

Hyvä työilmapiiri varhaiskasvatuksessa

Työntekijän mahdollisuudet työilmapiirin rakentamisessa

Tiivistelmä

Tekijä Natasha Lahti-Viita	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2023
	Sivumäärä 43	
Työn nimi Hyvä työilmapiiri varhaiskasvatuksessa Työntekijän mahdollisuudet työilmapiirin rakentamisessa		
Tutkinto ja koulutusala Sosionomi (AMK, varhaiskasvatus)		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Kurikan kaupungin varhaiskasvatus		
Tiivistelmä <p>Laadullisen opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää keinoja, joilla varhaiskasvatuksen työntekijä pystyy vaikuttamaan hyvän työilmapiirin rakentamiseen työpaikallaan sekä keinoja vaikeiden tilanteiden ratkaisemiseksi niin työyhteisössä kuin perheiden kanssa. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kohderyhmän kokemusta omasta vastuustaan hyvän työilmapiirin rakentamiseen. Opinnäytetyöstä saatua tietoa voidaan hyödyntää työilmapiirin parantamiseksi tehtävässä työssä.</p> <p>Opinnäytetyön kohderyhmänä oli kuusi Kurikan kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijää. Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastatteluilla. Haastatteluista saatu aineisto analysoitiin teemoittelua käyttäen.</p> <p>Tuloksista selvisi, että haastatteluun osallistuneet varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat olevansa vastuussa siitä, millaista ilmapiiriä he omalla käyttäytymisellään ja mielialan ilmaisullaan työpaikalle toivat. He myös kokivat voivansa vaikuttaa ilmapiiriin useilla tavoilla, silloin kun työpaikan ilmapiirissä ei ollut suurempia ongelmia.</p> <p>Varhaiskasvatuksen työntekijöillä oli useita keinoja, joilla he kokivat pystyvänsä vaikuttamaan hyvän työilmapiirin rakentamiseen. Näistä keskeisimmiksi nousivat toisten kunnioittava kohteleminen, hyvän palautteen antaminen ja vastaanottaminen, huhujen eli juorujen levittämisen vastustaminen sekä huumori. Vaikeiden asioiden selvittämisen keinoina nähtiin konfliktitilanteiden käsitteleminen mahdollisimman nopeasti ja kasvokkain keskustellen. Vaikeammassa ristiriitatilanteissa perheiden kanssa toivottiin yhtenäisyyttä tiimiltä ja koko työyhteisön sekä esimiehen tukea ja näiden tilanteiden henkilöitymisen välttämistä. Perheitä haluttiin kuitenkin ymmärtää ja auttaa</p>		
Asiasanat Työilmapiiri, työhyvinvointi, työkäytös, vastuu työilmapiiristä, varhaiskasvatus		

Abstract

Author Natasha Lahti-Viita	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2023
	Number of Pages 43	
Title of the Bachelor's Thesis Good working atmosphere in early childhood education and care Opportunities for the employee in building a good working atmosphere		
Degree, Field of Study Bachelor of Social Services (early childhood education and care)		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) Early childhood education and care in the City of Kurikka		
Abstract <p>The purpose of the qualitative thesis was to find out means the early childhood education and care employees were using to improve good working atmosphere at their workplaces and solve difficult cases like conflicts between colleagues and with families. The goal of the thesis was also to find out the target groups experiences of responsibility from the work atmosphere. The information produced can be used when working to improve the work atmosphere.</p> <p>The target group of the work were six early childhood education and care employees of the City of Kurikka. The data was collected by the means of theme interviews. The responses received were analyzed by categorizing into themes.</p> <p>Based on the results the early childhood education and care employees felt responsible of the work atmosphere by the way they behaved and showed their feelings at their workplaces. They also felt they had power over the work atmosphere if there were no major problems with the atmosphere in the workplace. The early childhood education and care employees had many means to improve the work atmosphere. The most important of these were to treat others with respect, using humor, giving and receiving good feedback and combating the spread of rumors or gossip. It was also considered important to deal with conflict situations as quickly as possible and through one-on-one conversations. In more difficult conflict situations with families, the early childhood education and care employees hoped to get help from the team and support from the entire work community and the early childhood education and care supervisor. The personification of these events wanted to be avoided. However, the early childhood education and care employees wanted to understand and help the families as much as possible.</p>		
Keywords Working atmosphere, well-being at work, work behavior, responsibility from the work atmosphere, early childhood education and care		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Opinnäytetyön taustaa	1
1.2	Yhteistyökumppanin kuvaus.....	2
1.3	Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymys	2
2	Työhyvinvointi.....	4
2.1	Työhyvinvointi ja työkyky.....	4
2.2	Työilmapiiri	5
2.3	Työkäytös	8
2.4	Työyhteisön tuki	9
2.5	Työyhteisön resilienssi	11
3	Varhaiskasvatus työympäristönä.....	14
3.1	Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri	14
3.2	Tiimityö varhaiskasvatuksen työmuotona.....	17
4	Opinnäytetyön toteutus.....	20
4.1	Tutkimusprosessi	20
4.2	Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus	21
4.3	Aineiston keruu teemahaastattelulla	22
4.4	Aineiston analyysimenetelmä.....	24
5	Tulokset.....	26
5.1	Työntekijän keinot vaikuttaa hyvään työilmapiiriin.....	26
5.2	Työntekijän keinot vaikeiden asioiden selvittämiseen	31
5.3	Työntekijän kokemus omasta vastuustaan työilmapiirin rakentamisessa	35
6	Johtopäätökset	37
6.1	Tulosten tulkinta	37
6.2	Eettisyys ja luotettavuus.....	40
6.3	Pohdinta	42
	Lähteet.....	46

Liite 1. Hyvä työkäyttäytyminen -huoneentaulu

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Haastattelurunko

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön taustaa

Viime aikoina on ollut paljon uutisointia varhaiskasvatusalan vaikeuksista, jopa kriisistä. Alan ammattilaiset ovat avautuneet asiasta myös sosiaalisessa mediassa, esimerkiksi Instagram-palvelusta löytyvällä varhaiskasvatuksenkertomuksia -sivustolla. Syitä kasvatusalan kriisiin on nähty muun muassa jatkuvassa työvoimapulassa ja lakimuutoksissa. Useat työntekijät kuormittuvat, uupuvat ja miettivät jopa alan vaihtamista. Julkisten ja hyvinvointialojen liiton teettämän tutkimuksen mukaan yli puolet kyselyyn vastanneista varhaiskasvatusalan ammattilaisista koki työuupumusta vähintään viikoittain. (Ahtokivi 2021; JHL.)

MTV Uutiset antaa 4.10.2022 julkaistussa uutisessaan äänen yhdelle varhaiskasvatuksen ongelmien kanssa painivista vanhemmista, Natalia Salmelalle, joka kertoo, miten varhaiskasvatuksen työntekijöiden jatkuva vaihtuvuus on vaikuttanut hänen lapsiinsa. Päiväkodista ei löydy luottoaikuista, eikä lapsi osaa edes kertoa hänen kanssaan päivän aikana työskennelleiden aikuisten nimiä. (Eklund 2022.)

Varhaiskasvatusalan vaikeudet vaikuttavatkin työntekijöiden lisäksi tietysti ja valitettavasti myös lapsiin sekä varhaiskasvatuksen laatuun. Sohlsten-Nederström (2022) miettiikin aiheellisesti, miten kuormittuneet aikuiset pystyvät tukemaan lapsia ja toimimaan heidän kanssasäätelijöinä tärkeitä itsesäätelyn taitoja opetellessa. Myös työyhteisön ilmapiiri vaikuttaa työntekijän kuormitukseen ja kokemukseen työn aiheuttamasta stressistä. Työhyvinvointia edistää työyhteisössä saatu sosiaalinen tuki, työtoverin kuunteleminen ja aito myötätunto. (Cooper ym. 2001; Cumming 2017; Nislin 2016; Sajaniemi ym. 2015, Sohlsten-Nederströmin 2022 mukaan.) Sohlsten-Nederström näkee työyhteisön sosiaalisen tuen ja työntekijöiden keskinäisen kannattelun merkittävänä tekijänä siihen, miten työntekijä onnistuu laadukkaassa ja myönteisessä vuorovaikutuksessa lapsen kanssa ja näin lapsen kehityksen ja itsesäätelytaitojen tukemisessa (Baker ym. 2017; Jeon & Ardeleanu 2020; Nislin ym. 2015; Jeon & Ardeleanu 2020; Nislin 2016, Sohlsten-Nederstömin 2022 mukaan).

Varhaiskasvatusalan vaikeudet ovat moninaisia ja osaltaan myös rakenteellisia sekä lainsäädännöstä johtuvia. On paljon asioita, joille yksittäinen työntekijä ei voi mitään. Tässä opinnäytetyössä käsitellään hyvää työilmapiiriä ja selvitetään keinoja, joilla työntekijä voi omalta osaltaan rakentaa oman työyhteisönsä ilmapiiriä paremmaksi sekä tuodaan esiin, että jokainen työntekijä on myös omalta osaltaan vastuussa hyvän työilmapiirin rakentamisesta omissa työyhteisössään.

1.2 Yhteistyökumppanin kuvaus

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina ja toimeksiantajana toimii Kurikan kaupungin varhaiskasvatus. Kurikan kaupunki sijaitsee Etelä-Pohjanmaalla. Kurikassa oli vuoden 2021 lopussa 20197 asukasta ja näin ollen Kurikka on Etelä-Pohjanmaan toiseksi suurin kunta asukasluvun suhteen. Kurikkaan liittyi 2009 Jurvan kunta ja 2016 Jalasjärven kunta. (Kurikka.)

Varhaiskasvatuspalveluihin Kurikassa kuuluvat lasten päivähoito, esiopetus sekä aamu- ja iltapäivätoiminta. Varhaiskasvatuspalvelut työllistävät lastenhoitajia 84, perhepäivähoitajia 37 ja varhaiskasvatuksen opettajia 46 muodostaen yhden kaupungin suurimmista ammattiryhmistä. (Kurikka Arviointikertomus 2020.)

Kurikan kaupungissa on yhteensä 11 päiväkotia sekä 1 avoin päiväkotikoti. Päiväkodit sijaitsevat Kurikan, Jurvan ja Jalasjärven alueilla. Kurikan kaupunginvaltuusto päätti, että vuodesta 2022 alkaen varhaiskasvatus on kaikille kaupunkilaisille maksutonta. (Kurikka.)

Kurikan kaupungin työntekijöille teetetään työilmapiirikysely joka toinen vuosi. Viimeisin työilmapiirikysely on tehty kevään 2022 aikana. Toimeksiantajaa kiinnostaa miten varhaiskasvatuksen työntekijä kokee oman vastuullisuutensa työilmapiirin rakentamisessa, mitä ihan konkreettisia tekoja kukin työntekijä voi tehdä hyvän työilmapiirin mahdollistamiseksi sekä vaikeiden asioiden ratkaisemiseksi. Näihin asioihin ei kaupungissa teetetty kyselytutkimus anna vastauksia.

1.3 Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön kantavana teemana on jokaisen työntekijän oman toiminnan ja asennoitumisen vaikutus työilmapiiriin, toisin sanoen jokaisen vastuu siitä millaiseksi omalta osaltaan työilmapiiriä on muokkaamassa. Työilmapiiri liittyy läheisesti niin työhyvinvointiin kuin työkykyynkin ja siksi teoriapohjassa tuodaan esiin myös näitä näkökulmia. Tavoitteena on teoriapohjan ja haastattelututkimuksen analysoinnin keinoin tuoda esiin jokaisen sitoutumisen ja näin ollen henkilökohtaisen vastuun merkitystä hyvään työilmapiiriin ja toivoakseni myös ajatuksia ja keskustelua herättämään työyhteisöissä ja niiden jäsenissä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää keinoja, joilla varhaiskasvatuksen työntekijä pystyy omalta osaltaan vaikuttamaan hyvän työilmapiirin rakentamiseen työpaikallaan. Opinnäytetyötä tehdessä on hyödynnetty muun muassa Rannan (2021, 2022) ja Laineen (2009) materiaaleja, jotka pohjautuvat heidän väitöskirjoihinsa.

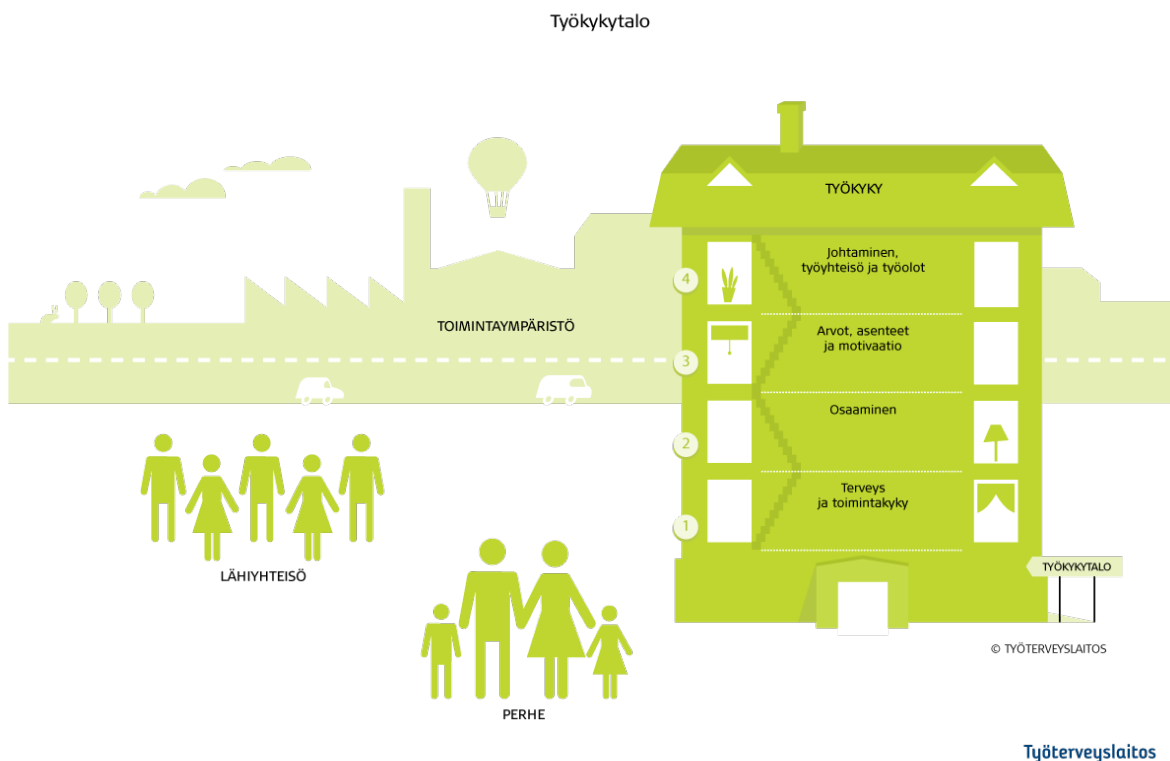
Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on miten työntekijä voi vaikuttaa hyvään työilmapiiriin?

2 Työhyvinvointi

2.1 Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvointi on työstä ja sen mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista muodostuva kokonaisuus. Työhyvinvointiin liittyvät läheisesti myös johtaminen, työntekijöiden ammattitaito ja työyhteisön ilmapiiri. Työhyvinvointi liittyy myös työssä jaksamiseen; hyvinvoivassa työyhteisössä työhön sitoutuminen kasvaa, sairaspotilaat vähenevät ja työn tuloksellisuus paranee. Työhyvinvointi rakentuu yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden kesken. Työnantajalle kuuluu vastuu työympäristön turvallisuuden, hyvän johtamisen sekä työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun toteutumisesta. Työkyky liittyy läheisesti työhyvinvointiin. Työntekijä vastaa omasta työkyvystään ja ammattitaitonsa ylläpitämisestä. Jokaisella on valta ja vastuu vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin myönteisesti. (STM.) Juuti ja Vuorela (2015, 23) mainitsevat työhyvinvointiin vaikuttavan lisäksi myös työolosuhteet, työn sisällön, työyhteisön ihmissuhteet ja työntekijän elämäntavat.

Kuviossa 1. esitellään Työterveyslaitoksen työkykytalo, jossa työkykyä kuvataan nelikerroksisen talon muodossa.



Kuvio 1. Työkykytalo (Työterveyslaitos)

Työterveyslaitoksen käyttämän professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkykytalon kolme alinta kerrosta rakentuvat työntekijän omista voimavaroista, joista työntekijä on vastuussa. Neljäs kerros pitää sisällään johtamisen, työolot ja työyhteisön, joiden muodostamasta kokonaisuudesta vastaa työnantaja esihenkilöineen. Talon kaikkia neljää kerrosta on kehitettävä koko työelämässä olon ajan, jotta työntekijän työkykyä voidaan edistää. (Kehusmaa 2011, 27–28; Työterveyslaitos.)

Työkykytaloissa työntekijän työkyvyn perustan muodostavat ensimmäisen kerroksen terveys ja toimintakyky. Toisessa kerroksessa sijaitsee osaaminen eli ammattitaito. Hyvä ammatillinen osaaminen ja osaamisen jatkuva päivittäminen, elinikäinen oppiminen, on tärkeä työkykytekijä erityisesti nykyisessä jatkuvasti päivittyvässä tietoyhteiskunnassa, jossa uusia osaamisalueita syntyy koko ajan lisää kaikilla aloilla. Kolmannen kerroksen arvot, asenteet ja motivaatio ovat merkittävä työkykyä edistävä tai jarruttava tekijä. Oma kokemus työn mielekkyydestä vaikuttaa suuresti työkykyyn. Kolmas kerros on myös työelämän ja muun elämän yhteensovittamisen kerros. Neljäs kerros työterveyslaitoksen työkykytaloissa sisältää johtamisen, työyhteisön ja työolot kuvaten konkreettisesti itse työpaikkaa. Johtaminen työkykyä ylläpitävän toiminnan kehittäjänä ja ylläpitäjänä on merkittävä osa neljännen kerroksen toimintaa. (Kehusmaa 2011, 27–28; Työterveyslaitos.)

