



Karelia-ammattikorkeakoulu
Sosionomi (AMK)

Lego® Serious Play® - menetelmän käyttö työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi

Opas Lego Serious Play -menetelmän
käyttämiseksi

Janita Nevalainen, Riina Mutanen

Opinnäytetyö, huhtikuu 2024

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
maaliskuu 2024
Sosiaalialan koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä(t)
Janita Nevalainen
Riina Mutanen

Nimeke
Lego® Serious Play® -menetelmän käyttö työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi

Toimeksiantaja
Liperin varhaiskasvatus

Tiivistelmä

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli edistää työyhteisön hyvinvointia. Opinnäytetyössä keskityimme työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen käyttäen Lego® Serious Play® -menetelmää. Tavoitteena oli lisätä vuorovaikutusta ja hyvinvointia työyhteisössä ja tiimin sisällä.

Toteutimme opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden varhaiskasvatuksen yksikössä kahdelle eri tiimille. Järjestimme kaksi työpajaa, kullekin tiimille yhden. Työpajoissa käytimme Lego® Serious Play® -menetelmää, jonka sisältö pohjautuu kyselyn tuloksiin.

Opinnäytetyömme tuotoksena laadimme oppaan Lego® Serious Play®-menetelmän käyttämisestä. Oppaan avulla työyhteisön jäsenet voivat käyttää Lego® Serious Play®-menetelmää itsenäisesti. Tämän opinnäytetyön avulla tiimit ja työyhteisöt voivat käyttää Lego® Serious Play® -menetelmää myöhemmin esimerkiksi työpajoissa, kun kokevat haasteita keskinäisessä vuorovaikutustilanteissa tai ryhmän tilanteessa.

Kieli
suomi

Sivuja 56
Liitteet 4
Liitesivumäärä 3

Asiasanat
Lego® Serious Play®, fasilitointi, työhyvinvointi, varhaiskasvatus



THESIS
March 2024
Degree Programme in Bachelor of Social Work

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author (s)
Janita Nevalainen
Riina Mutanen

Title
The use of the Lego serious play method to promote the well-being of the work community
Commissioned by
Early childhood education and care of Liperi

The purpose of our thesis was to promote the well-being of the work community. In this thesis, we focus on promoting the well-being of the work community using the Lego® Serious Play® method. The goal was to increase interaction and well-being in the work community and within the team.

We carried out the functional part of our thesis in an early childhood education unit for two different teams. We organized two workshops, one for each team. In the workshops, we used the Lego® Serious Play® method, the content of which is based on the results of the survey.

As a result of our thesis, we prepared a guide on how to use the Lego® Serious Play® method. The guide allows members of the work community to use the Lego® Serious Play® method independently. This thesis allows teams and work communities to use the Lego® Serious Play® method later, for example in workshops, when experiencing challenges in mutual interaction situations or in a group situation.

Language
Finnish

Pages 56
Appendices 4
Pages of Appendices 3

Keywords
Lego® Serious Play®, facilitation, well-being at work, early childhood education

Sisältö

| | | |
|------|--|----|
| 1 | Johdanto | 5 |
| 2 | Varhaiskasvatus | 6 |
| 3 | Työhyvinvointi | 8 |
| 3.1 | Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät | 8 |
| 3.2 | Työhyvinvointi osana arkea | 9 |
| 3.3 | Työpaikan työhyvinvoinnin edistäminen | 11 |
| 3.4 | Vuorovaikutuksen merkitys työhyvinvoinnissa | 11 |
| 4 | Lego® Serious Play® | 12 |
| 4.1 | Fasilitointi | 12 |
| 4.2 | Lego® Serious Play® | 13 |
| 4.3 | Lego® Serious Play®- menetelmän käyttö | 15 |
| 5 | Aikaisemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt | 16 |
| 6 | Lähtökohdat | 17 |
| 6.1 | Tarkoitus, tavoite ja tuotos | 17 |
| 6.2 | Toiminta ympäristön kuvaus | 19 |
| 7 | Toiminnallinen opinnäytetyö | 19 |
| 8 | Opinnäytetyön prosessi | 20 |
| 8.1 | Konstruktivistinen malli | 20 |
| 8.2 | Aloitus- ja suunnitteluvaihe | 22 |
| 8.3 | Esivaihe | 25 |
| 8.4 | Toteutusvaihe | 30 |
| 8.5 | Tarkistus- ja viimeistelyvaihe | 37 |
| 9 | Opinnäytetyön tuotos | 39 |
| 9.1 | Opas Lego® Serious Play® -menetelmän käyttämiseksi | 39 |
| 9.2 | Tuotoksen arviointi | 39 |
| 10 | Aikataulukutus ja rahoitus | 40 |
| 11 | Pohdinta | 41 |
| 11.1 | Johtopäätökset | 41 |
| 11.2 | Luotettavuus ja eettisyys | 42 |
| 11.3 | Opinnäytetyön prosessi ja ammatillinen kasvu | 43 |
| 11.4 | Jatkotutkimus- ja kehittämismahdollisuudet | 45 |
| | Lähteet | 46 |

Liitteet

| | |
|---------|------------------------------------|
| Liite 1 | Aloituskysely |
| Liite 2 | Loppukysely |
| Liite 3 | Saatekirje |
| Liite 4 | Lego® Serious Play® -menetelmäopas |

