja tavarat paikoilleen. -> Laita/vie käytön jälkeen paikoilleen. Seuraava käyttäjä löytää helposti.
- Huomioidaan lasten katseen taso oppimismateriaalia sijoitellessa esim. seinät.
- Mirkkulan siivoaminen ja järjestely. Voisiko kaikki liikuntavälineet olla siellä?
- (Uusi) isompi sohva, mihin mahtuisi useampi lapsi kerrallaan. -> Lueskelunurkkaus. Kirjat lähelle sohva.

ÄÄNESTETYT RATKAISUT

- Tiedonkulku:
- Työntekijä->työntekijä, tiimit, viestivihko, muu
 - Oppimisympäristön muokkaus:
 - Eteisen ensivaikutelma on jokaisen vastuulla.
 - Mieti näkymää, kun vanhempi avaa oven ja astuu sisään. Minkälainen mielikuva syntyy?
 - Paikka tavaroille ja tavarat paikoilleen. ->Laita/vie käytön jälkeen paikoilleen. Seuraava käyttäjä löytää helposti.

RATKAISUT ARKEEN JA SITOUTUMINEN

1.ONGELMA: Oppimisympäristön muokkaus

RATKAISU:

-Eteisen ensivaikutelma jokaisen vastuulla. Mieti näkymää, kun vanhempi avaa oven ja astuu sisään. Minkälainen mielikuva syntyy?

-Paikka tavaroille ja tavarat paikoilleen ->Laita/vie tavarat käytön jälkeen paikoilleen. Seuraava käyttäjä löytää helposti.

KÄYTÄNTÖ ARJESSA JA SITOUTUMINEN:

-Vien käyttämäni tavarat paikoilleen

-Omille keskeneräisille papereille, tekemisille ym. joku oma paikka esim. kori, hylly tms. ja keskeneräiset laitan sinne, eikä pitkin poikin tasoja ja pöytiä tms.

-Kun jokainen ottaa tavarat niiden omilta paikoilta ja myös palauttaa ne heti käytön jälkeen omille paikoille, niin paikat pysyy siisteinä ja tavarat löytyy.

-Koitan muistaa sulkea kaappien ovet ja järjestää tavarat paikoille.

-Siivoan jälkeni aina heti tai jos en ehdi, niin mainitsen siitä työkaverille -> Teen sen heti kun pystyn.

-Yritän katsoa eteistä vanhemman silmin. Mitä haluan nähdä ensimmäisenä, kun astun sisään? Pidän sisääntulon siistinä omalta osaltani.

2.ONGELMA: Tiedonkulku

RATKAISU: Työntekijä-> työntekijä tiimi, viestivihko, muu

KÄYTÄNNÖT ARJESSA JA SITOUTUMINEN:

-Asioita viestitetään viestiviholla

-Jokaisen velvollisuus kirjoittaa viestivihkoon, vaikka asia itsestä tuntuisi pieneltä ja että "kyllähän mä muistan, en laita nyt vihkoon". Jokaisella myös velvollisuus lukea vihko!

-Yritän muistaa välittää viestit

JATKOTOIMENPITEET

Tulevaisuustyöpajaa voi käyttää jatkossa muiden esiin tulleiden kritiikkien työstämiseen. Tällöin päästään suoraan ratkaisuehdotusvaiheeseen. Tämä edellyttää sitä, että aiemmassa työpajassa käytäntöön tulleet asiat on saatu toimimaan työyhteisössä.

Innostajan rooliin eli työpajan vetäjäksi voi ryhtyä esimies tai työntekijä. Pääasia, että vetäjä on itse innostunut ja kokee, että asioita olisi hyvä tuoda esiin ja ratkoa työyhteisössä.

Työyhteisön hyvät käytännöt voidaan myös siirtää muiden yksiköiden ja koko organisaatioin käyttöön. Tulevaisuustyöpajatyöskentelyä voi toteuttaa myös muissa yksiköissä.

Sitoutuminen nousi esiin työpajatyöskentelyn viimeisessä vaiheessa. Kokemus oli, että sitoutumiseen tarvitaan lisää toimenpiteitä.

Sitoutumista ja sen vaikutusta työyhteisössä sekä menetelmiä on hyvä tarkastella enemmän sekä jatkaa lisätyöskentelyä sen aiheen parissa.

TYÖHYVINVOINTIA JA TYÖNILOA KAIKILLE!

”Tulevaisuustyöpajatyöskentely menetelmä pyrkii aktivoimaan kansalaisia osallistumaan omaa aluettaan, kotipaikkaansa, työpaikkaansa, yritystään, kouluaan tai muuta organisaatiota koskevaan päätöksentekoon ja löytämään omat tulevaisuutta koskevat toiveensa, pelkonsa ja odotuksensa -toisin sanoen ottamaan itse vastuu ja tekemään oma tulevaisuutensa.”

-Robert Jungk-

Lähteet

Jungk, R. 1987. Tulevaisuusverstaat. Käsikirja demokratian elvyttämisen mahdollisuuksista. Suomentanut: Kai Vaara. Karkkila. Waskipaino, 5-12.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere. Tammer-Paino Oy, 11-27.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere. Tammer-Paino Oy, 80-87.

Rubin, A. Topi - Tulevaisuuden tutkimuksen oppimateriaali. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun kauppakorkeakoulu. Turun yliopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://tulevaisuus.fi/menetelmat/skenaariotyoskentelyn-sovelluksia/osallistavat-menetelmat/tulevaisuusverstas/> [viitattu 27.12.2019].

STM. 2019. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 10.12.2019].

Arviointikysely

1. Koetko, että sait vaikuttaa ja onko vaikuttaminen mielestäsi tärkeää?

2. Edistikö tai tukiko vaikuttaminen fyysistä työhyvinvointiasi? Miten?

3. Edistikö tai tukiko vaikuttaminen psykososiaalista työhyvinvointiasi? Miten?

4. Antoiko Tulevaisuustyöpaja -menetelmänä mahdollisuuden vaikuttamiseen?

5. Soveltuiko Tulevaisuustyöpaja -menetelmä mielestäsi varhaiskasvatushenkilöstölle?

6. Vapaa sana -osio

- Fyysinen työhyvinvointi: Fyysiset olosuhteet, ergonomia, siisteys, välineistö...
- Psykososiaalinen työhyvinvointi: Työn järjestelyt, työn sisältö, työyhteisön sosiaalinen toimivuus...