Työterveyslaitoksen mukaan työkykytalo pysyy pystyssä, kun kaikki talon kerrokset ovat kunnossa ja tukevat toisiaan. Työntekijän voimavarojen tai työn vaativuuden muutokset saattavat vaikuttaa talon vakauteen suuresti. Esimerkiksi ikääntyminen tai sairastuminen vaikuttaa työntekijän voimavaroihin heikentävästi. Neljännen kerroksen kasvavat ja jatkuvasti muuttuvat vaatimukset saattavat ruveta painamaan talon alempia kerroksia, jolloin työntekijän työkyky heikkenee ja talo on vaarassa menettää vakautensa. Talon jokaista kerrosta tuleekin kehittää koko työelämässä olon ajan niin, että kerrokset tukevat toisiaan silloinkin, kun työntekijän voimavaroissa tai itse työssä tapahtuu muutoksia. Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työyhteisönsä hyvinvoinnin ja oman työnsä kehittämiseen. Myös työnantajalla on monia mahdollisuuksia tukea työntekijän voimavarojen edistämistä esimerkiksi työhyvinvointitoiminnan tai työterveyshuollon kautta.

Työkykytaloa ympäröivät perhe, lähiyhteisö ja toimintaympäristö, jotka vaikuttavat omalta osaltaan työntekijän voimavaroihin ja siten työkykyyn joko sitä parantaen tai heikentäen. Myös yhteiskunnalla on vaikutuksia yksilön toiminta- ja työkykyyn. (Työterveyslaitos.)

2.2 Työilmapiiri

Aro (2018, 25, 33–34) kertoo työilmapiiri-sanana voivan tarkoittaa monia asioita, joten käsitteenä se on valitettavasti epätarkka. Silti työilmapiirin käsite on syntynyt jo 1940-luvulla

työpsykologian niin sanotun ihmissuhdekoulukunnan tutkimuksen vastavetona 1900-luvun alun näkemykselle, jonka mukaan työilmapiiriä ei pidetty oleellisena esimerkiksi työn tuottavuuden suhteen, ja työjohtaminen nähtiin vain työntekijän kaikenlaisena kontrolloimisena. Vuosien saatossa työilmapiirin merkitys on muuttunut ja sen vaikutus muun muassa työn tuottavuuteen, työhyvinvointiin ja työelämän laatuun on huomattu. Kuvio 3. käy ilmi työilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä.



Kuvio 3. Työilmapiiriin vaikuttavat tekijät (mukailtu Aro 2018, 41)

Työilmapiiri on yhteydessä työsuoritukseen ja -tyytyväisyyteen. Työilmapiiri syntyy ja muuttuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja pohjautuu yksilöiden ympäristöstään tekemiin subjektiivisiin havaintoihin, jotka vaikuttavat heidän käyttäytymiseensä. (Nakari 2003, 39.) Juuti ja Vuorela (2015, 53–54) ottavatkin esille yksilön (havainnoista tehtyjen) tulkintojen loputtoman määrän. On lukuisia ja taas lukuisia tapoja tulkita ja ymmärtää väärin toisen ihmisen, tässä tapauksessa työkaverin, toimintaa. Maailman ja ihmiselämän monimutkaisuus synnyttää mittaamattoman määrän mahdollisia tulkintoja eri tapahtumista. Avoin keskustelu esimerkiksi aiempien tapahtumien taustoista ja ihmisten erilaisista aikomuksista auttaa välttämään ristiriitoja ja ehkäisee väärintulkintoja, huhuja ja lopulta syyttelyä ja vihaa.

Jokaisen työntekijän toiminta vaikuttaa työilmapiiriin, ja työilmapiiriin voi jokainen vaikuttaa joko myönteisesti tai kielteisesti. Hyvän työilmapiirin rakentaminen vaatii työntekijöiltä sitoutumista ja yhteistyötä joka päivä, sillä hyvä ilmapiiri vaatii ylläpitoa siinä missä moni

muukin tärkeä asia. Työilmapiiri vaatii myös johtamista ja esimiehellä onkin erityinen vastuu myös työilmapiiriin vaikuttavista asioista. (Aro 2018, 25–28.)

Aro (2018, 47–48) näkee organisaation edustamien arvojen luovan perustan hyvälle työilmapiirille. Kun työntekijän omat arvot sopivat yhteen organisaation arvojen kanssa, vaikuttaa se myös työhön liittyvään innostukseen ja tehokkuuteen sekä työhyvinvointiin. Lisäksi Juutin ja Vuorelan (2015, 49–50) mukaan työntekijä voi tuntea itsensä arvokkaaksi ja arvostetuksi osaksi työyhteisöään vasta, kun työyhteisössä vallitseva ilmapiiri on avoin ja luottamuksellinen. Tällaisessa työyhteisössä työntekijät kykenevät vapautuneeseen yhteistyöhön kukin omia tietojaan ja taitojaan jakaen. Ahonen (2017, 253) kuvaa avoimen ja luottamuksellisen työilmapiirin merkitystä myös toiminnan kriittisen tarkastelun mahdollistajana. Toiminnan kehittäminen edellyttää, että sitä voidaan tarkastella kriittisesti. Kun työyhteisössä osataan antaa ja ottaa vastaan paljon myönteistä palautetta, myös kriittisen palautteen vastaanottaminen helpottuu.

Aron (2018, 185) mukaan jokaisen työntekijän toiminnalla on merkittävä vaikutus työpaikan työilmapiiriin. Kuviossa 4. käy ilmi asioita, joihin työntekijä voi vaikuttaa parantaakseen työilmapiiriä.



Kuvio 4. Työntekijän keinot hyvään ilmapiiriin (mukailtu Aro 2018, 185–186)

2.3 Työkäytös

Aro (2018, 51) kertoo työyhteisön jäsenien, niin esimiesten kuin työntekijöiden, käyttäytymisen työpaikalla olevan perusasia hyvän työilmapiirin rakentamisen suhteen. Huono käytös työyhteisössä on tuhoavaa aiheuttaen stressiä ja mielihahaa sekä uhaten niin yksittäisen työntekijän kuin koko työyhteisönkin terveyttä. Huono käytös saattaa myös vaikuttaa työtekoa häiritsevästi. Seksuaalinen häirintä, kiusaaminen ja syrjintä ovat tietenkin kiellettyjä millä tahansa työpaikalla.

Juutin ja Vuorelan (2015, 46–47) mukaan tuloksiin keskittynyt ja tunnekylmä johtamistyyli näyttäytyy työntekijöille piittaamattomuutena. Jatkuessaan tällainen ilmapiiri saa aikaan katkeruutta ja vihan tunteita, jotka vaikuttavat myös työskentelyn laatuun ja tulokseen sekä aiheuttavat työyhteisössä ristiriitoja ja kaunaa. Kun työyhteisössä on ongelmia ja siellä voidaan huonosti, purkautuu oma huono olo helposti muihin. Oma paha olo koetaan olevan toisten aiheuttamaa. Kielteisten tunteiden purkaminen työkavereihin johtaa syyttelyyn puolin ja toisin. Laineen (2009, 99, 105–107, 127) mukaan työyhteisössä voidaan ajautua luottamuspulaan myös esimerkiksi kiireen tai vähäisen vuorovaikutuksen seurauksena tai silloin, jos joku työntekijöistä ei esimerkiksi noudata yhteisesti sovittuja pelisääntöjä tai toimii muuten epätoivotulla tavalla työyhteisön näkökulmasta. Kun kyseessä on jokin konkreettinen ei-toivottu tapa toimia, se on helpompi ottaa käsittelyyn ja kertoa kyseessä olevalle työntekijälle toiminnan vaikutuksista työn sujumiseen ja työyhteisön jäseniin. Työyhteisön ongelmia aiheuttavat tilanteet ovat kuitenkin usein vaativampia ja hyvin monitahoisia ja tällöin välittömän palautteen antaminenkin on hankalampaa. Työyhteisön toiminnan kannalta menetettyä luottamusta tulisi yrittää rakentaa uudelleen keskusteluyhteyden kautta. Konfliktitilanteet olisi hyvä käsitellä mahdollisimman nopeasti tilanteessa olleiden osapuolten kesken. Luottamuksen rakentaminen uudelleen vaatii molemmilta osapuolilta halua asian korjaamiseen ja menneiden vääryyden kokemusten unohtamista.

Juuti ja Vuorela (2015, 47) mainitsevat työyhteisön avoimuuden ja luottamuksellisen ilmapiirin kärsivän myös työkavereihin kohdistuvasta piikittelevästä huumorista. Se loukkaa usein kohdettaan, vaikka muuta väitettäisiin. Pahimmillaan pilan kohteena olevien itsekunnioitus laskee ja työmotivaatio kärsii.

Työterveyslaitos on julkaissut internet-sivuillaan hyvän työkäyttämisen huoneentaulun (Liite 1), jonka ovat suunnitelleet työterveyslaitoksen asiantuntijat yhdessä esittävän taiteen ammattilaisten kanssa. Taulu sopii kuitenkin myös muiden alojen käyttöön. Hyvän työkäyttämisen huoneentaulussa sitoudutaan hyvään työkäyttämiseen ja huomioidaan, että hyvän työyhteisön luovat yhdessä kaikki sen jäsenet. Taulu on jaoteltu

kolmeen osaan, joita ovat: vastuullisuus, vuorovaikutus työtilanteissa ja yhteisössä toimiminen. Laine (2009, 72) kertoo jokaisen työntekijän vaikuttavan koko työyhteisön ja tiimin toimintaan asenteellaan ja käyttäytymisellään.

Hyvä työkäytös vaikuttaa muun muassa työntekijöiden hyvinvointiin ja työyhteisön tuottavuuteen. Leiter ym. (2011) tutki hyvän työkäytöksen vaikutusta esimerkiksi työuupumukseen. Tutkimuksen mukaan hyvä käytös työyhteisössä suojasi työntekijöitä uupumiselta. Myös sairauspoissaoloja oli vähemmän työpaikassa, jossa työkäytös oli hyvää. Vastaavasti huonon työkäytöksen on tutkittu (Giumetti ym. 2013) lisäävän muun muassa fyysisen terveyden haittoja, aggressiivisuutta, stressiä ja tyytymättömyyttä työhön. Jokaisella työpaikalla tulisivat olla selvät ohjeet eli pelisäännöt siitä millainen käyttäytyminen työpaikalla on hyvää ja toivottavaa sekä millainen käyttäytyminen ei ole sallittua. (Leiter ym. 2011; Giumetti ym. 2013, Aron 2018, 53–54 mukaan.) Tilanteisiin, joissa joku työryhmän jäsen käyttäytyy epäasiallisesti tai häiritsevästi toisia kohtaan, tulee puuttua. Työterveyslaitos on julkaissut ohjeita häirinnän ja epäasiallisen käytöksen tunnistamiseen, ehkäisemiseen ja käsittelemiseen. (Työterveyslaitos.)

2.4 Työyhteisön tuki

Aro (2018, 52) kertoo organisaatiopsykologiassa ilmenevästä organisaatiokansalaisuudesta (organizational citizenship behaviour, OCB), joka ilmentää työntekijän rakentavaa ja myönteistä asennetta työnantajaa, työkavereita ja koko työyhteisöään kohtaan. Tällaisen asennemaailman omaava työntekijä osallistuu mieluusti työyhteisön kehittämiseen, hän on valmis tekemään toimenkuvaansa kuulumattomia pieniä ylimääräisiä tehtäviä, jotka edistävät työyhteisön toimintaa. Hän puhuu myönteisesti ja arvostavasti työnantajastaan työn ulkopuolella ja on valmis auttamaan työkavereitaan. (Organ 1988, Aron 2018 mukaan.) Yhteenkuuluvaisuuden tunne oman työyhteisön kanssa vähentää myös halukkuutta irtisanoutua työstään (Riketta 2005, Kupiainen 2022 mukaan). Vastaavasti yhteisen edun sijaan vain omaa etuaan ajavat ja tavoittelevat työntekijät huonontavat lopulta koko työyhteisön työmotivaatiota (Juuti & Vuorela 2015, 47).

Ihminen on syntyjään sosiaalinen olento, joka nauttii yhteisestä tekemisestä ja hyväksyvästä yhteydestä toisten ihmisten kanssa (Sajaniemi & Mäkelä 2014, 136). Ihmiselle on myös tärkeää, että hän onnistuu työssään. Kannustavat ihmissuhteet työyhteisössä tukevat yksilön työssä onnistumisen tunnetta. (Juuti & Vuorela 2015, 52.) Yhteenkuuluvuuden tunne ja ryhmän tuki on siten tärkeää ihmiselle. Yhdessä tekeminen ja onnistuminen tuottavat ihmisille suurta mielihyvää. Ryhmän kuten työyhteisön tuki vahvistaa yksilön voimavaroja selvittää myös häntä kohdanneista vaikeuksista.

Työntekijöiden välinen avuliaisuus, luottamus ja avoimuus luovat perustan hyvälle ilmapiirille työyhteisössä. (Aro 2018, 51–52; Lipponen 2020, 85; Juuti & Vuorela 2015, 52.)

Ahonen (2017, 255) kertoo, että vertaisryhmän kanssa käyty keskustelu auttaa varhaiskasvatuksen työntekijää jaksamaan työskentelyä kuormittavassa tilanteessa sekä lisää työntekijän ammatillista itseluottamusta. Vertaisryhmä, jossa haasteet ovat samankaltaisia, voi löytyä omasta työyhteisöstä, mutta myös toisesta päiväkodista. Vertaistoiminnan kautta on mahdollista saada uusia ajatuksia ja näkökulmia sekä konkreettisia käytännön vinkkejä kokeiltavaksi omassa lapsiryhmässä. Jo tieto siitä, että ei ole yksin ja toisetkin kamppailevat samankaltaisten asioiden parissa, voi auttaa jaksamaan omassa työssä sekä vähentää ajatuksia siitä, että ongelmat johtuisivat oman ammattitaidon puutteesta.

Oksanen (2009) tutki väitöskirjassaan työyhteisön sosiaalisen pääoman vaikutusta työntekijöiden terveyteen, erityisesti masennuksen kokemiseen. Yhteiskuntatieteiden ja kansanterveystutkimuksen parissa on syntynyt yhteinen näkemys siitä, että sosiaalinen pääoma tarkoittaa ihmisten suhteissa ja vuorovaikutuksessa eli sosiaalisessa verkostossa syntyvää molemminpuolista ymmärrystä ja luottamusta, jota yhdistävät jaetut arvot ja säännöt eli normit. (Kawachi 1999; Putnam 1993a; Putnam 2000; Coleman 1990; Woolcock 2001; Kawachi & Berkman 2000; Hawe & Shiell 2000, Oksanen 2009, 15 mukaan.) Tutkimuksen tuloksien mukaan sosiaalinen pääoma ilmeni työpaikalla työntekijöiden käsityksessä niin johdon kuin työtovereiden luotettavuudesta, molemminpuolisen kunnioituksen, luottamuksen sekä vastavuoroisuuden periaatteista, joista kaikki osapuolet hyötyvät. Työpaikan korkea sosiaalisen pääoman taso voi tutkimuksen mukaan vaikuttaa myönteisesti myös työntekijän kokemukseen omasta terveydentilastaan. (Oksanen 2009, 68.)

Työntekijöiden välisistä merkityksellisistä suhteista voidaan käyttää nimitystä korkealaatuiset suhteet, millä tarkoitetaan kahdenvälisiä vuorovaikutussuhteita, jotka koetaan tuovan molemmille osapuolille muun muassa arvostusta, positiivista energiaa tai huolenpitoa. Työkaverin osoittama huolenpito ja aito kiinnostus toisen hyvinvoinnista antaa voimia ja auttaa myös kestäämään vastoinkäymisiä ja hankaluuksia työelämässä. Korkealaatuiset ihmissuhteet vaikuttavat myönteisesti myös työn tekemiseen. Korkealaatuisiin ihmissuhteeseen sisältyy myönteisten tunteiden kokeminen, toisen arvostaminen, auttaminen ja leikkilisyys kuten huumori. (Dutton 2014; Fredrickson 2009, Lipposen 2020, 278–279 mukaan.)

2.5 Työyhteisön resilienssi

Myös työyhteisö kohtaa vaikeuksia ja haasteita matkalla tavoitteisiinsa eli työn parhaaseen mahdolliseen tulokseen. Työyhteisö tarvitsee yhteisiä keinoja vaikeuksien voittamiseen ja oman hyvinvointinsa turvaamiseen. Tällöin puhutaan ryhmän selviämiskyvystä tai muutosjoustavuudesta eli resilienssistä, mikä tarkoittaa karkeasti määriteltynä vaikeuksien hyväksymistä osaksi elämää, niiden kohtaamista ja niistä selviämistä. (Lipponen 2020, 8, 217.)

Ryhmän resilienssi on sidonnainen tiettyyn ympäristöön, tilanteeseen ja yksilöihin, joista ryhmä muodostuu. Näiden tekijöiden muuttuessa myös ryhmän resilienssi muuttuu. Ryhmän resilienssi rakentuu sen muodostamien yksilöiden ja heidän keskinäisten suhteidensa sekä ympäristön ominaisuuksista. Ryhmän resilienssiin vaikuttaa merkittävästi yhteinen toiminta, oppiminen ja tulevaisuuteen suuntautuminen. Toimintaympäristö vaikuttaa ryhmän onnistuneeseen selviämiseen osoittamalla sille tukea, mutta myös määrittämällä toiminnan rajoja. Resilientti ryhmä ymmärtää, että erilaiset vaikeudet, muutokset ja epäkohdat kuuluvat elämään ja niistä voidaan selvitä. (Lipponen 2020, 219, 222.) Muutosjoustava eli resilientti organisaatio muodostuu kolmesta toimintatavasta, jotka käyvät ilmi alla olevasta kuvioista 2.



Kuvio 2. Organisaatioresilienssi (Työterveyslaitos)

Resilientin organisaation keskeisiin toimintatapoihin kuuluvat ihmistä arvostava toimintakulttuuri ja johtaminen, yhteistyö sekä tulevien tilanteiden ennakoiminen ja niihin varautuminen. Resilientti työyhteisö arvostaa jäseniään niin ihmisinä kuin työntekijöinä.