1 Johdanto

Työhyvinvointia on vaikea erottaa ihmisen muusta hyvinvoinnista, sillä työ on oleellinen osa työssäkäyvän ihmisen elämää ja jopa keskeinen hyvinvoinnin lähde. Hyvinvointiin vaikuttavat ihmisen persoonallisuus, tarpeet, arvot, vapaa-aika ja tavoitteellinen toiminta sekä työ. Työ mahdollistaakin toimeentulon, rytmittää ja ryhdittää arkea, tuo mukanaan sosiaalisia suhteita sekä mielekästä tekemistä. Jokainen yksilö käsittää oman hyvinvointinsa henkilökohtaisesti ja jokaisella on oikeus määrittää se omalla tavallaan. (Rauramo, P. 2012. 10–11.) Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistäminen on keskeinen tavoite monille työpaikoille ja organisaatioille. Työhyvinvoinnin parantaminen edellyttää usein monen eri tekijän yhteensovittamista ja yhteistyötä niin työntekijöiden kuin organisaation johdonkin taholta. (Työterveyslaitos 2023.)

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui työhyvinvoinnin edistäminen varhaiskasvatuksessa, sillä koimme työhyvinvoinnin merkityksen tärkeäksi ja ajankohtaiseksi aiheeksi. Keskustellessa toimeksiantajan kanssa opinnäytetyöstä, saimme vinkkiä käyttää Lego® Serious Play® -menetelmää työhyvinvoinnin edistämiseen. Innostuimme menetelmän käytöstä, sillä se oli meille lasten kautta tuttu, mutta aikuisten kesken sen käyttäminen oli uutta.

Opinnäytetyömme toimeksiantajana toimii Liperin kunnan varhaiskasvatus. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli edistää työyhteisön vuorovaikutustaitoja sekä hyvinvointia käyttämällä Lego® Serious Play® -menetelmää. Käytämme tekstissä Lego® Serious Play® -menetelmästä lyhennettä LSP. Tavoitteena oli lisätä työyhteisön vuorovaikutusta ja työhyvinvointia käyttämällä työpajatoimintaa. Opinnäytetyömme tuotoksen laadimme oppaan, jonka avulla työyhteisö voi käyttää LSP-menetelmää.

2 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus on lapsen kehityksen tukemista monipuolisesti, huomioiden lapsen yksilölliset tarpeet ja kyvyt. Tämä tapahtuu suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti, ja pedagogiikka eli opetus ja kasvatus on keskeisessä roolissa. Varhaiskasvatuksen keskeisiä tavoitteita ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen, syrjäytymisen ehkäisy sekä vanhempien tukeminen lapsen kasvatuksessa. Näiden periaatteiden mukainen varhaiskasvatus luo vahvan pohjan lapsen myöhempää oppimista ja elämää varten. (Opetushallitus 2023, 16.)

Kunnan velvollisuus järjestää varhaiskasvatusta perustuu lakiin. Varhaiskasvatuksen tulee olla saatavilla kaikille kuntalaisille ja vastata käyttäjien tarpeisiin. Tällöin varhaiskasvatuksen tulee olla tarjolla lähellä käyttäjiä ja aukioloajat on huomioitava niin, että ne vastaavat huoltajien työ- ja opiskeluaikataulut sekä muut mahdolliset tarpeet. Varhaiskasvatuksen toimintamuotoja ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatustoiminta, ja vanhemmat voivat valita lapselleen sopivan vaihtoehdon perheen tarpeiden ja lapsen hyvinvoinnin näkökulmasta. Varhaiskasvatus on vapaaehtoista, ja lapsen huoltajat päättävät tarpeellisuudesta ja siitä, haluavatko he käyttää varhaiskasvatuspalveluja. (Opetushallitus 2022, 19–22.)

Varhaiskasvatuslaki (540/2018) määrittelee lapsen oikeuden varhaiskasvatukseen, varhaiskasvatuksen järjestämisen ja tuottamisen periaatteet sekä varhaiskasvatuksen tietovarannot. Tämän lain mukaan varhaiskasvatusta tarjoavat kunnat, kuntayhtymät sekä yksityiset palveluntuottajat. Varhaiskasvatusta voi saada alle kouluikäinen lapsi, joka ei vielä ole aloittanut peruskoulua. Lisäksi erityisissä olosuhteissa varhaiskasvatusta voi saada myös kouluikäinen saavuttanut lapsi. Tämä voi tapahtua esimerkiksi silloin, kun lapsi tarvitsee erityistä tukea tai muuta hoitoa ja kasvatusta, jota varhaiskasvatus tarjoaa. (Varhaiskasvatuslaki 2018.)

Varhaiskasvatus yksikkömme varhaiskasvatussuunnitelmassa arvoperustaksi kerrotaan osallisuus, turvallisuus, tasa-arvo sekä terveellinen ja kestävä elämäntapa. Myös yhteisten arvojen ja periaatteiden noudattaminen kuuluu toimintaan (lasten oikeudet, yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun vaatimus). Arvot luovat pohjan kaikelle toiminnalle ja jokainen työntekijä sitoutuu toimimaan näiden yhteisten arvojen mukaisesti. (Liperin hyvinvointilautakunta 2022, 17–18.)

Varhaiskasvatuksessa tulee noudattaa henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia ja mitoituksista annettuja säädöksiä. Henkilöstön kelpoisuuksia koskevista siirtymäsäännöksistä säädetään varhaiskasvatuslaissa. Varhaiskasvatuksessa henkilöstön merkittävänä tehtävänä on luoda luottamuksellinen ja mahdollisimman pysyvä vuorovaikutussuhde lapseen. Lisäksi henkilöstön tulisi tuntea varhaiskasvatuksen koulutusjärjestelmä sekä sen eri vaiheiden keskeiset tavoitteet, ominaispiirteet ja käytännöt. Tämä on laadukkaan kokonaisuuden lähtökohta. (Liperin hyvinvointilautakunta 2022, 9, 16.)