Resilientissä toimintakulttuurissa kaikki ovat mukana toiminnan kehittämisessä, yhteisessä oppimisessa ja päätöksien valmistelussa sekä tekemisessä. Tietoa ja osaamista jaetaan työyhteisön kesken, millä turvataan toiminnan jatkuminen myös vaikeuksien kohdatessa työyhteisöä. Kaikkien osallistuminen ja luova työote sekä päätöksen teon laadukkuus ovat resilientin työyhteisön arvostamia toimintatapoja. Resilientissä työyhteisössä sitoudutaan tilanteen kekseliääseen ratkaisemiseen, yhteistyöhön ja keskinäiseen empatian osoittamiseen vaikeuksien kohdatessa työyhteisöä. (Työterveyslaitos.)

Työterveyslaitoksen mukaan muutosjoustavassa eli resiliენტissä työyhteisössä arvostetaan toimivaa yhteistyötä niin työyhteisön kuin muidenkin toimijoiden ja yhteistyötahojen kanssa. Hyvien yhteistyösuhteiden eteen tehdään organisaatiossa tietoista ja tavoitteellista työtä. Työskentely ihmisten välillä on luottamuksellista ja työyhteisössä tunnetaan toistensa tavat toimia ja työskennellä.

Resilientti organisaatio ennakoii toimintaympäristöstään tulevia muospaineita ja oman toiminnan kehitystä. Myös riskienhallinta koetaan tärkeäksi toiminnassa: tunnistettavat ja vältettävät riskit pyritään minimoimaan ja poikkeamatilanteita varten sekä suunnitellaan toimintatavat että harjoitellaan niitä. (Työterveyslaitos.)

Lipponen (2020, 219–220) mukaan ryhmissä ilmenevä sosiaalinen resilienssi jaetaan kolmeen tyyppiin, joita ovat: selviäminen ja sitä tukevat toimet, adaptoituminen eli muutokseen sopeutuminen sekä muuttuminen eli uuden luominen ympäristöstä tulleen paineen seurauksena.

Selviäminen on tasapainon ja toimintakyvyn säilyttämistä haasteellisissa tilanteissa käytettävissä olevia tukitoimia hyödyntäen. Toisin sanoen miten ryhmä minimoi kohtaamansa haasteen vaikutukset ja kuinka kauan se selviää paineen alla toimintakykynsä ja hyvinvointinsa kärsimättä tilanteesta kohtuuttomasti. Ryhmän jäsenten toisilleen antama tuki on oleellista ryhmän selviämiseksi. (Lipponen 2020, 219–220.)

Muutokseen sopeutuminen eli adaptoituminen tarkoittaa sitä, miten ryhmän toiminta vaikuttaa uusiin asioihin esimerkiksi organisaatiomuutokseen suhtautumisessa. Ryhmän jäsenten keskinäinen vuorovaikutus ja yhdessä toimiminen vaikuttavat siihen syntykö ryhmässä sopeutumista. Sopeutuvan ryhmän toimintatavat tukevat uusien tilanteiden haltuun ottamista. (Lipponen 2020, 220.)

Muuttuminen eli uuden luominen ympäristöstä tulleen paineen seurauksena tarkoittaa ryhmän kykyä muovata toimintaansa ja luoda uusia toimintatapoja ympäristön asettamien vaatimusten seurauksena. Ryhmä oppii kohdatun vaikeuden tai ympäristön asettamien vaatimusten seurauksena ennakoimaan ja vastaamaan vastaavanlaisiin tilanteisiin.

(Lipponen 2020, 220.) Resilientti työyhteisö pystyykin pitämään yllä perustehtävänsä, toipumaan muutoksista ja sopeutumaan uusiin tilanteisiin kohtalaisen nopeasti jatkaen toimintaansa ja sen kehittämistä odottamattoman tilanteen tai vaikeuden jälkeen (Työterveyslaitos).

3 Varhaiskasvatus työympäristönä

3.1 Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri

Opetushallitus julkaisee Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -asiakirjaa, joka määrää miten varhaiskasvatusta tulee toteuttaa valtakunnallisesti Suomessa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määritellään mm. varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria. Toimintakulttuuri on yhteisön tapa toimia, ja siihen vaikuttavat historia ja kulttuuri. Yhteisön vuorovaikutus muovaa toimintakulttuuria. Kaikki yhteisön jäsenet vaikuttavat toimintakulttuuriin ja päinvastoin. (OPH 2022, 29.)

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin muodostavat muun muassa seuraavat osa-alueet: arvot ja periaatteet, työtä ohjaavat normit ja tavoitteiden tulkinta, oppimisympäristöt ja työtavat, yhteistyö eri muotoineen, vuorovaikutus ja ilmapiiri, henkilöstön osaaminen, ammatillisuus ja kehittämisote, johtamisrakenteet ja -käytännöt sekä toiminnan organisointi, suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi. Toimintakulttuuri vaikuttaa varhaiskasvatukseen laadun, toteuttamisen sekä tavoitteisiin pääsemisen osalta. (OPH 2022, 29.)

Opetushallituksen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022, 29–30) mukaan varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin keskeisin tekijä on lapsen etu ja kaiken työskentelyn tulee tukea lapsen hyvinvointia, turvallisuutta, oppimista, kehitystä, osallisuutta ja kestävä elämäntapaa. Toimintakulttuurin perustana on inklusion periaate, jonka mukaan jokainen lapsi nähdään kehittyvänä, oppivana, omana ainutlaatuisena toimijanaan ja yhteisönsä jäsenenä. Henkilöstön tulee tiedostaa, että tapa, jolla he ovat vuorovaikutuksessa ja toimivat lasten kanssa, toimii mallina lapsille opettaen heille arvoja, tapoja ja asenteita.

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin nähdään olevan jatkuvassa muutoksessa. Toimintakulttuurin tavoitteita toteutetaan jatkuvan arvioinnin ja kehittämisen keinoin pohtimalla toimintakulttuurin vaikutuksia sekä tunnistamalla ja korjaamalla sen ei-toivottuja toteutumismuotoja. Kehittämisessä huomioidaan kaikkia arvostava ja osallistava sekä luottamusta vahvistava vuorovaikutuksellinen toimintatapa. Yhteisön tulee sitoutua yhteisiin tavoitteisiin, arvoperustaan ja oppimiskäytäntöihin ja ymmärtää sekä arvioida toimintaansa vaikuttavat tiedot, arvot ja uskomukset. (OPH 2022, 30.)

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri sisältää useita tärkeitä osa-alueita, joita ovat muun muassa oppivana yhteisönä toimiminen, vuorovaikutuksen ja leikin arvostaminen ja niihin kannustaminen sekä seuraavien tärkeiden asioiden kaikinainen edistäminen: osallisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, kulttuurinen moninaisuus ja kielitietoisuus, hyvinvointi, turvallisuus ja kestävä elämäntapa. Yhteistyön merkitystä painotetaan useissa yhteyksissä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden toimintakulttuurista kertovassa luvussa.

Johtamisen merkitystä ei myöskään voida sivuuttaa varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin toteutumiseen olennaisesti vaikuttavana tekijänä. (OPH 2022, 31–36.)

Oppiva yhteisö

Opetushallituksen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022, 31) mukaan varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin ytimen muodostaa oppivana yhteisönä toimiminen. Siinä lapset ja aikuiset oppivat asioita yhdessä ja toisiltaan, niin lapset aikuisilta kuin aikuiset lapsilta. Kaikkia yhteisön jäseniä kannustetaan sinnikkyteen sekä rohkeasti kokeilemaan ja yrittämään uusia tapoja toimia ja jakamaan ajatuksiaan toisten kanssa.

Oppivassa yhteisössä saa myös erehtyä. Huomaavainen ja kunnioittava käytös kaikkia kohtaan kuuluu oppivan yhteisön toimintatapoihin vahvistaen koko yhteisöä samoin kuin yhdessä tekeminen ja kaikkien osallisuuden mahdollistaminen. Oppiva yhteisö kehittää ja arvioi itseään jatkuvasti omia vahvuuksiaan tunnistaen ja hyödyntäen. Työntekijöitä kannustetaan myös arvioimaan omaa työtapaansa sekä jakamaan tietoa ja osaamistaan yhteisön muiden jäsenten kanssa. (OPH 2022, 31.)

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja osallisuus

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja osallisuus ovat tärkeitä arvoja varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa ja niitä edistetään kaikissa tilanteissa. Yhteisössä arvostetaan kaikkien, niin lasten, työntekijöiden kuin vanhempienkin, mielipiteitä ja aloitteita. Lapset oppivat osallisuuden kautta yhteisössä toimimisesta, valintojen ja tekojen seurauksista sekä vastuista ja oikeuksista. Osallisuuden kokemusta vahvistaa nähdäksi ja kuulluksi tuleminen. Lasten ja vanhempien osallisuutta edistetään, kun he osallistuvat toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. (OPH 2022, 32.)

Yhdenvertaisuus ei tarkoita, että kaikki olisivat samanlaisia. Kaikkia yhteisön jäseniä kohdellaan yhdenvertaisina esimerkiksi kieleen, etnisyyteen, kehityksen haasteisiin tai muuhun sellaiseen katsomatta. Työyhteisössä tulee tarkastella ja keskustella asenteista erilaisuutta kohtaan ja huomioida, että lapset ottavat mallia aikuisten asenteista, puheesta, eleistä ja toiminnasta. (OPH 2022, 32.)

Kulttuurinen moninaisuus ja kielitietoisuus

Opetushallituksen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022, 32–33) mukaan varhaiskasvatuksen toimintaympäristö pitää erilaisia kulttuureja vahvuutena ja kaikkien oikeutta omaan kulttuuriin, kieleen, uskontoon ja katsomukseen jokaisen perusoikeutena. Kaikenlaisia ajattelu- ja toimintatapoja tarkastellaan lasten kanssa rakentavasti. Samalla

luodaan tulevaisuutta, jossa lapset oppivat kohtelemaan kaikkia ihmisiä oikeudenmukaisesti ja kunnioittamaan erilaisia kulttuureja.

Kielitietoisuus tarkoittaa kielen merkityksen ymmärtämistä kaikessa lasten toiminnassa, kehityksessä, vuorovaikutuksessa, yhteistyössä ja oppimisessa. Kieli on tärkeä tekijä myös oman identiteetin muotoutumisessa ja yhteisöihin kuulumisessa. Varhaiskasvatuksen työntekijän tulee ymmärtää, että lapset oppivat mallista myös kielenkäyttöä. (OPH 2022, 32–33.)

Hyvinvointi, turvallisuus ja kestävä elämäntapa

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri ohjaa lapsia kohti terveellisiä, turvallisia ja liikunnallisia elämäntapoja. Yhteisössä tärkeä arvo on kaikkien jäsenten fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen turvallisuus. Häirintä, kiusaaminen ja väkivalta on kielletty. Kiusaamisen tunnistaminen ja siihen puuttuminen sekä kiusaamisen ennaltaehkäiseminen on osa varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin suunnitelmallista kehittämistä. Työntekijät ohjaavat ja tukevat lapsia tunnistamaan ja ratkaisemaan erimielisyyksiä rakentavilla tavoilla. Vanhempien kanssa etsitään yhdessä ratkaisuja häirintä-, kiusaamis- ja väkivaltatilanteisiin. (OPH 2022, 33.)

Myös tilojen ja välineiden turvallisuus, turvallisuuskasvatus ja tapaturmien tarkoituksellinen ennaltaehkäisy sekä tehtyjen toimenpiteiden arvioiminen kuuluvat turvallisuuden edistämiseen. Kestävä elämäntapa huomioidaan arjen valinnoissa kuten säästäväisyydessä, uusien käyttötapojen etsimisessä, korjaamisessa ja resurssien yhteisessä käyttämisessä. Näin lapset oppivat vastuullisuutta ympäristöönsä ja luontoa kohtaan. (OPH 2022, 33.)

Vuorovaikutus ja yhteistyö

Opetushallituksen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2022, 31, 34–35) mukaan vuorovaikutus ja yhteistyö ovat olennainen osa varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria. Työntekijät tekevät yhteistyötä toistensa, huoltajien ja muiden lähiympäristön toimijoiden kanssa. Vanhempien kanssa tehtävä kasvatusyhteistyö tähtää lasten kaikenlaisen terveyden ja turvallisuuden, kasvun, kehityksen ja oppimisen turvaamiseen. Kasvatukseen liittyvistä tavoitteista, arvoista ja vastuualueista keskustellaan vanhempien kanssa sekä työyhteisön kesken. Kasvatusyhteistyötä tukee luottamuksellinen ja tasa-arvoinen vuorovaikutussuhde vanhempien kanssa. Aloite ja vastuu kasvatusyhteistyöstä kuuluu työntekijöille.

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa arvostetaan vuorovaikutusta ja yhteistyötä sekä kunnioitetaan kaikkia yhteisön jäseniä ja yhteistyötahoja. Lapsia kannustetaan toimijuuteen

ryhmässään ja vuorovaikutukseen toisten kanssa. Lasten vertaissuhteiden muodostumista tuetaan ja ystävyyssuhteita vaalitaan yhteisössä. Varhaiskasvatuksen yhteisö on turvallinen ympäristö opetella rakentavia tapoja ratkoa ristiriitoja työntekijöiden ohjauksessa ja tuella. Myös tunteiden ilmaiseminen sallitaan turvallisessa yhteisössä. Työntekijät avustavat lapsia ilmaisemaan tunteitaan ja tukevat kanssasäätelijöinä lasten itsesäätelyä. (OPH 2022, 34–35.)

Johtaminen

Opetushallituksen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2022, 30) kertoo varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin toteutumisen, kehittämisen ja laadun olevan merkittävästi sidoksissa johtamiseen. Varhaiskasvatuksessa johtamisen tärkein tavoite on lasten hyvinvoinnin ja oppimisen varmistaminen.

Varhaiskasvatuksen kokonaisuuden suunnitelmallinen ja tavoitteellinen johtaminen, arviointi ja kehittäminen sekä inklusiivisen toimintakulttuurin kokonaisvaltainen kehittäminen toteutuu pedagogisen johtamisen kautta. Johtaminen sisältää toimenpiteet, joilla saavutetaan myös henkilöstön hyvien työolosuhteiden ja pedagogisen toiminnan toteutuminen sekä henkilöstön ammatillisen osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen. (OPH 2022, 30.)

3.2 Tiimityö varhaiskasvatuksen työmuotona

Varhaiskasvatuksessa työskennellään moniammatillisissa tiimeissä (Yli-Tapio-Mäntylä 2020). Hiila ym. (2019, 14, 58–59) kutsuvat tiimin kaikkien jäsenten täydellistä potentiaalia hyödyntävää yhteistoimintaa tiimiälyksi. Organisaatiota, jossa hyödynnetään tiimiälyä, voidaan kutsua oppivaksi organisaatioksi. Oppiminen on yksilön tai ryhmän kykyä muuttua, jossa oma asenne ja motivaatio ovat ratkaisevassa roolissa. Niin yksilö kuin tiimikin voi valita asenteensa: jäädä paikoilleen tai uskaltautua kehittymisen tuomaan muutokseen. Muutoskykyiset tiimit säilyttävät toimintakykynsä eli resilienssinsä muuttuvissa tilanteissa ja arjen haasteita kohdatessaan.

Varhaiskasvatuksessa tiimit rakentuvat tietyn lapsiryhmän työntekijöistä. Tiimityön käsite on rantautunut varhaiskasvatukseen 2000-luvun alkupuolella. Moniammatillinen tiimi huomioi ja hyödyntää työntekijöiden eri koulutuksien tuomat tiedot ja taidot ja kaikkien työpanoksen. Tiimeissä tehdään kirjallisia tiimisopimuksia ryhmän yhteisistä arvoista ja työskentelytavoista. Tiimisopimuksilla työntekijät sitoutuvat sovittuihin käytäntöihin ja työyhteisön toimintaan. (Ylitapio-Mäntylä 2020.) Tiimien päätehtävä on tukea lapsiryhmän oppimista ja hyvinvointia. Tämä on mahdollista silloin, kun tiimin keskinäinen vuorovaikutus

ja yhteistyö toimii. Toimiva tiimityö luo yhteishenkeä ja hyvinvointia jäsenilleen sekä lisää työn imua. (Ranta 2022.)

Ranta (2021, 31–32) kertoo varhaiskasvatuksen tiimityön vaikuttavan muun muassa työntekijöiden motivaatioon ja työssä jaksamiseen siinä missä myös lasten hyvinvointiin. Toimiva yhteistyö tiimissä vaikuttaa parantavasti vuorovaikutuksen laatuun sekä myös lapsiryhmän ilmapiiriin. Työntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus toimii mallina lapsille, niin hyvässä kuin pahassa. Toimivan tiimin työskennellessä lapset näkevät, että kaikilla on mahdollisuus tuoda esiin omia näkemyksiään sekä vaikuttaa toimintaan riippumatta siitä millaisia persoonia he ovat. Ahonen (2017, 252) mainitseekin lapsiryhmän työntekijöiden erilaisten luonteenpiirteiden olevan rikkaus, jonka ansiosta lapset oppivat kaikenlaisten luonteenpiirteiden olevan yhtä hyviä ja tärkeitä. Tiimeissä on myös tärkeää käydä perusteellista arvopohjakeskustelua yhteisestä kasvatustyöstä jokaisen työntekijän näkemys huomioiden.

Ranta ja Uusiautti (2022, 80) kertovat Rannan (2020) väitöskirja-aineistoon pohjautuvassa artikkelissaan varhaiskasvatuksen toimivan tiimityön muodostuvan kolmesta tasosta, jotka ovat toimivan tiimityön edellytykset, toimivan tiimityön elementit ja toimivan tiimityön seuraukset varhaiskasvatuksessa. Toimivan tiimityön edellytyksiin kuuluivat esimieheltä saatu tuki, henkilöstön pysyvyys ja pedagoginen osaaminen sekä työyhteisössä vallitseva kannustava ja avoin työskentelytapa ja ilmapiiri. Toimivan tiimityön elementit olivat työntekijöiden välinen keskustelevuus, toiminnan yhteinen suunnitteleminen ja johdonmukaisuus sekä yhteinen näkemys kasvatuksellisista tavoitteista ja arvoista. Toimivan tiimityön seurauksia olivat hyvät suhteet vanhempien ja työntekijöiden välillä, lasten itsenäisyyden ja lasten välisen vuorovaikutuksen tukeminen, lasten onnistuneet oppimiskokemukset sekä työntekijöiden suuri viihtymisen kokemus työssään.

Hyvää tiimityötä tukevat Rannan (2021, 33) tutkimuksen mukaan: *”positiivinen vuorovaikutus, hyvät käytöstavat, kiinnostus toista kohtaan, huumori, lupa yrittää ja epäonnistua, luottamus sekä arvostus.”* Ahonen (2017, 255) mainitsee haastavissa tilanteissa myös mustan huumorin sekä toisten tsemppaamisen tukevan työntekijää ja tuovan voimavaroja työssä jaksamiseen.

Onnistunut tiimityö vaatii hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Jokaisen työntekijän sitoutuminen avoimeen ja myönteiseen keskustelukulttuuriin on tiimin toiminnalle erityisen tärkeää. Tiimin toimivuuden ja kehittämisen eteen täytyy tehdä työtä. Selvät roolit ja yhteisiin toimintatapoihin ja arvoihin sitoutuminen sekä tiimin jäsenten tarpeiden huomioiminen tukevat tiimin toimintaa. Onnistunut tiimityö edellyttää yhteisesti sovittuja

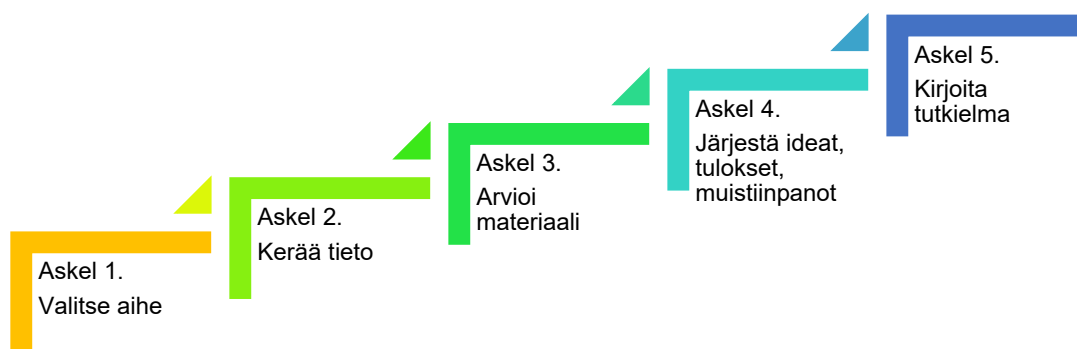
toimintaperiaatteita ja säännöllisiä tiimipalavereja. (Cross, Martin & Weiss 2006, Rannan 2022 mukaan; Ahonen 2017, 252–253; Ranta 2021, 35–36.)

Esimiehen osuus tiimien tukemisessa on merkittävä. Esimies voi puheellaan ja toiminnallaan ilmaista työyhteisön keskeisiin arvoihin kuuluvan avoimuuden ja jokaisen työntekijän kunnioittamisen sekä rohkaista jokaista työntekijää käyttämään omia luontaisia vahvuuksiaan työn tekemisessä. Yksilöllisten vahvuuksien hyödyntäminen lisää yksittäisen työntekijän motivaatiota sekä työyhteisön yhteishenkeä, kun jokainen työntekijä tuo omia vahvuuksiaan yhteiseen käyttöön. Yhteishenkeä lisää myös työn ulkopuolella tapahtuva ajan viettäminen yhdessä esimerkiksi työhyvinvointitoimintaan osallistumalla. Työkaverin siviiliminään tutustuminen auttaa ymmärtämään hänen persoonaansa paremmin myös työssä. (Ahonen 2017, 252–253.)

4 Opinnäytetyön toteutus

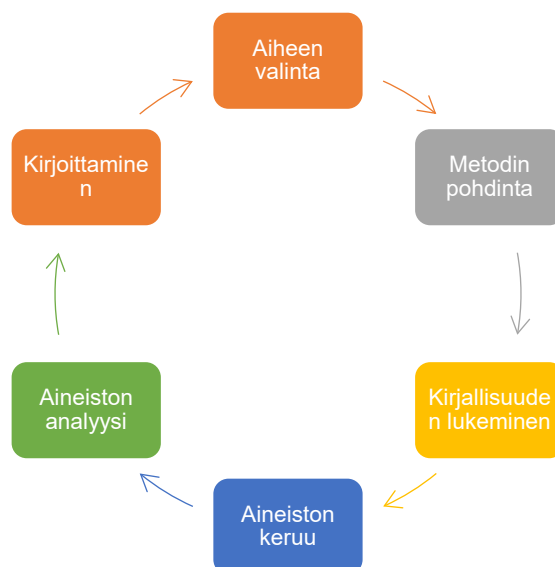
4.1 Tutkimusprosessi

Hirsjärvi ym. (2010, 63) kertovat tutkimusprosessia voitavan kuvailla hyvin pelkistetyesti esittämällä ainoastaan prosessin päävaiheet. Kuviosta 5. käy ilmi pelkistetty tutkimusprosessin kuvaus.



Kuvio 5. Tutkimuksen viisi askelta (Roth 1989, Hirsjärven ym. 2010, 63 mukaan)

Toisaalta Hirsjärvi ym. (2010, 14) kertovat erityisesti laadullista tutkimusta voitavan kuvailla joustavana ja päättymättömänä prosessina, joka voidaan aloittaa lähes mistä tahansa osiosta ja jossa tehtyjä valintoja ohjataan tarkastelemaan uudelleen. Kuviossa 6. kuvataan tällaista tutkimusmallia.



Kuvio 6. Tutkimuksen vaiheet (mukailtu Blaxter, Hughes & Tight 1996, Hirsjärven ym. 2010, 14 mukaan)

Edellä kuvatut mallit ovat molemmat tunnistettavissa opinnäytetyön etenemisessä. Toisaalta työ on edennyt hyvinkin strukturoidusti kulloisenkin askelman ja opintojaksoissa ajankohtaisena olevan alueen mukaisesti, toisaalta taas varsinkin opinnäytetyön tutkimusvaiheessa on välillä palailtu taaksepäin ja keskitetty huomiota uudelleen esimerkiksi aineiston lukemiseen, arviointiin ja dokumentointiin. Kaikki vaiheet ovat tukeneet toisiaan molemmissa tapauksissa.

4.2 Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus

Hirsjärvi ym. (2010, 161) kertovat laadullisen tutkimuksen perustuvan oikean elämän kuvaamiselle. Tässä täytyy huomioida elämän ja todellisuuden ilmenemisen moninaisuus ja erilaiset toisiinsa vaikuttavat tekijät. Tutkijan oma arvopohja vaikuttaa tutkimuksen kohteen ymmärtämiseen ja tulkintaan eikä täydellistä objektiivisuutta voida saavuttaa kuten esimerkiksi kvantitatiivisessa eli määrällisen aineiston tulkitsemiseen perustuvassa tutkimuksessa. Vilkka (2021, 17–18) kertoo laadullisen tutkimuksen perustuvan tulkintaan. Laadullinen tutkimustapa on paikallaan, kun tavoitteena on kuvata jotakin ilmiötä ihmisten kokemana tai ymmärtää ihmisten subjektiivisia monitulkintaisia merkityksiä jollekin ilmiölle. Laadullista tutkimusta on käytetty muun muassa työyhteisöjen yhteisöllisyyden sekä monien muiden työelämään liittyvien asioiden tutkimukseen. Painopisteenä tutkimuksissa on ollut kiinnostus henkilöiden tai yhteisöjen käsityksiin ja kokemuksiin tutkittavasta ilmiöstä sekä merkityksistä käsitysten ja kokemusten taustalla.

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on siis tavoittaa jotakin esim. ihmisen toiminnasta tai ajatuksista heidän kuvaamiensa kokemusten ja käsitysten avulla. Näiden kuvausten oletetaan kertovan asioista, joita ihminen elämässään arvostaa ja pitää tärkeinä. (Vilka 2015, 118, 120.) Laadullisessa tutkimuksessa pyritäänkin ymmärtämään tutkimuksen kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä. Laadullista tutkimusta voidaan toteuttaa monin eri menetelmin. Laadullisen tutkimuksen menetelmiä yhdistää mm. tutkittavan kohteen merkitykseen, tarkoitukseen, ilmaisuun ja kieleen liittyvä näkökulma. (Koppa.) Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat mm. kvalitatiivisen aineiston suosiminen, strukturoimattoman ja luonnollisen aineiston suosiminen, keskittyminen toimintaan, subjektiivisuuden arvostaminen, asianosaisten omien merkitysten ja tulkintojen korostaminen sekä mitä- ja miten-kysymysten painottaminen (Juhila).

Koska opinnäytetyön aihe liittyy työelämään ja työyhteisön toimintaan sekä yhteisöllisyyteen ja yksilön ajatuksiin ja tulkintaan aiheesta sopii laadullinen tutkimus mainiosti opinnäytetyön metodiksi. Haastattelututkimuksessa keskitytään luonnolliseen aineistoon, subjektiivisuuden ja asianomaisten tulkintojen korostamiseen sekä haastattelukysymyksissä mitä- ja miten- kysymysten painottamiseen.

4.3 Aineiston keruu teemahaastattelulla

Opinnäytetyön aineisto kerättiin teemahaastattelun keinoin. Opinnäytetyössä tutkittiin varhaiskasvatuksen työntekijöiden keinoja, joilla he voivat vaikuttaa hyvän työilmapiirin rakentamiseen ja vaikeiden asioiden ratkaisemiseen sekä heidän kokemukseensa oman vastuun merkityksestä työilmapiirin muodostumiseen. Eskola ym. (2018, 28) muistuttavatkin, että tutkimuksen tarkoituksen tulee määritellä sopivan tutkimusmetodin valintaa. Hirsjärven ja Hurmeen (2010, 11) mukaan haastattelua käyttämällä on mahdollista saada syvällistä tietoa. Kun tarkoituksena on kerätä mm. tietoa, arvoja ja käsityksiä sekä ymmärtää ihmisten toimintaa, on luonnollista tehdä se keskustellen eli haastattelun keinoin.

Opinnäytetyön toimeksiantaja välitti kohderyhmälle eli varhaiskasvatuksen työntekijöiden ollessa kyseessä, eri päiväkodeille, saatekirjeen (Liite 2). Haastatteluun osallistujien kanssa sovittiin haastatteluajoista sähköpostin välityksellä.

Haastattelupaikan valinta on tärkeää haastattelun onnistumisen kannalta. Paikan tulee mielellään olla haastateltavalle tuttu ja turvallinen. Haastatteluun osallistuminen on myös parasta tehdä osallistujalle mahdollisimman helpoksi ja vaivattomaksi. (Eskola ym. 2018, 33.) Opinnäytetyön haastattelut toteutettiin haastateltavien työpaikalla, eri päiväkotien tiloissa. Kaikki haastattelut onnistuttiin toteuttamaan rauhallisessa tilassa ilman keskeytyksiä. Haastattelut onnistuttiin myös yhtä lukuun ottamatta toteuttamaan haastateltavien työajan puitteissa.

Teemahaastattelussa haastattelun näkökulma ja aihepiirit eli teema-alueet ovat samat kaikille haastateltaville. Haastattelu etenee tiettyjen teemojen varassa, mutta kysymysten muoto ja järjestys voivat vaihdella. Keskeisintä on tuoda haastateltavien tulkinnot asioista ja heidän asioille antamansa merkitykset esiin samoin kuin, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa eli keskustelemalla. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 48.) Haastattelijan on hyvä osoittaa läsnäoloaan haastattelussa eläytymällä keskusteluun esim. nyökkäilemällä, mikä voi edistää haastateltavan vapautumista avautumaan näkemyksistään ja kokemuksistaan tutkittavan asian suhteen. Haastattelu ei kuitenkaan ole tavallinen keskustelutilanne, koska tavoitteena on kerätä tietoa tutkittavasta asiasta ja aloite keskusteluun lähtee näin ollen tutkijalta. Useimmiten haastattelukeskustelut myös tallennetaan. Haastattelututkimuksessa tulee tiedostaa, että haastattelijan käyttäytyminen haastattelutilanteessa voi vaikuttaa siihen millaisia asioita haastateltava tulkitsee haastattelijan haluavan kuulla. (Eskola ym. 2018, 28.)

Opinnäytetyön haastattelussa kysymyksiä oli aika paljon, joten kaikki kysymykset olivat kirjoitettuna mukana haastattelutilanteissa, että kaikki tarvittavat teemat tulee käytyä läpi.

Haastattelutilanteet olivat keskustelunomaisia, ja eri aihealueiden järjestys vaihteli. Opinnäytetyöntekijä pyrki luonnolliseen keskustelunomaiseen eläytymiseen haastatteluja tehdessä kuitenkin olemalla ohjailematta haastateltavien vastauksia suuntaan tai toiseen.

Haastattelu sopii menetelmäksi, kun halutaan korostaa haastateltavan roolia merkityksiä luovana ja aktiivisena osapuolena. Haastattelu mahdollistaa saatavien tietojen syventämistä ja selventämistä esimerkiksi esittämällä lisäkysymyksiä tai pyytämällä haastateltavalta perusteluja esittämilleen mielipiteille. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 35.) Seuraava ote opinnäytetyön haastattelusta havainnollistaa, miten lisäkysymyksillä voi tarkentaa haastateltavan antamaa vastausta.

Kysymyksenä oli: onko työpaikallasi laadittu yhteiset pelisäännöt?

Kyllä meillä kuule tuolla, niinku apua varmaan joo, on meillä. Ja sitte talopalavereissa paljon niinku sitten käydään yhdes vielä läpi. (H 3)

Kysymystä tarkennettiin seuraavasti: osaatko yksilöidä niiden sisältöä tai mitä niiden mielestäsi pitäisi sisältää?

No ihan siis niinku turvallisuuteen liittyvät asiat ja se, että niinku, no talon sisäiset asiat, että niin, että kuka tahansa kuka täällä on töissä, että on sitte kärryillä, että mitä täällä, mitä voi tehdä, mitä saa tehdä ja miten ne yhteiset säännöt. (H 3)

Tässä olisi vielä voinut jatkaa kysymällä tarkennusta, mitä turvallisuuteen sisältyvät asiat ovat tai mitä yhteiset säännöt antavat luvan tehdä ja mitä ne kieltävät. Lisäksi olisi voitu vielä palata kysymään, mitä haastateltava pitää oleellisina asioina yhteisiin pelisääntöihin liittyen. Toisaalta aihe on yksityiskohtainen ja laaja, joten on ymmärrettävää, ettei mieleen tule kovin yksilöityjä asioita, ellei asiaa ole aivan hiljattain käsitelty. Usein nämä pelisäännöt saatetaan kokea niin sanotuiksi itsestäänselvyyksiksi, joita on vaikea valmistautumatta ruveta luettelemaan. Eskola ym. (2018, 45) toteavatkin, että vain haastateltava voi päättää, mihin teemoihin pystyy vastaamaan ja haastattelijan tulee hyväksyä se, että haastateltava ei esimerkiksi tiedä tai muista jostain asiasta tarpeeksi vastatakseen juuri johonkin tiettyyn kysymykseen tai teemaan.

Hirsjärvi ja Hurme (2010, 58) kertovat tutkimuksen tarkoituksen olevan määräävä tekijä haastateltavien määrää mietittäessä. Myös tutkimustyyppi määrittää haastateltavien määrää. Saturatio-ajattelun perusteella haastatella tulisi niin kauan, että uutta tietoa ei haastateltavien vastauksista enää tule ilmi. Tämän opinnäytetyön laajuus ei sellaiseen kuitenkaan riitä. Opinnäytetyösuunnitelmassa määriteltiin riittäväksi haastateltavien määräksi kuusi varhaiskasvatuksen työntekijää. Käytännössä tämänkin määrän haastateltavaksi saaminen on osoittautunut jossain määrin haastavaksi. Eskolan ym.

(2018, 31) mukaan muun muassa mahdollisuus oman mielipiteen tai omien kokemusten esiintuomiselle toimivat motivaationa haastattelututkimukseen osallistumiselle. Varhaiskasvatustyössä jokaisen työntekijän läsnäolo ja työpanos lapsiryhmässä on erittäin tarpeellinen, eikä ryhmästä ole helppo irrottautua kuin mahdollisesti lasten päivälepoaikana. Tälle ajalle taas on paljon muutakin varattua tekemistä, joten ylimääräinen ja omaa työmäärää vähentämätön haastatteluun osallistuminen ei varmasti ole se motivoivin asia työntekijälle, ellei haastattelun aihe ole kyseiselle työntekijälle erityisen tärkeä tai syystä tai toisesta juuri nyt ajankohtainen.

4.4 Aineiston analyysimenetelmä

Kun haastattelut on tehty, on vuorossa niiden litterointi eli kirjalliseen muotoon saattaminen. Litterointivaiheessa on hyvä olla käsitys siitä, miten aineistoa tullaan analysoimaan. (Eskola ym. 2018, 49.) Litteroitu aineisto tulee Hirsjärven ja Hurmeen (2010, 143, 147) mukaan lukea useaan kertaan ja kokonaisuuksina. Kun aineistoon tutustutaan perusteellisesti, useaan kertaan lukien, rupeaa aineistosta useimmiten syntymään ajatuksia ja tutkimuksen kannalta mielenkiintoa herättäviä kysymyksiä. Aineistoa lukiessa voi jo kiinnittää huomiota erilaisiin aineistosta nouseviin teemoihin. Aineiston luokittelu luo pohjan haastatteluaineiston myöhemmälle tulkinnalle. Tuomi ja Sarajärvi (2018, 104–105) mainitsevatkin aineiston analyysissä olevan huomionarvoista keskittyä tarkasti rajattuun aihealueeseen eli vain sellaiseen aineistoon, joka liittyy tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimusongelmaan vaikka muitakin kiinnostavia asioita aineistosta kävisi ilmi.