Varhaiskasvatuslain (540/2018) 25–28 § mukaan varhaiskasvatusyksikössä työskentelevällä henkilöstöllä on oltava tiettyjä kelpoisuusvaatimuksia. Kelpoisuusvaatimukset vaihtelevat henkilön tehtävien mukaan, vähintään kahdella kolmasosalla on oltava varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus. Kelpoisuusvaatimukset on asetettu varmistamaan, että varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on riittävä osaaminen ja pätevyys tarjota laadukasta varhaiskasvatusta lapsille. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018.)

Puhuttaessa päiväkodin tiimeistä viitataan yleisesti yksittäisen lapsiryhmän toiminnasta vastaavaan moniammatilliseen tiimiin. Tiimiin kuuluu tyypillisesti kolme aikuista, mutta tiimien kokoonpanot voivat vaihdella. Ahonen korostaa sitä, että koska päiväkodeissa työtä tehdään ennen kaikkea tiiminä, tulee tiimityön olla todella toimivaa, jotta voidaan puhua laadukkaasta pedagogiikasta. (Ahonen 2023, 16.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi on moniulotteinen kokonaisuus, johon vaikuttavat monet tekijät työn luonteesta, työympäristöstä, työyhteisöstä ja työntekijöiden omista voimavaroista. Työhyvinvoinnin edistäminen on tärkeää sekä työnantajalle että työntekijöille, ja se kattaa työn mielekkyyden, terveyden, turvallisuuden ja yleisen hyvinvoinnin. Hyvä ja motivoiva johtaminen on yksi keskeinen tekijä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Kun työhyvinvointi on kunnossa, se voi johtaa parempaan työsuoritukseen, lisätä työntekijöiden sitoutumista työhön ja vähentää sairauspoissaoloja. (STM 2023.)

Työelämään kohdistuu suuria muutospaineita, jossa keskiössä on vuorovaikutukseen liittyvien digitaalisten välineiden käyttö. Etenkin etätyön tekemisen kasvu on vauhdittanut niiden käyttöä. Nykyisin työtä voidaan tehdä eri puolilla maailmaa vuorovaikutteisten tieto- ja viestintäteknologioiden ansiosta. (Manka 2023, 10.)



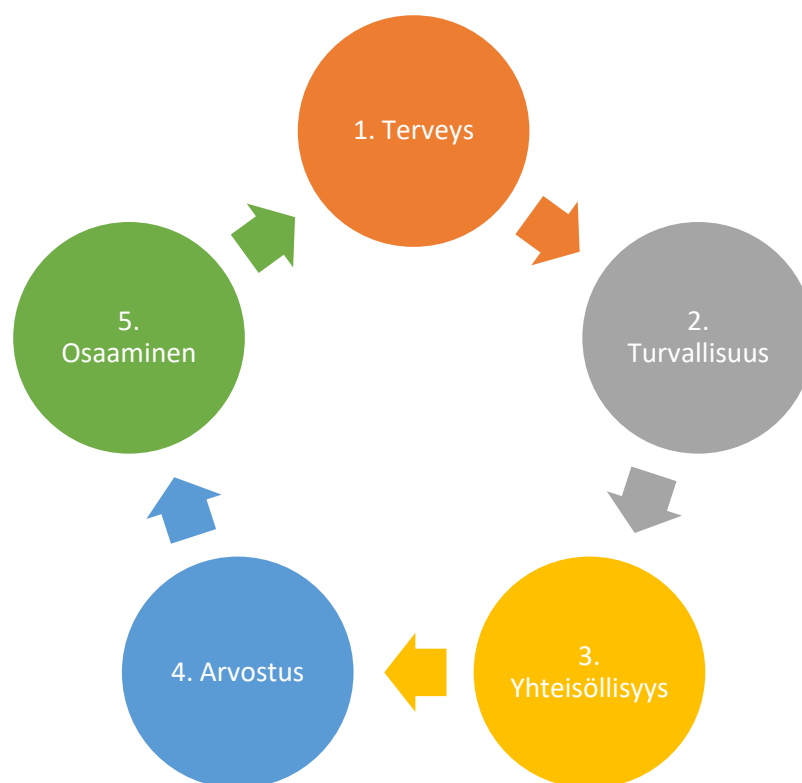
Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, Manka, M-L & Manka, M. 2023, 79.

Marja-Liisa Mankan mallissa työhyvinvointiin (kuvio 1) on viisi osa-aluetta. Kuviossa korostuu organisaation ja yksittäisen työntekijä välinen vuorovaikutus työhyvinvoinnin näkökulmasta. Organisaation työhyvinvointia edistävät piirteet ja työntekijän psykologinen pääoma. Tulkintaan vaikuttavat myös mahdollisuus vaikuttaa työhön, työyhteisö, terveys ja fyysinen kunto. Näin ollen työntekijöiden työhyvinvointi samassa työyhteisössä voi vaihdella paljon. (Manka 2015 & Manka & Manka 2023.)