Teemahaastattelulle luonteva analysointimenetelmä on teemoittelu. Litteroidut haastattelut järjestetään analysointia varten teemojen mukaisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tarkoituksena on etsiä tutkimusaineistosta näkemyksiä, jotka kertovat valituista teemoista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 107). Keskeisiä aiheita eli teemoja voidaankin muodostaa aineistolähtöisesti haastattelumateriaalissa esiintyviä yhteneviä seikkoja etsien tai teorialähtöisesti tietystä teoreettisesta viitekehuksesta ohjautuen. Haastateltujen tuottama aineisto ei välttämättä noudata tutkijan ennakko- odotuksia tai ennalta laadittua jäsennyttä ja materiaalia tuleekin tarkastella ennakkoluulottomasti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Opinnäytetyössä oli yhteensä kuusi haastateltua ja heidän tuottamaansa haastattelumateriaalia kertyi litteroituna kaikkiaan 24 sivua. Litteroitu aineisto luettiin läpi useaan kertaan, jotta aineistosta saatiin hyvä kokonaiskuva ja aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua. Haastattelurunko (Liite 3) oli jaoteltu kahteen teemaan, joita olivat työntekijän vaikutusmahdollisuudet eli keinot hyvän työilmapiirin rakentamiseen sekä yhdistettyinä keinot vaikeiden asioiden ratkaisemiseen ja oman

vastuun kokemus työilmapiirin rakentamiseen. Tutkimuskysymyksenä oli miten työntekijä voi vaikuttaa hyvään ilmapiiriin. Näihin teemoihin lähdettiin haastatteluaineistosta etsimään vastauksia. Teemat jaettiin analysointivaiheessa kolmeen ryhmään: keinot hyvän ilmapiirin rakentamiseen, keinot vaikeiden asioiden selvittämiseen ja oman vastuun kokeminen. Keinot hyvän ilmapiirin rakentamiseen -teeman alla ollut kysymys yksittäisen työntekijän mahdollisuuksista vaikuttaa työilmapiirin rakentamiseen tuntui analyysivaiheessa luontevalta liittää vastuuteemaan. Tuloksissa kaikki kolme teemaa käsitellään oman alaotsikkonsa alla.

5 Tulokset

5.1 Työntekijän keinot vaikuttaa hyvään työilmapiiriin

Haastatteluissa tuli esiin useita keinoja, joilla haastateltavat kertoivat voivansa itse vaikuttaa hyvän työilmapiiriin rakentamiseen. Kaikissa haastatteluissa nousi esiin jollakin tavalla muun muassa kannustaminen ja hyvän palautteen antaminen työkavereille sekä huumori.

Jos on menossa vaikka johonki palaveriin, niin huikkaa vaikka tsempit perään tai, että oot ajatuksissa. Hyvin pienet asiat saa aikaan sen hyvän fiiliksen ja sen että me ollaan kaikki tässä yhdessä. (H 6)

Mä annan palautetta. Mä sanon, että kyllä sä oot tosi hienosti hoitanu, että hyvin meni. Ja että tää on sun työtä, sä oot ammattilainen. Se, että ihan rehdisti sanotaan, että kyllä sä hyvin hoidat, hienosti meni. (H 4)

Mä haluan tuoda sen mun sanoilla ja teoilla esiin, että sä oot mulle ihan hirveen tärkeä työkaveri ja musta on ihana tehdä sun kanssa töitä. Ja silleen, et jos sillä toisella on jotain ideoita, niin mä heti niinku tartun niihin ja oon silleen, et joo kerro lisää, et ruokitaan sitä toinen toistemme innostusta. (H 5)

Ja kyllä mä sanon, että huumori, välillä se musta huumoriki tässä työmaalla, on se elämän sokeri ja suola. (H 1)

Huumorin käyttäminen arjessa nähtiinkin keventävän tunnelmaa. Samalla uskallus käyttää huumoria vaati luottamusta siihen, että voitiin olla varmoja, että toinen myös ymmärtää kyseessä olevan huumorin.

Ja yks hyvä tekijä on, ku voi sellasta tilannehumoria harrastaa kenen kanssa vaan, et se keventää sitä tunnelmaa ja ilmapiiriä, ja voi ohimennen heittää jotain ja se toinen ymmärtää sen. (H 5)

Et sä uskallat heittää vähän vitsiä toiselle, niin onhan seki tietynlaista luottamusta, et sä luotat, et toi ymmärtää, eikä vedä hennettä nenään. (H 4)

Onnistunut ja avoin yhteistyö tuottaa parhaimmillaan sellaisen ympäristön, jossa on turvallista myös erehtyä ja näyttää heikkouksiaankin. Myös se edellyttää luottamusta työyhteisön jäsenien välillä.

Ku kokee, että saa sen tuen muilta ja ku kokee, että tää on nyt semmonen ilmapiiri, missä mä uskallan näyttää niitä mun heikkouksiäki. Että tässä porukassa mä voin oikeesti sanoo, että mä en nyt vaikka osaa tätä tai et mä oon ny jotenki ihan avuton

täs tilanteessa. Että on tähän tilanteeseen päästy, niin siihen on pitäny olla se iso pohjatyö, et se hyvä yhteistyö on saatu syntymään. (H 3)

Et tääl on niinku sellanen, et saa epäonnistua ja se on ok, et se ei oo niin vakavaa. Niin siitäki tulee sellanen niinku salliva ilmapiiri. (H 5)

Työkaverin aito kohtaaminen, kiinnostus myös hänen työroolinsa takana olevaan ihmiseen ja siihen, mitä hänelle kuuluu, koettiin useassa vastauksessa tärkeäksi. Myös työkaverin auttaminen ja tukeminen sekä vastaavasti tuen saaminen nähtiin keinoiksi, joilla työilmapiiriinkin voitiin vaikuttaa. Tämä liittyi niin työtehtävissä esiintyneiden haasteiden huomioon ottamiseen kuin henkilökohtaisen elämän murheissa myötäelämiseen.

Käydään keskustelua ja tuodaan esiin, että jos jollakin on, jonkun on hankala kohdata jotakin tiettyä lasta, niin sitte, ku me kaikki tiedostetaan se, niin sitte me muut voidaan olla niinku tukena siinä. Ehkä enemmän mennä ite sitte niihin tilanteisiin. (H 6)

Et heti ollaan valmiita auttamaan. Jos tulee joku yllättävä tilanne omassa ryhmässä, niin toisesta ryhmästä tarjotaan apua. Et auttaa ja on toisen tukena, et se on silleen vilpítőntä. (H 5)

Että ku on ollu vaikeeta aikaa elämässä, niin kyllä aina joku on kuunnellu ja tukenu ja halannu. Kun itte on saanu hyvän tuen, niin mun mielestä se on ihana, kun sitä voi antaa sitte toistekki päin. (H 1)

Myös työkaverin henkilökohtaisen elämän vaikeuksien heijastuminen jossain määrin työrooliin ja työskentelyyn nähtiin ymmärtäväisesti ja tiedostettiin myös se, että omatkin henkilökohtaisen elämän ongelmat voivat toisinaan heijastua työhön. Lähes kaikissa haastatteluissa mainittiin myös oman tilanteen selittämisen tärkeys työyhteisössä, erityisesti, että oma mieliala ei johdu työkavereista.

Et jos on ollu rankkaa, niin sen uskaltaa sanoa ääneen, ja et ne on niinku semmosia, et ne tukee ja ymmärtää ja on empaattisia. Että semmosta henkistäki tukea ja semmonen mä yritän itekki olla, et ymmärrän, jos jollaki on joku murhe ja että se saattaa heijastua hänen työhönsä ja et ohimennen kysyn, et miten jaksat ja voit ja mikä teil on tilanne. (H 5)

Jos on itellä omas elämäs sellanen, et nyt ei tää päivä oo kamalan hyvä, ni sit voi tiimissä sanoo, et jos nyt sattuu, et näytän jotenki tympääntyneeltä tai jotenki, niin se ei liity teihin. Et mul on nyt omas elämäs jotakin ja mä yritän, ettei se näkyis täälä, mutta jos mä en siinä onnistu, niin tiedätte sitten, että ei liity teihin. (H 3)

Työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvaisuuden tunne nähtiin tärkeänä työilmapiiriinkin vaikuttavana tekijänä. Tähän liittyen kysyttiin myös haastateltavien mielipidettä siitä, näkevätkö he tarpeellisena olla työkavereiden kanssa tekemisissä myös työajan ulkopuolella hyvään työilmapiiriin liittyen. Useista vastauksista kävi ilmi, että työkavereiden kanssa voi olla mukavaa viettää välillä myös vapaa-aikaa, mutta se ei ole välttämätöntä tiimin onnistuneen toiminnan kannalta. Vastauksissa tuotiin myös tärkeänä seikkana esiin kaikkien mahdollisuus osallistua tällaiseen toimintaan, jos sellaista laajemmin järjestetään. Työhyvinvointi-toimintaan kaikki suhtautuivat myönteisesti ja kokivat sen parantavan myös työilmapiiriä.

Mutta toimiakseen niin ei se tarvi sitä vapaa-ajan yhteydenpitoa ja näkemistä. Et meil on ihana tiimi, joka toimii täydellisesti, mutta me ei nähdä vapaa-ajalla. (H 5)

Kaikki yhteisölliset jutut on hyviä, ne lisää sitä työilmapiiriä positiivisesti, jotku tempaukset ja tämmöset. Tai jos vaikka käydään yhdessä vapaa-ajallaki jotain tekemässä niin kyllähän ne lisää ja ylläpitää. Se ei oo pakollista, mut jos sellasta tehdään, niin se olis sitte kiva tarjota se mahdollisuus sitte kaikille työkavereille. (H 2)

Vastaajilla oli kertomansa mukaan erilaisia taustoja ja työhistoriaa ja esimerkiksi yksi haastateltavista kertoi, että jos työpaikalla on suuria ongelmia, silloin hän ei ole kokenut pystyvänsä paljota tilanteeseen vaikuttamaan paitsi vaihtamalla työpaikkaa. Hyvä työilmapiiri ja toimivat ihmissuhteet tiimissä ja työyhteisössä nähtiin merkittävänä tekijänä työssä viihtymiselle ja jaksamiselle.

Jos mä mietin niinku menneitä kokemuksiani, niin yritin kaikkeni, mutta jos työyhteisös ja johtamisessa on paljon ongelmia ja jos työntekijät voi huonosti ja työilmapiiri muuten koko talos on huono, niin en hirveesti voi tehdä. Että jos se kulttuuri on sellanen, että puhutaan toisista paha, ei arvosteta sitä toista ja näin. Että mä oon irtisanoutunu aika monta kertaa vakipaikasta sen takia, että kaikkeni oon tehny ja se ei johda mihinkään. (H 5)

Et vaikka olis maailman ihanin lapsiryhmä, vaikka olis maailman toimivimmat välit vanhempien kanssa, mutta se tiimi ei toimi ja siinä työyhteisössä on jotain, mikä kuormittaa ja luo sellasta kitkaa, niin se heijastuu siihen kaikkeen. Et kyllä se on semmonen pohja kaikelle. Ja sit ku taas on hyvä työyhteisö, missä saa tukea ja saa olla tukena ja saa olla se oma ittensä ihan niinku luontevasti, niin se antaa sitä jaksamista ja ihan kaikkea sit siihen varsinaiseen työhön. (H 3)

Hyvä työkäytös työntekijän keinona vaikuttaa työilmapiiriin

Hyvään työkäytökseen nähtiin kuuluvan muun muassa normaalit hyvät käytöstavat. Nämä nähtiin samoina asioina, joita päiväkodissa lapsillekin opetetaan joka päivä. Hyvään työkäytökseen katsottiin kuuluvan myös kohteliaisuus, huomaavaisuus, ammatillisuus, asiallisuus, auttavaisuus, luotettavuus ja reiluus. Myös sekä hyvän palautteen antaminen työkaverille, että rakentavan palautteen antamisen ja vastaanottamisen taito luettiin kuuluvan hyvään työkäytökseen. Tervehtiminen mainittiin kaikkien haastateltavien vastauksessa erikseen hyvään työkäytökseen liittyen.

Ihan semmoset normaalit käytöstavat, tervehditään aamulla ja ku lähdetään töistä ja sanotaan kiitos, ole hyvä ja anteeksi, jos vaikka vahingossa törmätään tai. Että ihan samoja, mitä me lapsillekin opetetaan. Ihan semmoset maalaisjärkiset käytöstavat. (H 4)

No lähetään sieltä alusta, että sä tervehdit, oot ammatillinen eli puhut kauniisti ja asiallisesti ja ystävällisesti. (H 5)

Hyvään työkäytökseen voidaan liittää työpaikan pelisäännöt eli niin sanotut käyttäytymisohjeet. Kuudesta haastatellusta yksi oli tietoinen, että tällaiset pelisäännöt on työpaikalla joskus laadittu, mistä ne löytyvät ja osasi kertoa jotain niiden sisällöstä. Kolme oletti sellaiset joskus tehdyn ja kahden mielestä sellaisia ei ollut lainkaan tehty tai he eivät olleet niistä tietoisia. Yksi haastatelluista toi esiin, että talokokouksissa käsitellään myös yhteisiä pelisääntöjä.

Kyllä tuola on sellanen kansio, mutta sen päivittäminen on tainnu vähän jäädä. Muistelisin, että kun oon täällä talos alottanu työt ja sitä lukenu, niin sielä on juuri nämä, että otetaan työkaveri huomioon ja tervehditään ja näitä, mitä oon tässä jo painottanut. (H 2)

Kyllä mä luulen, että on. Ku täällä jotenki toimii asiat niin hyvin, että pakko niitten pohjalla on olla jotku pelisäännöt. En oo kyllä nähny, että ei oo silleen käteen lykätty, että lueppa tästä. (H 5)

Ei oo. Että ku aikuisia ollaan, ni kaikilta pitäs tulla ihan selkärangasta niinku nämä asiat. (H 1)

Jokaisessa palaverimuistiossa on ne tietyt semmoset lausahdukset tai arvot, joiden pohjalta toimitaan, niin joka viikko johtaja on niistä muistuttanu, että ehkä ne sitte on niitä yhteisiä pelisääntöjä. (H 5)

Tiimien toiminnassa sen sijaan nähtiin olevan pelisääntöjä esimerkiksi tiimisopimukseen kirjattuina.

Kyllä sillä (tiimillä) on pelisääntöjä. Oon nähny monta eri tiimiä, niin kaikilla on ne omat säännöt. (H 1)

Tiimisopimuksessa meillä on avoin keskustelu siellä, toisten kunnioittaminen, puhuminen. Ne on ne joka vuotiset, jotka siihen ensin kirjataan ja niitä me nyt on toteutettukin kyllä sitte. Huomioiminen ja kannustaminen ja kehuminen. (H 6)

Mahdollisten pelisääntöjen sisällöstä kysyttäessä katsottiin haastatteluissa tarpeelliseksi erityisesti se, että asioista pystytään puhumaan kasvokkain, ei selän takana. Juoruilu ja pahan puhuminen toisista tuomittiin kaikissa vastauksissa. Yhdessä päiväkodissa esimies oli myös tehnyt erillisen linjauksen, että takana päin puhuminen ei ole sallittua ja jos jollakin on jotain sanottavaa työkaverista, niin se tullaan sanomaan johtajalle.

Se on juuri sitä kunnioittavaa ja jokainen kohdataan omana itsenänsä, eikä puhuta pahaa selän takana ja arvostetaan toista. Niinku normaalit hyvät käytöstavat. (H 1)

Että se mitä sä puhut, niin sun pitää pystyä puhuu myös edessäpäin. Jos lähtee juoruumaan jostaki, niin siinä ruokitaan jo sitä negatiivisuutta. Että katkastaan juoruilta siivet, että ei oo mitään tarvetta juoruilla täällä, koska kaikki tekee tätä yhteistä ja samaa työtä. (H 4)

Seki, miten johtaja teki selväks, että hänelle tullaan sanomaan ja näin, niin seki on niinku semmonen hyvin selkee rajaus, että näin toimitaan. (H 5)

Pelisääntöjen puuttumista ei koettu ongelmana, kun työyhteisössä on asiat hyvin. Toisaalta tuotiin esiin, että pelisäännöt ovat varmasti tarpeen, jos työyhteisössä on ongelmia.

No meille varmaan, jos ruvettais puhuu, ni vois vähä tuntua, että no mitä täällä oikeen tapahtuu. Mut kun oon ollu muissakin paikoissa töissä, niin tiedän paikkoja, joissa on tulehtunu ilmapiiri, et niis niille varmaan olis käyttöä. (H 4)

Haastatteluun vastanneista kaikki toivat jollain tavalla esiin, että heidän työpaikallaan oli hyvä ilmapiiri. Myös oman tiimin toimivuutta tuotiin esiin useissa vastauksissa.

Vaikee nyt kuvitella, kun on ollu niin hyviä, toimivia tiimejä. (H 6)

Kun on niin huippu hyvät tyypit. Tässä päiväkodissa on tosi hyvä ilmapiiri. (H 4)

Meil on ihana tiimi, joka toimii täydellisesti. Täälä talos on 99 prosenttisesti niin hyvä ilmapiiri, että on jotenki helppo itte solahtaa siihen. Ja sitte totta kai, ku ihmisiä ollaan, ni välillä kuulee, et jostaki sanotaan vähän ikävään sävyyn, jos ei olla oltu tyytyväisiä

johonki toimintaan, mut se on se yksi prosenttia. Et ku muuten on niin hyvä henki ja semmonen rehti meininki, niin se jää niin pieneen osaan. (H 5)

5.2 Työntekijän keinot vaikeiden asioiden selvittämiseen

Vaikeisiin asioihin haastattelun kysymyksissä eroteltiin työyhteisössä syntyvät konfliktit ja lasten perheiden kanssa syntyvät konfliktit. Haastateltavilta kysyttiin keinoja, joita he käyttävät tai voisivat käyttää näiden tilanteiden ratkaisemiseksi. Työyhteisössä syntyviin vaikeisiin tilanteisiin liittyi myös, miten ottaa asioita puheeksi työkaverin kanssa, kuulisiko itse palautetta mieluummin työkaverilta vai esimieheltä sekä keinoja selvittää työkaverin mahdollisen kielteisyyden kanssa.

Vaikeiden asioiden selvittäminen työyhteisössä

Työyhteisössä syntyneiden konfliktitilanteiden selvittämiseen kaikki haastatellut lähtisivät ensisijaisesti keskustelemalla kahden kesken konfliktin toisen osapuolen kanssa. Myös tiimissä asian käsittelyä tuotiin useassa vastauksessa esiin. Vaikeiden tilanteiden käsittelemisessä nähtiin tärkeänä tilanteen käsitteleminen mahdollisimman nopeasti. Jos näistä ei olisi apua asian ratkaisemisessa, pyydetäisiin apua esimieheltä.

Parastahan ois niin, että siihen ei tarvisi ulkopuolisia, vaan henkilöt keskenään pystyis asian selvittämään ja keskustelemaan niin, että pystyttäis asiallisesti vielä jatkaa töitä. (H 2)

No kyllähän se puhuminen nyt varmasti on se ensimmäinen keino tai ainoa keino. Jos vaikka omassa tiimissä olis, niin kyllä se pitäis tiimipalaveriin tuoda niinku mahdollisimman äkkiä. (H 6)

Mä oon ottanu sen ensin siinä tiimissä, tiimipalaverissa, puheeksi sen asian ja tuonu esiin oman näkökulman. Ja sitte on niitä hetkiä, ku johtaja tulee siihen keskusteluun avuksi. (H 5)

No jos työkavereiden kans tulee jotakin, ni just se, että se käytäs kahden kesken. Tai, että ne, ketkä siihen asiaan liittyy, ottais puheeks, että ei sillä lailla tehä mitään julkista, vaan että ne ketkä siihen asiaan liittyy. Mut sitte taas, että saa sen esimiehen tuen siihen. Esimiehen tuki ja sitte semmonen tavallaan ulkopuolisempiki näkemys siihen. (H 3)

Vaikean asian puheeksi ottaminen tai palautteen antaminen työkaverille tilanteessa, jossa työkaverin toiminnassa olisi jotain korjattavaa, oli vaikeaa kaikkien haastateltavien mielestä. Keinoja, joita haastateltavat käyttivät, olivat muun muassa asioiden perusteleminen

pedagogisesta näkökulmasta, perustelujen pyytäminen toiselta tai esimerkiksi asian jäsentäminen ensin itselle selväksi, jota ilmaistiin muun muassa yön yli nukkumisena ja tuen hakemisena joko toisilta työkavereilta tai esimieheltä. Myös palautteen vastaanottajalta toivottiin rakentavaa suhtautumista palautteeseensa.

Ne on tosi vaikeita. Ehkä sitte, ku tässä työroolissa kaikki pitää olla pedagogisesti perusteltua, niin sitten, ku joku sanoo jotakin, ni sitte mä huomaan sen, että tää ei oo nyt kyllä pedagogisesti perusteltua, että ei me voida tehdä näin. Jossaki tilanteessa mä saan sen sanottua, että millä me se perustellaan. Ku mä oon kuitenkin sitte päävastuussa siitä. Että on ollu ittelläki semmonen kasvunpaikka, että on pitäny mieltä, että millä mä nyt tämän tuon. (H 4)

Ne on aina hirveen hankalia, ja ehkä silleen tykkään nukkua yön yli, ja kattoo sitä joka kantilta sitä asiaa. Ja sitte mieltä myös se oma toimiminenki. Mut jos joku asia mua rupee vaivaamaan, niin se vaivaa niin kauan, että mä saan sen puhuttua auki. Että ihan reilusti sanoa, että mua häiritsee tämmönen asia, että kun nyt kuitenkin lapsista puhutaan, niin toisen pitää pystyä perustelemaan miksi se käyttäytyy tai toimii tietyllä tavalla. Eikä lähdetä hyökkäävästi ja mieluiten kahden kesken. (H 1)

Jos on työkaverista kyse, niin siihen tarvitaan kyllä rohkeutta. Ja ehkä siinäki sitte voi käydä keskustelua muiden työkaverien kans, et kokeeko he samaa ja onko he sun tukena, jos lähet tämmöstä keskustelua viemään. Esimieheltä voi vähän silleen yleisellä tasolla kysyä, että ei tarte henkilöäkään sanoa, jonka kans sulla on, vähän ny on jotaki, vaan ylipäätänsä, että jos tämmöinen tilanne olis työyhteisössä, niin kuinka kuuluis toimia. Ja sitte sillä kuulijallaki on aika iso vastuu, että kuinka hän sen asian ottaa ja kohtaa. (H 2)

Puheeksi ottamisen vaikeudesta huolimatta kaikki haastatellusta haluaisivat vastaavassa tilanteessa kuulla palautteen toiminnastaan suoraan työkaverilta, kuin esimiehen kautta. Kollegan kautta saatu palaute nähtiin mahdollisuutena korjata omaa toimintaa heti, kun taas esimiehen kautta palautteen aiheen nähtiin kasvaneen jo suuremmaksi ja vakavammaksi asiaksi.

Jos se tulee esimieheltä, ehkä siinä se painoarvo sitten, että voisi tulla enemmänki sellanen, pysäyttäväkin olo, mutta toisaalta sitte ehkä se myös vois olla luontevaaki, et se tulee sieltä ns. ylempää. Mutta sitte taas työkaverilta, niin se voi olla ehkä sitten niinku pienempi asia, mistä se palaute tulee. Että työkaverilta sitte. (H 3)

Kyl mä nyt ensi sijassa toivoisin, että mut vois kohdata niinku kasvotusten. Ettei sen asian tarvisi mennä niin suureksi, että sitä ei pysty enää sanomaan ihan kasvotusten, niin ensi sijassa siltä työkaverilta. Mitä suurempaan, niin sen parempi yleensä. (H 6)

Mun mielestä se on paljon parempi, että heti siinä, kun sä sen huomaat, niin sais sen suun auki. Koska sit, jos se tilanne ehtii siinä jo mennä ja ehkä edetä koko ajan vähän väärin, niin mun on paha lähtee sitä korjaamaan siinä. Sitte voi olla, että jo unohtaaki, mitä tapahtu. Jos se tulee siinä ja heti, niin pystyy tilanteen korjaamaan ja anteeksi pyytään heti, jos on tarvetta. (H 2)

Toisinaan jokaiselle saattaa sattua ajanjakso, jolloin ajatukset ovat kielteisempiä syystä tai toisesta. Työkaverin kielteisyyden ollessa kyseessä, haastattelut kertoivat tilanteen käyvän raskaaksi jatkuessaan kauan ja vaikuttavan työilmapiiriin ja omaankin jaksamiseen. Useassa haastattelussa tiedostettiin myös kielteisyyteen mukaan lähtemisen helppous ja negatiivisuuden lisääntyminen sitä kautta, mihin huomiota kiinnitetään. Keinoja kielteisen työkaverin kanssa selviämiseen oli lähinnä yrittää olla lähtemättä negatiivisuuteen mukaan, etsiä asioista myönteisiä puolia ja tuoda niitä myös työkaverin tietoisuuteen. Työkaverilta voi myös kysyä, että mistä kiikastaa tai yrittää huumorin keinoin keventää tilannetta.

Tietysti kaverilta voi kysyä, että onko joku mikä harmittaa, että miks nyt ajatukset on näin negatiivisia. Sit joskus ite lähen kyllä ihan ääripäähän, että voin niinku sitte ehkä jopa ärsyttääkseni, haen sitä positiivisuutta sieltä, mutta ikävä kyllä siihen aika helposti kyllä lähtee mukaanki. Että ennemmin se negatiivisuus kyllä kasvaa, ku sitä saa kitkettyä pois. Mutta lähinnä nyt varmaan se, että lähteekö itte sitte reagoimaan niihin negatiivisesti vai miten. (H 6)

Ei lähde mukaan siihen ja kyllä ittellä on sitte aina heittää joku, että kyllä sieltä aina löytyy jotaki semmosta positiivista. Itte koen olevani hyvin semmonen positiivinen ja yritän löytää aina ne hyvät asiat. Jos ei muuten, niin sitte vähän ees vitsillä heittää, et no hei, on täs niinku tämmönenki. Se on todella raskasta, jos joku on tosi negatiivinen aina. Että se kyllä syö sitä yhteisöä sitte. Ja siihen on kyllä muitten helppo lähtee mukaan, mutta sieltä on vaikeeta enää lähteä sitten pois. (H 1)

Kuormittaahan se itteä, et niinku kyllä se vaatii sen, et pitää yrittää mieltä sitä, et okei, ei ota sitä henkilökohtaisesti ja sit kumminkin mieltä, et miten sais sillä omalla panoksella kuitenkin vietyä sitä. Et ei se helpoo oo, mut seki, että tiedostaa itte, että tää on nyt asia, minkä eteen pitää nyt tehdä töitä. Että yrittää, jos sais avattua sen toisenki silmiä näkemään, et täälhän on aika tosi monta juttua, mitkä toimii hyvin. (H 3)

Vaikeiden asioiden selvittäminen perheiden kanssa

Perheiden kanssa syntyviä konfliktitilanteita selvitettäessä haastattelun vastauksissa korostui erityisesti esimiehen tuen tärkeys. Myös erityisopettajan osaamista käytetään hyödyksi näissä tilanteissa. Tiimissä myös sovitaan, miten asioita lähdetään viemään eteenpäin ja tiimin yhtenäisyyden ja tuen tärkeys näissä tilanteissa kävi useasta vastauksesta ilmi. Tiimin ja työyhteisön yhtenäisyys tilanteissa koettiin lisäävän yhteishenkeä työkavereiden kesken. Myös vaikean asian henkilöitymisen estäminen huomioitiin esimerkiksi tiimissä työntekijöiden vuorotellessa vaikeiden asioiden puheeksi ottamisessa perheiden kanssa.

Kyllä siinä kohtaa on tosi tärkeää, että ollaan tiiminä yhdessä, että se ei henkilöidy, että toi työntekijä on sitä mieltä. Vaan, että ollaan tiiminä sitten, seistään toistemme tukena. (H 3)

Siinä mun mielestä tosi tärkeitä on se oman tiimin tuki, että me ollaan kaikki tiimissä samaa mieltä ja samalla linjalla. Ja viime kädessä, että johtaja tulis siihen meidän tueksi ja olis meidän kanssa siinä samalla linjalla. Kollegoiden tuki ja johtajan tuki on tosi tärkeää näissä tilanteissa perheiden kanssa. Ja se luo taas sellasta luottamusta ja yhteishenkeä, me-henkeä, että me yhdessä hoidetaan tätä työtä täällä. (H 5)

No jos tulee perheiden kanssa joku ongelma, niin mä oon johtajan kanssa yhteydessä aina, että sitte on yhdessä mietitty, että miten ne tilanteet järjestetään. Koska kyllä mä haluan, että johtaja, että sen ajatukset edustaa kuitenkin kaikkea, koko tätä meidän organisaatiota, niin kyllä mä haen sitte tukea ja johtajan tai erityisopettajan kanssa mietitään mitä sanotaan ja miten sitä asiaa viedään eteenpäin sitte. (H 4)

Erityisen haastavissa tilanteissa työntekijöitä oli kaksi tilanteessa mukana. Tilanteista tuotiin esiin myös ymmärtävyyden merkitys tilanteiden selvittämisessä sekä miten välillä pelkkä huolen huomioiduksi tuleminen saattaa auttaa perhettä ja että työntekijöillä on aina halu auttaa ja ymmärtää perhettä.

Jos on enempi jotaki haastetta siinä, niin, et siinä olis vaikka se kaks työntekijää vanhemman kanssa juttelemassa, että on sitte siinä se työkaveri ihan fyysisenä tukena ja useimmat korvat kuulemassa, mitä on puhuttu. (H 3)

Se keskustelu ja kysyminen, et monta kertaa auttaa jo sekin, että tulee niinku huomatuksi. Että minä työntekijänä huomaan sen, että nyt joku hiertää teidän ajatuksissa tai teidän perheessä ja että mistä tämmönen nyt kiikastaa ja että voitko kertoa sen meille ja voidaanko tehdä asian hyväksi. Että yleensä meillä on kuitenkin

se halu selvittää asiat ja ymmärtää. Ymmärryksestä moni asia on myös kiinni ja ku jakaa sitä ymmärrystä, niin moni asia helpottuu jo sillä. (H 6)

5.3 Työntekijän kokemus omasta vastuustaan työilmapiirin rakentamisessa

Kaikki haastatellut kokivat, että ajatus jokaisen työntekijän vastuusta työilmapiirin rakentamiseen piti paikkansa. Vastuun ja koko työilmapiiriä koskevan aiheen käsittely nähtiin omiakin ajatuksia herättelevänä.

Jokainen tuo sen oman panoksen, että ei voi vaan ajatella, että täs on nyt valmis työilmapiiri ja minä vain astun siihen antamatta yhtään mitään. Että aina mieltis, mitä mä tuon tullessani, kun mä tuun töihin. (H 3)

No se pitää kyllä ihan paikkansa. Et jokasella on vastuu siitä myös itsestään huolehtimisesta ja omasta hyvinvoinnista. Ja jokainen voi vaikuttaa siihen, kuinka itte käyttäytyy ja kuinka itte puhuu ja kuinka kohtaa niinku toisen. (H 5)

Allekirjoitan. Että jokaisella on kyllä vastuu siitä, kuinka kohtaat muita ja mitä siihen ympärille jaat ja miten osallistut. Ja justiin se positiivisuus vai negatiivisuus, siitä olen vastuussa itse. (H 6)

Mun mielestä tää haastattelu pitäs tehdä jokaselle, koska tää on niinku ajatuksia herättävä. Et niinku rupee miettimään sitä omaa asennetta. Et vähän niinku herättäs, että missä mennään. (H 1)

Haastatteluun osallistuneet työntekijät kokivat kaikki myös pystyvänsä vaikuttamaan työpaikkansa ilmapiiriin. Merkittäväksi vaikuttamisen keinoksi nousikin juuri oma asennoituminen. Useassa vastauksessa tuotiin ilmi myös hyvään keskittyminen ja näin hyvän lisääntyminen työyhteisössä ja kaikessa toiminnassa.

No omalta osalta aika paljonkin. Kyllähän se aika äkkiä alkais muita ärsyttää, jos mä kulkisin täällä aina ärtyneenä ja kiukutellen sillä ajatuksella, että minä vain osaan, kukaan muu ei osaa, niin vaikuttaishan se aika moneen. (H 2)

Näinhän se on. Sähän oot itte vastuus ittestäs, että jos sä oikeutat itteltäs, että sä voit niinku käyttäytyä huonosti, niin silloinhan sä oot vastuussa siitä ja sitten ehkä kannattaa miettiä, että onko tää sun työtä. Että jos sä niinku suhtaudut, että ei huvita, ei vois vähempää kiinnostaa ja aivan sama, niin se, että tuos on ovi. (H 4)

Se on vähä, että millä tyylillä sä avaat sen oven aamulla ja kuinka sä meet. Että jos yhdellekki saa hyvän mielen ja se jatkaa siitä eteenpäin, niin nopeestihan se siitä kääntyy hyväksi. Ja toisinki päin se kyl onnistuu yhtä lailla. (H 1)

No mun mielestä pystyy kyllä hyvin. Et jokasen oma panos vaikuttaa siihen kokonaisuuteen. Et jokainen tuo sen oman panoksensa just sillä, että oikeesti niinku kannustaa ja sanottaa sitä hyvää. Et se niinku hyvän kierre tulee siitä sitte. (H 3)

6 Johtopäätökset

6.1 Tulosten tulkinta

Tulosten tulkinnassa opinnäytetyön haastattelututkimuksella saadusta aineistosta saatuja tietoja tarkastellaan suhteessa opinnäytetyön teoriaosaan. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda esiin, että jokainen varhaiskasvatuksen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa hyvän työilmapiirin rakentamisesta omassa työyhteisössään. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää keinoja, joilla varhaiskasvatuksen työntekijä voi omalta osaltaan vaikuttaa hyvän työilmapiirin rakentamiseen työpaikallaan sekä keinoja, joilla vaikeita asioita voidaan ratkaista. Seuraavassa tuloksia tarkastellaan kutakin oman alaotsikkonsa alla.

Työntekijän keinot vaikuttaa hyvään työilmapiiriin

Opinnäytetyön haastattelututkimuksen vastauksista kävi ilmi, että varhaiskasvatuksen työntekijöillä on monia keinoja, joilla he kokevat voivansa vaikuttaa hyvän työilmapiirin rakentamiseen työyhteisöissään. Aro (2018, 185–186) listaa työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työilmapiiriin seuraavasti: perustehtävään keskittyminen, toisten kunnioittava ja arvostava kohtaaminen, mielipiteiden perustaminen tosiasioihin sekä huhujen levittämisen vastustaminen, avoimuus erilaisuudelle ja erimielisyydelle, avun, tuen ja neuvojen vastaanottaminen sekä tarjoaminen, keskeneräisyyden sietäminen toisissa ja itsessään, palautteen antaminen ja vastaanottaminen, pelisääntöjen ja toisten rajojen kunnioittaminen, epäkohtien korjaaminen ja eteenpäinvieminen sekä työstä palautumisesta huolehtiminen. Selkeimmin näistä tuli haastatteluvastauksissa esiin toisten kunnioittava kohteleminen, palautteen antaminen ja vastaanottaminen sekä huhujen eli juorujen levittämisen vastustaminen.