Hyvinvoiva organisaatio vaatii systemaattista johtamista, strategista suunnittelua ja jatkuvaa arviointia. Tavoitteet on asetettava selkeästi ja henkilöstön voimavarot on kehitettävä. Työhyvinvointia on seurattava ja sille on asetettava konkreettiset tavoitteet. Organisaation on oltava jatkuvasti kehittyvä ja tarjottava turvallinen toimintaympäristö. (Manka & Manka 2023, 80.)

3.2 Työhyvinvointi osana arkea

Työhyvinvointia on vaikea erottaa ihmisen muusta hyvinvoinnista, sillä työ on oleellinen osa työssäkäyvän ihmisen elämää ja jopa keskeinen hyvinvoinnin lähde. Hyvinvointiin vaikuttavat ihmisen persoonallisuus, tarpeet, arvot, vapaa-aika ja tavoitteellinen toiminta sekä työ. Työ mahdollistaakin toimeentulon, rytmittää ja ryhdittää elämää, tuo mukanaan sosiaalisia suhteita sekä mielekästä tekemistä. Jokainen yksilö käsittää oman hyvinvointinsa henkilökohtaisesti ja jokaisella on oikeus määrittää se omalla tavallaan. (Rauramo, P. 2012. 10–11.)



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin portaat -malli (Rauramo 2012.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa (kuvio 2) on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Malli on koostettu yhdistelemällä ja vertailemalla jo olemassa olevista työhyvinvoinnin edistämisen malleista yhdistäen niiden sisältöjä Maslowin hierarkian mukaisesti. Maslowin mukaan perustarpeita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tunne, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Näiden pohjalta on siis luotu työhyvinvoinnin portaat -malli, ja kun perustarpeet olisivat kunnossa, työhyvinvointi olisi mahdollisimman hyvää. (Rauramo 2012, 12–15.)

3.3 Työpaikan työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvointia edistetään monin tavoin: työpaikoilla tulisi tukea työkykyä, terveellistä elämäntapaa ja kannustaa terveellisiin valintoihin. On kuitenkin huomioitavaa, että henkilökohtaiset valinnat voivat vaikuttaa omaan sekä muiden hyvinvointiin. Henkilökohtaisilla valinnoilla ja yhteisön tuella on myös merkittävä merkitys työntekijän hyvinvoinnille. (Työterveyslaitos 2023.)

Liikunnalla nähdään olevan keskeinen rooli työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisessä ja edistämässä. Liikunnan nähdään vahvistavan sekä fyysisiä että psyykkisiä voimavaroja ja vähentävän työntekijöiden sairastumista. Myös työaikaisella ruokailulla todetaan olevan vaikutusta ihmisten työssä jaksamiseen ja työkykyyn. (Työterveyslaitos 2023.)

3.4 Vuorovaikutuksen merkitys työhyvinvoinnissa

Varhaiskasvatuksessa ajatellaan, että laadukas vuorovaikutus on laadukkaan pedagogiikan perusta. Ihmisten vuorovaikutus koostuu sanattomasta ja sanallisesta viestinnästä. Usein vuorovaikutukseen katsotaan kuuluvan myös tunneilmapiiri. Aistimme tunneilmapiiriä silloinkin, kun sanattomat ja sanalliset viestit ovat vähäisiä tai puuttuvat täysin. (Ahonen 2023, 112.)

Nonverbaalinen viestintä, kuten eleet, ilmeet ja äänensävy, voi välittää voimakkaita tunteita ja vaikuttaa siihen, millaisena organisaation ilmapiiri koetaan. (Isotalus ja Rajalahti 2017, 19). Vuorovaikutus on avainasemassa organisaation ilmapiirin ja kulttuurin muodostumisessa. Se herättää tunteita, jotka vaikuttavat suoraan yleiseen mielentilaan ja siten organisaation ilmapiiriin. Yksittäisten tunnetilojen yhteisvaikutus muokkaa organisaation ilmapiiriä, joka puolestaan muodostaa merkittävän osan organisaatiokulttuuria. On tärkeää ymmärtää, että jokainen työntekijä voi omalla toiminnallaan vaikuttaa

positiivisen organisaatiokulttuurin rakentumiseen. Positiivinen käyttäytyminen ja asenteet voivat luoda myönteisen ilmapiirin työyhteisössä. Tämä tarkoittaa tietoista päätöstä toimia positiivisesti ja tukea toisiaan työympäristössä.

Myönteinen organisaatiokulttuuri on erityisen arvokas nykypäivän muuttuvassa työympäristössä. Se edistää työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista, mikä puolestaan tehostaa organisaation sopeutumista ja menestystä muuttuvissa olosuhteissa. Kyky sopeutua ja menestyä muuttuvassa työympäristössä on ratkaisevan tärkeä kilpailukyvyn kannalta. Jokainen työntekijä on siis vastuussa omalta osaltaan positiivisen organisaatiokulttuurin edistämisestä. Yhteistyöllä ja tietoisilla päätöksillä voimme luoda työympäristön, jossa kaikki voivat kukoistaa ja menestyä. (Räty 2017, 40–42).

Vuorovaikutusosaaminen on taito, jota voi kehittää. Hyvät vuorovaikutustaidot ovat olennaisia niin henkilökohtaisessa elämässä kuin työelämässäkin. On huomioitavaa, että vuorovaikutusosaaminen on monitahoinen taito, joka vaatii niin tiedon, taidon kuin motivaationkin yhdistelmää. Jatkuva itsestä lähtevä kehittäminen ja oppiminen ovat avainasemassa tämän taidon harjaantumisessa. Vuorovaikutusosaamista on kaikilla, vaikkakin toiset ovat siinä lähtökohtaisesti lahjakkaampia kuin toiset. Myös luonteenpiirteet vaikuttavat taidon harjoitteluun ja ulos tuomiseen. (Isotalus & Rajalahti 2017, 22–23.)