Keskeneräisyyden sietämisen itsessään ja toisissa voi tulkita toteutuvan muun muassa siitä miten vastauksissa nähtiin hyvässä ilmapiirissä mahdollisuutena näyttää myös omat heikot kohtansa, mahdollisen epävarmuutensa ja jossain asiassa jopa avuttomuutensa. Samalla tavalla ymmärrettiin myös työkaverin ajoittaista heikompaa suoriutumista työtehtävistä esimerkiksi henkilökohtaisen elämän huolien vuoksi. Aron (2018, 185–186) listasta löytyvä erilaisuuden ja erimielisyyden avoin kohtaaminen toteutui palautteen antamisena, palautteen toivomisena omalta työkaverilta sekä odotuksena siitä, että palautteen vastaanottaja osaa suhtautua siihen rakentavasti. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen sekä vaikeimmissa tilanteissa esimiehen apuun turvautumisen voidaan katsoa toteuttavan epäkohtien korjaamista. Avun, tuen ja neuvojen tarjoaminen ja

vastaanottaminen kävivät myös ilmi haastatteluvastauksista niin käytännön apuna ja tukena kuin esimerkiksi tukena vaikeassa elämäntilanteessa.

Omalle työyhteisölle laadittujen pelisääntöjen olemassaolo aiheutti useimmalle vastaajalle epätietoisuutta, mutta esimerkiksi tiimeissä katsottiin olevan pelisääntöjä, jotka oli esimerkiksi tiimisopimuksessa mainittu ja näitä sääntöjä myös kunnioitettiin. Toisaalta koko työyhteisöä koskevien pelisääntöjen tarvettakaan ei tuotu esiin, koska vastaajat kokivat ilmapiirin työpaikallaan hyväksi ja asiat hoituivat.

Ahosen (2017, 255) esiin tuomat huumori ja työkavereiden tsemppaaminen nähtiin haastatteluvastauksissa erityisen tärkeinä keinoina vaikuttaa hyvään työilmapiiriin. Huumorista puhuttaessa on kuitenkin hyvä muistaa, että sitä on monenlaista. Juutin ja Vuorelan (2015, 47) mainitseman piikittävän huumorin haitalliset vaikutukset kohteelleen ja lopulta hänen työmotivaatiolleen eivät ole sellaista huumoria, jota työyhteisössä olisi suotavaa käyttää, eikä tällaisen huumorin käyttämistä toki haastatteluvastauksissakaan tullut esiin.

Rannan (2021, 33) tutkimuksen mukaiset hyvään tiimityöhön vaikuttavat tekijät näkyivät myös haastatteluvastauksista tuoden esiin toisten kunnioitusta ja huomioimista, hyviä käytöstapoja, erehtymisen ja kokeilemisen sallivaa ilmapiiriä. Positiivisen palautteen antaminen ja työkavereiden kannustaminen kävi kaikista haastatteluvastauksista hyvin selvästi ilmi. Vastauksissa tuotiin esiin myös hyvään keskittymisen valitsemista ja sen vahvistamisen tärkeyttä.

Opetushallituksen (2022, 30–35) julkaisemassa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määrätään varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin liittyviä toimintatapoja, joita myös haastatteluvastauksista tuli esiin. Näitä ovat esimerkiksi kaikkia arvostava ja luottamusta vahvistava vuorovaikutustapa, yhteistyön korostaminen useassa yhteydessä, yrittämiseen kannustava ja erehtymisten sallivasti suhtautuva ilmapiiri, huomaavainen ja kunnioittava käyttäytyminen kaikkia kohtaan sekä lasten ohjaaminen ratkaisemaan erimielisyyksiä rakentavalla tavalla ja kaikessa edellä mainitussa esimerkkinä lapsille toimiminen. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurissa arvostetaan ja määrätään käyttämään samanlaisia toimintatapoja, jotka tukevat hyvän ilmapiirin muodostumista työyhteisössä ja oikeastaan kaikkialla elämässä.

Työntekijän keinot vaikeiden asioiden selvittämiseen

Laineen (2009, 127) esiin tuoma työyhteisössä tapahtuvien konfliktitilanteiden käsitteleminen mahdollisimman nopeasti ja kasvokkain konfliktin osapuolten kesken keskustelemalla kävi ilmi myös haastatteluvastauksissa. Myös tiimit nähtiin

ratkaisukanavana ristiriitojen käsittelemiseen. Esimiehen tukeen turvauduttiin, kun omat keinot loppuivat tai asia oli erityisen hankala. Ahosen (2017, 253) mukaan kriittisenkin palautteen vastaanottaminen työyhteisössä on helpompaa silloin, kun työntekijöillä on kyky antaa ja ottaa myös vastaan paljon myönteistä palautetta. Haastatteluvastauksista kävi ilmi, että positiivisen palautteen antaminen työkavereille oli haastateltavien mielestä tärkeää ja sitä pyrittiin myös tekemään mahdollisimman paljon. Sen sijaan kriittisemmän palautteen antaminen työkaverille koettiin vaikeana. Kuitenkin haastateltavat itse ottaisivat mieluummin kriittistäkin palautetta toiminnastaan vastaan työkaveriltaan kuin esimiehen kautta.

Nakari (2003, 39) kertoo työilmapiirin pohjautuvan yksilön ympäristöstään tekemiin havaintoihin, jotka ohjaavat yksilön käyttäytymistä. Juuti ja Vuorela (2015, 53–54) mainitsevatkin yksilön havainnoistaan tekemät tulkinnat, jotka voivat usein olla täysin väärinä. Laine (2009, 99) mainitsee väärinymmärrysten voivan johtua esimerkiksi kiireestä ja vähäisestä vuorovaikutuksesta. Haastatteluvastauksissa tuotiinkin esille vastaajien pyrkimys kertoa työyhteisössä, jos esimerkiksi henkilökohtaisen elämän vaikeuksien vuoksi työntekijällä on niin sanotusti huono päivä. Tämä nähtiin tärkeänä nimenomaan siksi, etteivät työkaverit tulkitse kollegan tunnetilan johtuvan itsestään tai jostain tekemästään asiasta. Kyse on merkittävästä toimintatavasta, sillä Juuti ja Vuorela (2015, 53–54) kertovat väärintulkintojen voivan johtaa ristiriitoihin, keskinäiseen syyttelyyn ja jopa vihaan työyhteisössä.

Opetushallituksen (2022, 31, 34–35) määräyksessä korostetaan vanhempien kanssa tehtävää kasvatusyhteistyötä. Toimiakseen yhteistyö vaatii vanhempien ja työntekijöiden välistä luottamusta ja tasa-arvoisuuden kokemusta, jossa kumpikaan osapuoli ei koe olevansa alisteinen toiselle. Tämä tulee vastauksista esiin haluna ymmärtää ja auttaa perheitä tarvittaessa mahdollisuuksien mukaan. Vaikka pyrkimys olisikin hyvä, voivat tilanteet välillä olla vaikeita ja haastatteluvastauksissa tuotiinkin esiin tiimin ja koko työyhteisön yhtenäisyyttä tilanteiden ratkaisemisessa sekä viime kädessä esimiehen apuun turvautumista. Ristiriitatilanteisiin liittyvää henkilöitymistä tiettyyn työntekijään haluttiin välttää. Tässä yhteydessä tuotiin esiin myös tunnetta yhteisestä päämäärästä ja vastuusta sekä työyhteisön tuen ja yhteishengen merkityksestä.

Lipposen (2020 278–279) esiin tuomat korkealuokkaiset ihmissuhteet ja Oksasen (2009) tutkiman työyhteisön sosiaalisen pääoman merkitys näkyvät tuloksissa käsityksissä työyhteisöstä. Työyhteisö tuli tämän opinnäytetyön haastatteluvastauksissa esiin välittävänä ryhmänä, joka myötäelää ja tukee myös yksilön henkilökohtaisen elämän vaikeuksissa mukana. Ymmärrys työkaveria ja tämän olosuhteita kohtaan välittyi useasta

vastauksesta. Myös haastateltavat itse olivat kokeneet työyhteisön taholta tukea ja välittämistä.

Työntekijän kokemus omasta vastuustaan työilmapiirin rakentamisessa

Sosiaali- ja terveysministeriö yhdistää työhyvinvoinnin- ja työkyvyn -käsitteet tiiviisti toisiinsa. Myös työilmapiiri liittyy läheisesti edellä mainittuihin käsitteisiin. Työilmapiiriin nähdään kaikilla työyhteisön jäsenillä olevan sekä valta että vastuu. Työterveyslaitoksen esittelemässä työkykytalossa kolmannen kerroksen muodostavat työntekijästä lähtöisin olevat tekijät kuten arvot, motivaatio ja asenteet. Aro (2018, 15) tuo esiin hyvän työkäytöksen merkitystä työyhteisön keskinäisen luottamuksen sekä työilmapiirin rakentumisessa. Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että oman vastuun ja asenteiden merkityksestä oltiin täysin samaa mieltä. Vastaajat näkivät olevansa vastuussa ilmapiiristä, jota itse luovat omalla käyttäytymisellään ja esimerkiksi mielialan ilmaisullaan omaan työyhteisöönsä. Vastaajat kokivat myös pystyvänsä vaikuttamaan työilmapiiriin omalla toiminnallaan, paitsi silloin, jos työpaikan ilmapiiri on hyvin huonolla tolalla.

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan esittämiä tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita ovat rehellisyys sekä yleinen huolellisuus ja tarkkuus opinnäytetyön toteuttamisessa, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä (Tutkimuseettinen tiedekunta 2012). Vilkan (2015, 42) mukaan tutkimuseettikka tarkoittaa yleisesti sovittuja pelisääntöjä mm. kollegoiden, tutkimuskohteen ja toimeksiantajan kanssa. Kaikkia tutkimuksen tekijöitä velvoittaa myös hyvään tieteelliseen käytäntöön sitoutuminen. Tämä edellyttää mm. tutkijalta rehellistä ja vilpitöntä toimintaa toisia tutkijoita kohtaan. Tekstin tarkat lähdeviitteet sekä omien ja toisten tutkijoiden tulosten esittäminen oikeassa valossa kertoo toisten tutkijoiden saavutusten kunnioittamisesta. Opinnäytetyössä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä, osoittamalla tarkasti lähdeviittein, kenen tekstistä tai tutkimuksesta tietoa on saatu. Opinnäytetyön kaikkia vaiheita pyrittiin kuvaamaan huolellisesti ja rehellisesti. Opinnäytetyön suunnitelma, toteuttaminen ja raportointi tehtiin sekä haastattelututkimuksen aineisto tallennettiin tieteellisten vaatimusten mukaisesti.

Opinnäytetyön toimeksiantaja toimitti saatekirjeeni päiväkodeille. Toiminta-alueella on 11 päiväkotia, joten niitä päätettiin lähestyä asteittain, lähettämällä ensin saatekirje vain osaan päiväkoteja. Kun haastateltavia tarvittiin vielä lisää, lähestyttiin seuraavaksi niitä päiväkoteja, joihin ei vielä ollut oltu yhteydessä. Hirsjärvi ja Hurme (2010, 20) listaavat tärkeimmiksi eettisiksi periaatteiksi ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa

luottamuksellisuuden, informointiin perustuvan suostumuksen, yksityisyyden ja seuraukset. Opinnäytetyön saatekirje sisälsi tiedot tutkimuksen tarkoituksesta, tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja tutkimuksessa saatujen tietojen säilyttämisestä. Haastattelujen sopiminen hoidettiin sähköpostin välityksellä. Osa tutkimukseen osallistuneista varhaiskasvatuksen työntekijöistä otti minuun yhteyttä sähköpostin välityksellä. Osan yhteystiedot sain toimeksiantajan kautta ja heihin otin yhteyttä sähköpostilla.

Haastattelutilanteissa haastateltaville annettiin tietosuojailmoitus ja heiltä otettiin allekirjoitukset kahteen suostumuslomakkeeseen. Tietosuojailmoitus ja toinen lomakkeista jäi haastateltavalle itselleen ja toinen suostumuslomakkeista jäi opinnäytetyön tekijälle. Haastattelutilanteet nauhoitettiin käyttämällä kannettavan tietokoneen äänentallennusohjelmaa. Allekirjoitetut suostumuslomakkeet ja kannettava tietokone säilytettiin lukitussa arkistokaapissa opinnäytetyöntekijän kotona. Pääsy lomakkeisiin ja tietokoneeseen oli vain opinnäytetyön tekijällä. Haastattelut litteroitiin LAB-ammattikorkeakoulun etäyhteyttä käyttäen ammattikorkeakoulun tietoturvaliselle palvelimelle, jonne pääsy oli vain opinnäytetyön tekijällä. Haastattelujen äänitallenteita tai litteroituja haastatteluja ei missään vaiheessa tallennettu haastateltavien tunnistetietoja kuten nimeä käyttäen. Opinnäytetyön julkaisemisen jälkeen edellä mainitut tallenteet ja suostumuslomakkeet tuhoataan.

Eskola ym. (2018, 31) mainitsevat, että jo haastattelun saatekirjeessä olisi hyvä mainita, mikäli haastattelut toteutetaan anonyymeinä etenkin arkaluontoisten asioiden yhteydessä. Opinnäytetyössä tuotiin jo saatekirjeessä esiin tutkimuksen toteuttaminen anonyyminä. Tutkimuksen aihe sinänsä ei ehkä ole arkaluontoinen, mutta siihen voi liittyä arkaluonteisuutta, mikäli ilmapiiri koetaan jollain tavalla huonoksi tai haastavaksi. Haastateltavia ohjeistettiin saatekirjeessä ja haastattelutilanteen alussa välttämään tunnistettavien tietojen antamista haastatteluissaan. Haastatteluissa saatettiin silti mainita esimerkiksi esimies nimeltä tai muita yksityiskohtia, jotka opinnäytetyöntekijä anonymisoi haastattelujen litterointivaiheessa. Litteroinnissa on karsittu myös jossain määrin ylimääräisiä täytesanoja (esimerkiksi runsaat ja peräkkäiset niinku-ilmaukset) vastauksen sisältöä kuitenkaan muuttamatta. Samoin joitain murreilmauksia on muutettu yleiskielisemmäksi, jotta kenenkään haastatellun puhetapa ei johtaisi heidän tunnistamiseensa lainauksista. Tähän on kiinnitetty erityistä huomiota haastateltujen pienehkön määrän vuoksi. Opinnäytetyön lainauksissa haastatellut on eritelty numeroin 1–6 satunnaisessa järjestyksessä, eli haastattelujärjestys ei myöskään käy näistä numeroista ilmi. Haastateltavia ei voida yhdistää vastauksiin eikä heille täten aiheudu tunnistamisesta mahdollisesti johtuvia seurauksia.

Parkkila ym. (2000) määrittelevät laadullisen tutkimuksen luotettavuutta osoittaviksi käsitteiksi uskottavuuden, siirrettävyyden ja luotettavuuden. Uskottavuutta osoittaa tutkimukseen osallistuneiden asianmukainen kuvaus sekä kerätyn aineiston totuudenmukaisuuden arviointi. (Parkkila ym. 2000, Tuomen & Sarajärven 2018, 162 mukaan.) Opinnäytetyön haastatellut edustivat pientä otosta Kurikan varhaiskasvatuksen työntekijöistä. Ammattinimikkeitä ei tutkimuksessa eritelty, eikä myöskään kysytty, mutta haastatteluissa ilmeni mukana olleen niin varhaiskasvatuksen opettajan kuin -hoitajan nimikkeillä työskenteleviä ammattilaisia. Haastattelut eivät siis kohdentuneet esimerkiksi ainoastaan varhaiskasvatuksen opettajiin tai -hoitajiin, vaan molempiin ammattiryhmiin, jotka arjessakin yhdessä muodostavat varhaiskasvatuksen työyhteisön. Kerättyä aineistoa on esitelty tuloksien esittämisen yhteydessä laajasti lainauksien kautta.

Siirrettävyydellä tarkoitetaan sitä miten tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä toiseen vastaavaan yhteyteen (Parkkila ym. 2000, Tuomen & Sarajärven 2018, 162 mukaan). Tämän opinnäytetyön tulokset eivät ole yleistettävissä tai siirrettävissä. Opinnäytetyön tutkimusaineisto koostui kuuden varhaiskasvatuksen työntekijän haastatteluista edustaen näin varsin suppeaa otantaa. Tulokset ovat riippuvaisia kulloisistakin haastateltavista ja olosuhteista, joissa he ovat haastatteluvastauksensa antaneet. Tämän opinnäytetyön haastateltavat toivat kaikki esiin oman työyhteisönsä tai tiiminsä hyvää ilmapiiriä ja onnistunutta toimintaa. Tilanteessa, jossa työilmapiiri koettaisiin huonoksi ja toimimattomaksi, olisivat tuloksetkin todennäköisesti toisenlaisia. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää työilmapiirin kehittämiseksi tehtävässä työskentelyssä ja ajatusten herättelyssä aiheeseen liittyen.

Luotettavuudella Parkkila ym. (2000) tarkoittavat tutkimuksen toteuttamista tieteellisen tutkimuksen periaatteita noudattaen (Parkkila ym. 2000, Tuomen & Sarajärven 2018, 162 mukaan). Opinnäytetyö on tehty hyvää tieteellistä käytäntöä kunnioittaen ja noudattaen.

6.3 Pohdinta

Tämä opinnäytetyö lähti toimeksiantajan halusta tietää, miten työntekijä kokee oman vastuunsa merkityksen työilmapiirin rakentamiseen omalla työpaikallaan. Lisäksi haluttiin tietää mitä keinoja työntekijällä on käytettävissä hyvän työilmapiirin rakentamiseksi ja vaikeaksi koettujen asioiden kuten työyhteisössä tai perheiden kanssa tapahtuvien konfliktitilanteiden ratkaisemiseksi. Tutkimuskysymykseksi muodostuikin, miten työntekijä voi vaikuttaa hyvään työilmapiiriin, ja siihen saatiin haastatteluista useita vastauksia. Viime aikoina on saatu lukea paljon huolestuttavia uutisia varhaiskasvatuksen työntekijöiden työssäjaksamiseen liittyen ja vaihtuvuus alalla on ollut suurta. Työilmapiiri on merkityksellinen tekijä työntekijän työhyvinvointiin, työkykyyn ja työssä viihtymiseen liittyen.

Varhaiskasvatuksessa työntekijän työhyvinvointi ja työssä viihtyminen säteilevät aina myös lapsiin vaikuttaen koko lapsiryhmän hyvinvointiin.