4 Lego® Serious Play®

4.1 Fasilitointi

Fasilitoinnilla tarkoitetaan ryhmälähtöistä työskentelyä, jossa on pyrkimys johdattaa ryhmä yhteiseen päämäärään, niin että jokainen ryhmän jäsen tulee kuulluksi. Tämän tavoitteena on helpottaa ryhmän toimintaa ja työskentelyä, edistää luovuutta ja hyödyntää kaikkien jäsenten asiantuntemusta yhteisen

tavoitteen saavuttamiseksi. Tärkeänä osana fasilitointia on ajan tehokas käyttö ja tuloksellisuuden varmistaminen. (Summa, T. & Tuominen, K. 2009, 8.)

Fasilitoinnissa on kuitenkin huomioitavaa, että tapaaminen pysyy neutraalinen ja jokainen osallistuja on sisällön tuottaja. Jokainen osallistuja pystyy itse määrittelemään kuinka paljon antaa itsestään ja jättääkö jotain tekemättä. Kuitenkin fasilitaattorin tulisi ohjata ja kannustaa ryhmää yhteiseen päämäärään ilman puuttumista työskentelyyn. (Kantojärvi, P. 2012. 11)

Parhaimmillaan fasilitointi luo muutosta. Muutos perustuu ryhmäläisten avautumiseen, luottamuksen rakentamiseen, haastavien aiheiden läpi käymiseen ja henkilökohtaiseen kehitykseen. Ryhmässä luottamuksen rakentuminen vaatii, että jokainen tulee hyväksytyksi tunteiden kanssa ja jokaisella osallistujalla on mahdollisuus sanoittaa niitä. Tällainen vaatii ohjaajilta aitoa läsnäoloa, ryhmän alku tilanteen huomiointia, ryhmän kulttuuriin mukautumista sekä itsensä avaamista ryhmäläisille. (Sipponen- Damonte. 2020. 119 & 220)

4.2 Lego® Serious Play®

LSP-menetelmä on todella monipuolinen työkalu, joka voi tuoda merkittäviä hyötyjä työyhteisön toimintaan ja työhyvinvointiin, vaikka varsinaista ongelmanratkaisua ei olisikaan tavoitteena. Menetelmä auttaa osallistamaan kaikki tiimin jäsenet ja kannustaa heitä tuomaan oman panoksensa keskusteluun ja päätöksentekoon LSP-menetelmää on alun perin kehitetty ongelmien ratkaisuun ja strategiseen ajatteluun, sitä voidaan soveltaa moniin eri tilanteisiin, kuten keskinäisen vuorovaikutuksen parantamiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Menetelmän avulla voidaan luoda yhteistä ymmärrystä, selkeyttää erilaisia vaihtoehtoja ja sitouttaa tiimi päätettyihin suuntaviivoihin. Vaikka opinnäytetyömme ei keskity ongelmanratkaisuun, uskomme, että LSP-menetelmän käyttö voi tuoda uusia näkökulmia työyhteisön

keskinäiseen vuorovaikutukseen ja siten parantaa työhyvinvointia. (LEGO® SERIOUS PLAY® 2023.)

Opinnäytetyöhömmme keskeiseksi metodologiaksi valikoitui LSP, joka menetelmänä mahdollistaa fyysisen kohtaamisen, jokaisen ryhmän jäsenen osallistumisen sekä kaikkien osallistujien äänen kuuluviin saamisen ja siinä hyödynnämme yksin-yhdessä ajattelua. Samassa se tarjoaa alustan yhteisen ymmärryksen perustaksi sekä yhteisen tarinankerronnan rakentumisen empatian ja metaforien avulla, jotka ovat liitännäisiä arkeen. On huomioitavaa, että yksilön ominaisuudet ja niiden sanoittaminen muodostaa yhteistä ryhmäidentiteettiä. Ryhmäidentiteetillä on keskeinen osa ryhmän muodostumisen kannalta se voi parantaa yhteistyötä ja yhteistä päätöksentekoa. (LEGO® SERIOUS PLAY® 2023.)

LSP on menetelmä, joka hyödyntää LEGO-palikoita ja rakentamista tiimin identiteetin ja yhteisen ymmärryksen rakentamiseen. Jokainen osallistuja rakentaa LEGO-palikoista malleja ja tarinoita, jotka edustavat heidän ajatuksiaan, näkemyksiään ja kokemuksiaan. Näiden rakennusten ja tarinoiden avulla ryhmä voi käsitellä ja ratkaista sisäisiä haasteita ja ongelmia. Tiimien motivoinnilla ja osallistamisella on suuri merkitys menetelmän onnistumiselle. Ylhäältä alaspäin tapahtuva johtaminen, jossa tiimit vain toteuttavat organisaation strategioita, ei aina motivoi tiimejä parhaaseen tulokseen. Sen sijaan tiimien osallistaminen päätöksentekoon ja ongelmanratkaisuun voi lisätä tiimien omistautumista ja sitoutumista organisaation tavoitteisiin. LSP-menetelmä tarjoaa välineitä tähän tavoitteeseen, auttaen tiimejä rakentamaan yhteistä ymmärrystä ja ratkaisemaan mahdollisia konflikteja tai haasteita luovalla tavalla. (LEGO® SERIOUS PLAY® 2023.)

Toimintaosuudessa ohjattavien kanssa LSP-pajan toiminta koostuu neljästä vaiheesta: Fasilitaattori esittää kysymyksen. Jokainen osallistuja rakentaa oman rakennelman kysymyksiin pohjautuen. LSP-menetelmän legopalikat kehitettiin juuri tätä tarkoitusta varten, jotta voidaan rakentaa mielikuvituksellisia rakenteita kolmiulotteisesti. Jokainen osallistuja kertoo

omaehtoisesti tarinansa luoden yhteyksiä todellisen ja kuvitellun välille. Rakennelma auttaa jakamaan tietoa, ymmärtämään eri näkökulmia, ratkaisemaan ongelmia ja jopa helpottamaan päätöksentekoa. Osallistujat pohtivat muiden rakentamia asioita ja käyvät keskustelua yhdessä. Tämä lähestymistapa luo turvallisen keskusteluympäristön ryhmän osallistujien kesken. Näin vältetään konflikteja ja keskustelun ajautumista henkilökohtaisuuksiin, tällä tavoin voidaan ottaa helpommin esille myös vaikeita aiheita, joista usein vaietaan. (Association of Master Trainers. 2020)

4.3 Lego® Serious Play®- menetelmän käyttö

LSP-menetelmää käytettäessä noudatetaan tiettyä prosessia, joka auttaa osallistujia käsittelemään haasteita ja tavoitteita luovasti ja systemaattisesti työpajan keston ajan. Ensimmäinen askel on **1. haasteen/tavoitteen esittäminen**. Tässä osiossa fasilitaattori selkeyttää työpajan tavoitteet ja haasteet. Osallistujille kerrotaan, mitä ollaan tavoittelemassa. Toisessa vaiheessa **2. rakentaminen**, jossa osallistujat rakentavat legopalikoista konkreettisia rakennelmia ja malleja, jotka heijastavat heidän ajatuksiaan, ideoitaan ja näkemyksiään liittyen esitettyyn haasteeseen tai tavoitteeseen. Kolmannessa vaiheessa **3. jakaminen**, jossa osallistujat esittelevät rakentamansa asiat ja kertovat niiden merkityksen ja tarinan muulle ryhmälle. Rakennelman ja haasteen välille etsitään kielikuvia. (LEGO Group 2010.)

Jokainen LEGO-työpaja tulee aloittaa esittelemällä osallistujille rakennusmenetelmiä. Ensimmäisen tehtävän on oltava yksinkertainen eikä sen tule liittyä itse päivän aiheeseen. Nämä lämmittelytehtävät auttavat osallistujia ymmärtämään, että jokainen voi rakentaa ja jokainen voi kertoa tarinansa rakentamisestaan. Riippuen ajasta ja siitä, onko osallistuja aiemmin käyttänyt lsp-menetelmän, lämmittelytehtäviä voi olla yksi tai useampia. Alkulämmittelytehtävän tarkoituksena oli myös opettaa osallistujia löytämään erilaisia tapoja rakentaa ja päästä työn imuun rakentamalla lämmittely tornin. Fasilitaattori pyytää osallistujia rakentamaan tornin. Jokainen osallistuja

rakentaa neljän minuutin ajan tornia, jonka jälkeen jokainen voi jakaa jotain tornistaan, kuten siihen liittyviä välittömiä ajatuksia. Jakamisvaiheessa varmistetaan osallistujien ymmärrys LSP-menetelmän prosessin eri vaiheissa, jotka kertaantuvat jokaisessa tehtävässä samalla tavalla. Fasilitaattori voi myös ilmaista, että jakaminen kuuluu osallistujien etikettiin. (LEGO Group 2010.)

5 Aikaisemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt

Krista Salonen on tehnyt opinnäytetyön, jonka tavoitteena on ollut suunnitella ja toteuttaa työntekijöitä osallistava työpajamalli työhyvinvoinnin ja tuotettavuuden kehittämiseksi. Opinnäytetyön kohderyhmänä toimivat tietotyöläiset.

Työpajoissa on käytetty LSP-menetelmää, joka on mahdollistanut ideoinnin innovatiivisella tavalla. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi osallistava työpajamalli, jota on toteutettu kahdessa eri organisaatiossa. (Salonen 2019.)

Heidi Grönholm-Valtonen on tehnyt ylempi amk opinnäytetyön käyttämällä LSP-menetelmää, ”Työn merkityksellisuuden kokemus, johtaminen ja muotoilu tiimitasolla – LSP tiimin identiteetin ja yhteisen ymmärryksen rakentajana”.

Opinnäytetyössä on hyödynnetty LSP-menetelmää tiimin oman identiteetin ja merkityksellisuuden muotoilussa. Opinnäytetyön tavoitteena on ymmärtää mistä tekijöistä työn merkityksellisuuden kokemus muodostuu ja miten sitä voidaan johtaa tiimitasolla. (Grönholm-Valtonen 2023.)

Lisäksi Johanna Lehtonen on tehnyt opinnäytetyön Varhaiskasvatuksessa työskentelevien työhyvinvointi -aiheella. Opinnäytetyön tavoitteena on ollut selvittää, mitkä asiat edistävät varhaiskasvattajien työssä jaksamista.

Opinnäytetyössä on noussut esille monia arkipäiväisiä teemoja, joiden avulla voidaan edistää työntekijän sekä työyhteisön hyvinvointia, näitä olivat esimerkiksi toimiva tiimi ja luotettavat työkaverit. Vastajat olivat pohtineet työssä jaksamista edistäviä sekä heikentäviä asioita, ja heitä oli haastettu pohtimaan, millä keinoin he itse voisivat edistää työssä jaksamista.