Opinnäytetyön aihe sopi hyvin teemahaastattelulla toteutettavaksi. Haastatteluissa mukana oli koko haastattelurunko ja ensimmäinen haastattelu noudattikin täysin haastattelurunkoa, mutta seuraavissa haastatteluissa aiheita käsiteltiin keskusteluun kulloinkin sopivassa luontevassa järjestyksessä haastattelutekniikankin kehittyessä hieman jokaisen haastattelun myötä. Ennen varsinaisia haastatteluja tehtiin kaksi harjoitushaastattelua, joista saatiin hieman käsitystä siitä minkä pituisia haastattelut todennäköisesti tulisivat olemaan. Harjoitteluhaastatteluista ja niiden yhteydessä käydyistä keskusteluista virisi myös muutamia uusia näkökulmia ja lisäkysymyksiä haastattelurunkoon, joita ei aiemmin oltu tultu ajatelleeksi. Näitä olivat esimerkiksi: miten pysyä neutraalina, jos työkaveri on -syyistä tai toisesta- kovin negatiivinen ja ottaisiko työntekijä mieluummin omasta toiminnastaan korjaavaa palautetta vastaan työkaverilta vai esimieheltä. Itse opinnäytetyön haastattelut vaihtelivat ajallisesti noin 20 minuutista lähes tuntiin, missä ihmisten henkilökohtaiset eroavuudet esimerkiksi puheliaisuuden suhteen tulevat hyvin esiin. Haastateltavat olivat, itsensä tuntien, varanneet tällöin haastattelulle enemmän omaa aikaansa.

Pienestä kuuden hengen otannasta huolimatta haastatteluvastauksissa oli paljon samankaltaisuutta. Haastatteluvastauksista välittyivät työkaverin aito kohtaaminen, myötätunnon antaminen ja saaminen, monenlaisen avun ja tuen antaminen ja saaminen työyhteisössä, jotka edistävät työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä ja auttavat osaltaan kohtaamaan työstä johtuvaa stressiä ja kuormitusta. Vastaajat pitivät erityisen tärkeänä hyvän sanoittamista niin työkavereille kuin lapsillekin, hyvään keskittymistä ja hyvän kierteen kasvattamista. Työkaverin tsemppaaminen ja kannustaminen, erehtymisen ja yrittämisen sekä heikkouden salliva ilmapiiri, toista kunnioittava ja huomaavainen käytös, auttavaisuus, ja hyvät käytöstavat voidaan kaikki laskea hyvään keskittymiseksi. Toinen tärkeä ja kaikissa vastauksissa korostunut asia olikin selän takana pahan puhumisen ja kaikenlaisen juoruilun tuomitseminen. Myös negatiivisuuteen keskittyvää puhetta ja ajatusmallia sekä negatiivisuuden kierrettä haluttiin vastustaa.

Haastatteluista ilmi tullut työyhteisön yhteisien pelisääntöjen olemassaoloon liittynyt epä tietoisuus oli yllättävää, varsinkin kun vastaajien mukaan heidän työyhteisöissään asiat toimivat: tiimejä kuvailtiin ihaniksi ja työkavereita parhaimmillaan huippu tyypeiksi. Voisi olettaa, että toimivan ja hyväksi koetun työympäristön pohjalla olisivat yhteisesti sovitut pelisäännöt. Ja ehkä olivatkin, niistä ei vain tässä yhteydessä tullut juurikaan tietoa. Toisaalta varhaiskasvatustoimintaa ja sen työntekijöitä ohjaavat monenlaiset normistot,

yllinnä tietenkin lainsäädännöstä lähtöisin olevat määräykset ja rajoitukset sekä Opetushallituksen julkaiseman Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden sisältämät määräykset, joten monenlaisia sääntöjä työhön kyllä liittyy, vaikka juuri nämä tietyt pelisäännöt eivät nyt mieleen muistuneetkaan. Ja varmasti on niin, että siinä vaiheessa, kun työyhteisössä tulee ongelmia, ovat yhteiset pelisäännötkin tarpeen. Toisaalta pelisäännöillä sinänsä ei tehdä yhtään mitään, elleivät työyhteisön jäsenet sitoudu noudattamaan niitä. Työilmapiirissä olennaista onkin yhteisiin sääntöihin sitoutuminen sekä oman vastuullisuutensa ymmärtäminen sen suhteen millaista ilmapiiriä itse työyhteisöön omalla asenteellaan, puheillaan ja toiminnallaan tuo.

Opinnäytetyön tulokset peilaavat haastateltujen ajatuksia ja kokemusta aiheesta. Ainakin yhdessä vastauksessa tuotiin esiin, että haastateltu koki henkilökohtaisesti aiheen erittäin tärkeäksi. Voisi olettaa, että työntekijä, joka ei ole lainkaan tyytyväinen työpaikkansa työilmapiiriin tai koko työpaikkaankaan, ei välttämättä ole kiinnostunut tai motivoitunut osallistumaan hyvää työilmapiiriä koskevaan haastattelututkimukseen. Vastaukset olisivatkin varmasti varsin toisenlaisia, jos haastateltavat olisivat olleet vähemmän tyytyväisiä oman työyhteisöönsä ja tiimiensä toimintaan. Toisaalta varsinaista ryntäystä ei tähänkään haastattelututkimukseen ollut, mikä voi kieliä työntekijöiden mielenkiinnon puutteesta aihetta kohtaan tai kokemuksesta työn kuormittavuudesta, jolloin ei aikaa tai voimia liikene ylimääräiseen.

Vaikeaksi koetun asian puheeksi ottaminen työkaverin kanssa koettiin hankalaksi kaikkien haastateltujen kohdalla. Toisin kuin esimiehillä, työntekijöillä ei välttämättä ole tähän erityisiä keinoja tai osaamista. Tähän liittyen voisikin jatkotutkimuksessa miettiä olisiko tällaiseen työkavereiden väliseen puheeksi ottamiseen hyvä suunnitella jonkinlainen ohjeistus vai onko helpompaa vain kääntyä esimiehen puoleen ongelmien koittaessa. Toisaalta esimiehilläkin varmasti on muutakin työtä kuin selvittää työntekijöiden asioita, jos he pystyisivät niitä itsekin hoitamaan.

Lähteet

- Ahtokivi, I. 2021. Ay-liitto: Varhaiskasvatuksessa raju kriisi. Verkkouutiset. Viitattu 4.10.2022. Saatavissa [Ay-liitto: Varhaiskasvatuksessa raju kriisi | Verkkouutiset](#)
- Ahonen, L. 2017. Haastavat kasvatustilanteet. Lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Aro, A. 2018. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent.
- Eklund, V. 2022. Päiväkodissa ei ollut yhtään tuttua hoitajaa, lapsella nimi maalarinteipillä selässä – somevaikuttaja Natalia Salmela huolestui päiväkotien tilanteesta. MTV Uutiset. Viitattu 10.10.2022. Saatavissa [Somevaikuttaja Natalia Salmela huolestui päiväkotien arjesta - MTVuutiset.fi](#)
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–51.
- Hiila, I., Tukiainen, M. & Hakola, I. 2019. Opas muuttuvaan työelämään. Tiimiäly. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Oy Yliopistokustannus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- JHL. 2021. Kysely työuupumisesta varhaiskasvatusalan ammattilaisille. Viitattu 4.10.2022. Saatavissa <https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2021/12/Vaka-kysely-tyuupumuksesta-19.11.2021-Ei-liskenttien-tekstej-1.pdf>
- Juhila, K. Etnografia. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.10.2022. Saatavissa [Tutkimusmenetelmien verkkokäsikirja - Tietoarkisto \(tuni.fi\)](#)
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jyväskylän yliopisto. Laadullinen tutkimus. Viitattu 5.10.2022. Saatavissa [Laadullinen tutkimus — Jyväskylän yliopiston Koppa \(jyu.fi\)](#)
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kariston kirjapaino Oy.
- Kurikka. Viitattu 6.10.2022. Saatavissa [Kurikka](#)

Kurikka. Arviointikertomus 2020. Viitattu 10.10.2022. Saatavissa [Arviointikertomus-2020.pdf \(kurikka.fi\)](#)

Kupiainen, O-J. 2022. Yhteenkuuluvuuden tunne työpaikalla vähentää irtisanomisiaikeita. e-Signals. Lainattu 10.12.2022. Saatavissa [Yhteenkuuluvuuden tunne työpaikalla vähentää irtisanomisiaikeita - Haaga-Helia eSignals](#)

Laine, N. 2009. Luja luottamus. Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan? Tampere: Taurus Media.

Lipponen, K. 2020. Resilienssi arjessa. Onni-sarja. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Nakari, M-L. 2003. Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto.

Oksanen, T. 2009. Workplace social capital and employee health. Turun yliopiston julkaisuja. Viitattu 5.12.2022. Saatavissa [WORKPLACE SOCIAL CAPITAL AND EMPLOYEE HEALTH \(utupub.fi\)](#)

OPH. 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Määräys. Viitattu 20.10.2022. Saatavissa [Varhaiskasvatussuunnitelmien perusteet | Opetushallitus \(oph.fi\)](#)

Ranta, S. 2021. Kasvun juuret. Miten tuen lapsen oppimista ja hyvinvointia? Jyväskylä: PS-kustannus.

Ranta, S. 2022. Onko tiimityön toimivuus edellytys laadukkaalle varhaiskasvatukselle? Tiimityön merkitys varhaiskasvatuksessa. Viitattu 10.12.2022. Saatavissa [Onko tiimityön toimivuus edellytys laadukkaalle varhaiskasvatukselle? Tiimityön merkitys varhaiskasvatuksessa – Tutkittua varhaiskasvatuksesta](#)

Ranta, S. & Uusiautti, S. 2022. Toimiva tiimityö onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. Kasvatus 1/2022, 79–85.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 17.12.2022. Saatavissa [KvaliMOTV - 7.3.4 Teemoittelu \(tuni.fi\)](#)

Sajaniemi, N. & Mäkelä, J. 2014. Ihminen voi hyvin joukossa. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.) Positiivisen psykologian voima. Jyväskylä: PS-kustannus, 136–159.

Sohlsten-Nederström, J. 2022. “Nyt mennään ääri rajoilla” – Henkilöstön liiallinen kuormittuminen heikentää laadukkaan vuorovaikutuksen edellytyksiä varhaiskasvatuksessa. Tutkittua varhaiskasvatuksesta-blogi. Viitattu 6.10.2022. Saatavissa

[“Nyt mennään ääri rajoilla” – Henkilöstön liiallinen kuormittuminen heikentää laadukkaan vuorovaikutuksen edellytyksiä varhaiskasvatuksessa – Tutkittua varhaiskasvatuksesta](#)

STM. Työhyvinvointi. Viitattu 29.11.2022. Saatavissa [Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö \(stm.fi\)](#)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 29.10.2022. Saatavissa [Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa | Tutkimuseettinen neuvottelukunta \(tenk.fi\)](#)

Työterveyslaitos. Hyvä työkäyttäytyminen. Viitattu 21.11.2022. Saatavissa [Hyvä työkäyttäytyminen | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Työterveyslaitos. Hyvä käytös sallittu epäasiallinen kohtelu kielletty. Viitattu 21.11.2022. Saatavissa [Hyvä+käytös+sallittu.pdf \(vm.fi\)](#)

Työterveyslaitos. Resilientti organisaatio. Viitattu 29.11.2022. Saatavissa [Resilientti organisaatio | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yli-Tapio-Mäntylä, O. 2020. Yhteistä työtä vai kurinalaista tiimityötä. Tutkittua varhaiskasvatuksesta-blogi. Viitattu 15.11.2022. Saatavissa [Yhteistä työtä vai kurinalaista tiimityötä – Tutkittua varhaiskasvatuksesta](#)

HYVÄ TYÖKÄYTTÄYTYMINEN

Luomme yhdessä hyvän työyhteisön ja sitoudumme kukin hyvään työkäyttämiseen.

VASTUULLISUUS

Sitouden yhteiseen tavoitteeseen ja työskentelen sitä kohti. Kannan vastuun omasta toiminnastani ja työstäni. Noudatan ohjeita, aikatauluja ja yhteisiä sopimuksia.

- Teen minulle annetut tehtävät parhaan osaamiseni mukaan ja viivyttämättä.
- Pyydän apua, kun tarvitsen sitä.
- Perehdyn toimintaohjeisiin.
- Osallistun yhteisten tavoitteiden ja käytäntöjen muotoiluun oman työni näkökulmasta.

VUOROVAIKUTUS TYÖTILANTEISSA

Kunnioitan kollegoitteni työtehtäviä, ammattitaitoa, mielipiteitä, aikaa, työrauhaa ja yksityisyyttä. Puhun ja toimin siten, että kunnioitukseni välittyy muille.

- Annan palautetta ystävällisesti ja asiallisesti.
- Vältän keskeyttämästä toisten työtä.
- Suunnittelen työni siten, että toiset saavat mahdollisuuden tehdä omansa.
- Olen yhteydessä työasioissa vain työaikana, ellei toisin sovita.
- Otan huomioon kollegoideni yksilölliset elämäntilanteet.
- Otan huomioon toisten työmäärän ja työn vaatimukset.

YHTEISÖSSÄ TOIMIMINEN

Luon puheellani ja teoillani avointa ja myönteistä ilmapiiriä sekä hyvää yhteishenkeä. Kohtelen muita yksilöinä, tasavertaisesti ja oikeudenmukaisesti.

- Tervehdin, katson silmiin, hymyilen.
- Puhun ystävällisesti ja maltillisesti. Kuuntelen ja annan puheenvuoron.
- Välitän tietoa tasapuolisesti.
- En arvota puheini tai teoini ihmisiä heidän ammattinsa, asemansa (yhteiskunnassa tai työyhteisössä), koulutustaustansa, ikänsä, alkuperänsä, ihonvärinsä, kansalaisuutensa, kieltänsä, uskontonsa, vakaumuksensa, mielipiteidensä, terveydentilansa, vammansa, seksuaalisen suuntautumisensa tai sukupuolensa mukaan.
- Vaikka en ole kaikkien ystävä, olen kaikille ystävällinen.
- Puutun epäkohtiin rakentavasti ja ajoissa.

Meidän työyhteisössämme tärkeää on lisäksi:

Tässä tuotannossa tärkeää on lisäksi:

Liite 2. Saatekirje

Hei!

Olen Natasha Lahti-Viita ja suoritan varhaiskasvatuksen sosionomipätevyyttä LAB-ammattikorkeakoulun avoimen AMK:n puolella. Teen opinnäytetyötä aiheesta: ”Hyvä työilmapiiri varhaiskasvatuksessa. Työntekijän mahdollisuudet työilmapiirin rakentamisessa.” Opinnäytetyöni valmistuu tammikuuhun 2023 mennessä ja on tämän jälkeen luettavissa Theseuksessa.

Opinnäytetyöni toteutetaan haastattelututkimuksena ja aineisto kerätään yksilöhaastatteluina. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista. Kaikki haastattelut käsitellään luottamuksellisesti. Haastateltujen henkilöllisyys säilyy anonyyminä ja kaikki haastatteluissa mahdollisesti ilmenevät tunnistetiedot anonymisoidaan tietojen käsittelyvaiheessa. Haastattelut nauhoitetaan ja suostumus haastatteluun pyydetään kirjallisena ennen osallistumista. Haastattelujen kautta saadut tiedot käytetään vain opinnäytetyötä varten. Opinnäytetyön valmistuttua haastattelutallenteet hävitetään.

Haastattelu kestää noin 30-45 minuuttia. Haastattelut toteutetaan omalla työpaikallasi sopivassa rauhallisessa tilassa tai halutessasi erikseen sovitussa paikassa. Toivon, että otat minuun yhteyttä sähköpostitse mahdollisimman pian haastatteluajan sopimiseksi. Vastaan tarvittaessa mielelläni lisäkysymyksiin opinnäytetyötäni koskien.

Yhteydenottoasi odottaen & ystävällisin terveisin:

Natasha Lahti-Viita

e-mail: nata.lahti-viita@student.lab.fi

Liite 3. Haastattelurunko

Vaikutusmahdollisuudet:

1. Millaisista tekijöistä sinun mielestäsi hyvä työilmapiiri rakentuu?
2. Mitä olet itse tehnyt tai voisit tehdä työilmapiiriä parantaaksesi? Kerro konkreettisia esimerkkejä asiasta. Miten koet, missä määrin pystyt/ työntekijä pystyy vaikuttamaan hyvän työilmapiirin rakentamiseen?
3. Mikä tai mitkä asiat sinulle saa aikaan tunteen siitä, että työkaverisi tukevat sinua ja olet arvostettu jäsen tiimissäsi ja työyhteisössäsi? Kerro konkreettisia esimerkkejä asiasta.
4. Millaista tukea toivoisit saavasi työkavereiltasi? Esimerkkejä.
5. Miten itse toimit, että työkaverisi tuntee olevansa arvostettu tiimisi ja työyhteisön jäsen?
6. Onko työilmapiirille merkitystä mielestäsi sillä, että on työkavereiden kanssa tekemisissä myös työajan ulkopuolella?

Vaikeiden asioiden ratkaiseminen, vastuu:

7. Millaista mielestäsi on hyvä työkäytös?
8. Onko työpaikallasi laadittu yhteiset pelisäännöt? mitä ne sisältävät, mitä niiden pitäisi mielestäsi sisältää? Miten pelisääntöjä noudatetaan työpaikallasi? Mitä teet, jos huomaat työkaverin rikkovan yhteisesti sovittuja pelisääntöjä vastaan?
9. Jos omassa toiminnassasi olisi jotain huomautettavaa, haluaisitko mieluummin ottaa palautetta vastaan työkaverilta vai esimieheltä? Perustele.
10. Kuvitellaan tilanne, jossa työskentelet jostain syystä hyvin negatiivisesti asioihin suhtautuvan työkaverin kanssa. Millaisia keinoja sinulla on tällaisessa tilanteessa selviämiseen, niin että pysyisit itse tilanteessa positiivisena tai edes neutraalina?
11. Miten työpaikalla syntyvät konfliktitilanteet mielestäsi tulisi ratkaista? (Työntekijät, perheet) Mitä sinä voisit tehdä tilanteen ratkaisemiseksi?
12. Jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa hyvän työilmapiirin rakentumisesta. Millaisia ajatuksia se sinussa herättää?