Opinnäytetyön tutkimuksessa havaittiin työntekijöiden kokevan väsymyksen ja jaksamattomuuden tunnetta päivittäin (63,5 %) tai viikoittain (37,5 %). (Lehtonen 2023.)

Laura Pekkarinen ja Johanna M Pulkkinen on tehnyt Kevan tutkimuksen ”Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022” Tutkimuksessa on noussut, että erityisesti kunta- alan varhaiskasvatuksen henkilöstö koki henkisen työkykynsä heikoksi ja heidän osuutensa aiempiin vuosiin oli kasvanut, ja nyt joka viides kaikista varhaiskasvatuksen työntekijöistä koki henkisen työkykynsä heikoksi. On huomioitavaa, että tutkimus on tehty poikkeuksellisissa olosuhteissa koronaepidemian aikaan ja samalla muutoksessa on ollut hyvinvointialueuudistus. (Pekkarinen & Pulkkinen. 2023)

Lehtosen, Pekkarisen ja Pulkkinen opinnäytetyössä ja tutkimuksessa nousi esiin varhaiskasvatuksen henkilöstön väsymyksen ja jaksamattomuuden tunteet. Suureksi huoleksi on noussut henkilöstöpula, tarkemmin pätevän henkilöstön riittäminen. Alan työoloja sekä palkkausta on syytä ajatella, kun pohditaan varhaiskasvatushenkilöstön työssä jaksamista ja henkistä kuormittumista.

6 Lähtökohdat

6.1 Tarkoitus, tavoite ja tuotos

Opinnäytetyön tarkoituksena on työhyvinvoinnin tukeminen LSP-menetelmän avulla. Kyselylomakkeen pohjalta suunnittelemme LSP-menetelmätoiminnan. Toivomme, että LSP-menetelmä antaa sekä tiimille että esihenkilölle tietoa tiimin hyvinvoinnista ja auttaa mahdollisesti edistämään kokonaisvaltaisesti myös koko päiväkodin työntekijöiden hyvinvointia ja keskinäistä vuorovaikutusta. Lopuksi kyselylomake LSP - menetelmän hyödyllisyydestä. Opinnäytetyömme toiminnalliset osuudet toteutetaan päiväkodilla tammikuussa 2024.

Opinnäytetyössä kohdennamme työpajatyöskentelyn työyhteisön vuorovaikutukseen, työyhteisötaitoihin sekä ryhmän toimivuuteen.

Opinnäytetyön tavoitteena on vuorovaikutuksen edistäminen. Työyhteisötaidot viittaavat työntekijän kykyyn luoda ja ylläpitää hyvää työilmapiiriä sekä toimia vastuullisena, rakentavana ja tuottavana työyhteisön jäsenenä. Nämä ovat olennainen osa työelämässä menestymistä. Työyhteisötaidot ovat tärkeitä kaikille työntekijöille, oli sitten kyse millaisesta työtehtävästä tahansa tai missä asemassa toimii organisaatiossa. Esimerkkejä työyhteisötaidoista ovat esimerkiksi roolien ymmärtäminen työyhteisöissä, vuorovaikutus- ja palautetaidot, pelisääntöjen ymmärtäminen sekä käytöstavat ja taito ratkaista ristiriitoja. (Jääskeläinen 2023.)

Tuotokseksi tässä opinnäytetyössä muodostuu opas. Oppaassa käymme läpi, kuinka LSP menetelmää voidaan käyttää varhaiskasvatuksessa. Opas toteutetaan sähköisessä muodossa. Teemme oppaan PowerPoint -esitykseksi ja pdf-tiedostoksi, näin ollen tiedostoa voidaan käyttää monipuolisesti eri tarkoituksiin. Hyvä opas perustuu tutkittuun tietoon ja tarjoaa lukijalleen kattavan paketin tietoa kyseisestä aiheesta. Opas on kohdennettu tietylle kohderyhmälle, ja tämä käy selkeästi ilmi alkusanoista. Hyvä opas on myös visuaalisesti selkeä, ja se on kirjoitettu ymmärrettävällä kielellä, jotta lukija voi helposti omaksua esitettävät tiedot. Lisäksi hyvässä oppaassa käytetty termistö on selitetty selkeästi ja ymmärrettävästi. (Torkkola ym. 2002, 34–38.)

Hyvän oppaan ulkoasu on selkeä ja helposti lähestyttävä, sillä huoliteltu ulkoasu vaikuttaa oppaan kokonaisvaikutelmaan ja sisällön ymmärrettävyyteen. Kaikkea kerrottavaa ei voida ilmaista yhdessä oppaassa, jotta vältetään liiallinen tekstimäärä, josta lukija ei saa selvää. Toimiva opas jaetaan useiksi erillisiksi ohjeiksi, ja selkeä kappalejako auttaa lukijaa hahmottamaan oppaan sisällön kokonaisuutta. Väliotsikot erottavat eri aihealueet toisistaan ja tekevät oppaasta helpommin hahmotettavan. Oppaassa tulisi hyödyntää erilaisia kuvia, jotka liittyvät oppaan asiasältöön. Oikein valitut kuvat herättävät lukijassa mielenkiintoa ja auttavat selkeyttämään oppaan tekstiä. On kuitenkin tärkeää,

että kuvat ovat asianmukaisia eivätkä pelkästään koristekuvia. Jos sopivia kuvia ei ole saatavilla, on parempi jättää opas kuvittamatta. Lisäksi oppaan kielen tulee olla selkeää ja ymmärrettävää. Tekstin tulisi olla kirjoitettu selkeällä kieliällä, jotta lukija voi helposti omaksua esitetyt ohjeet ja tiedot. Oikeakielisyys edistää oppaan ymmärrettävyyttä ja lisää sen lukukokemuksen laatua. (Torkkola ym. 40–41, 53, 55, 46.)

6.2 Toiminta ympäristön kuvaus

Toiminnallinen opinnäytetyömme on toteutettu yhdessä Liperin päiväkodissa. Päiväkodista valikoitui kaksi tiimiä, jotka ovat eri tiimin kehityksen vaiheissa. Toinen tiimeistä on uusi, joka on aloittanut toimintansa syksyllä 2023 ja tiimi saattaa olla vielä toisilleen tuntematon ja tiimiytyminen on vasta aluillaan. Toinen tiimeistä taas on jo työskennellyt keskenään edellisen toimintakauden ajan. Pidimme tiimeille omat työpajat, joissa toteutimme LSP-menetelmän mukaisen toiminnan. Tiimeissä työskentelevät varhaiskasvattajat ovat varhaiskasvatuksen opettajia tai sosionomeja sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitajia.

7 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on ammatilliseen käyttöön suunnattu ohjeistus, opas tai opastus. Opinnäytetyön keskeinen piirre on olla työelämälähtöinen, käytännönläheinen ja tutkimuksellisella asenteella toteutettu. Toiminnallisen opinnäytetyön toteutustapa voi vaihdella, ja se voi olla esimerkiksi kirja, kansio, vihko, opas, verkkosivusto tai jopa tapahtuman järjestäminen. Vaikka lähteiden määrä ei olekaan toiminnallisessa opinnäytetyössä tärkein mittari, niiden laatu ja sopivuus kyseiseen työhön ovat olennaisia. Lähteiden tulisi olla relevantteja ja asiantuntevia, ja niiden avulla opinnäytetyön lukija voi syventää

ymmärrystä aiheesta ja arvioida opinnäytetyön esittämiä ratkaisuja tai suosituksia. (Vilka & Airaksinen 2003, 9–10, 76.)

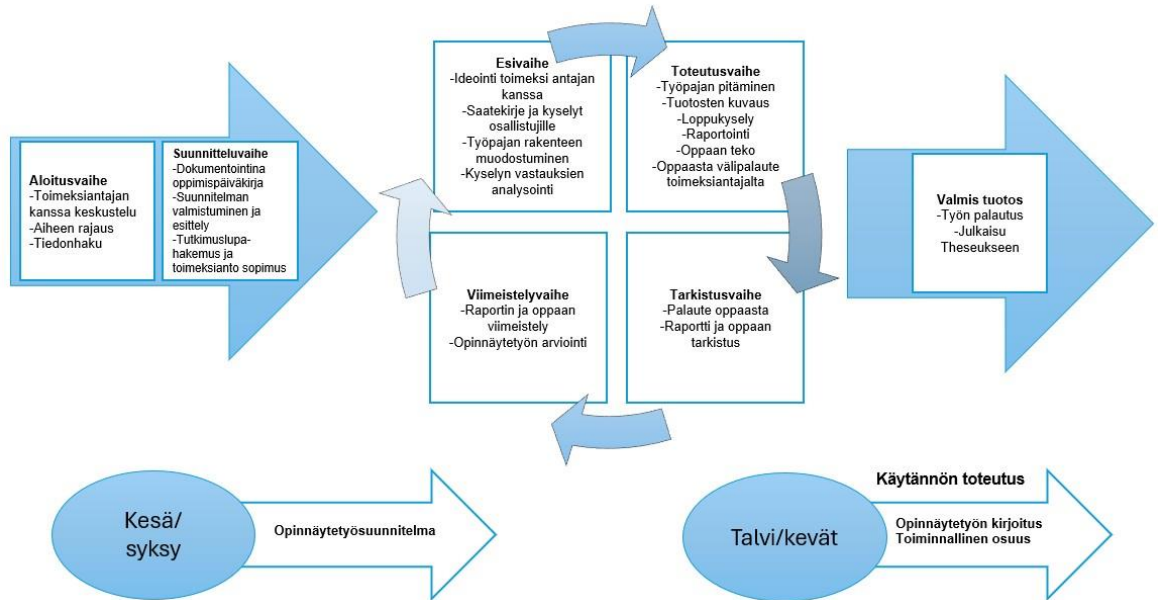
Toiminnallisessa opinnäytetyössä lähdetään liikkeelle aiheanalyysistä, joka voi sisältää aiheen ideointia ja tarkastelua. Aiheen valinnassa on keskeistä, että se motivoi tekijää ja että se on ajankohtainen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tavoitteena on yleensä tarjota konkreettisia ohjeita, suosituksia tai ratkaisuja työelämän haasteisiin. Tämä voi tapahtua esimerkiksi oppaan, ohjeistuksen tai koulutusmateriaalin avulla. Toiminnallisessa opinnäytetyössä voidaan myös pyrkiä aktivoimaan ihmisiä osallistumaan johonkin toimintaan tai tapahtumaan, kuten koulutukseen, työpajaan tai projektiin. (Vilka & Airaksinen 2003, 23, 38.)

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tehdään tuotos, joka voi olla esimerkiksi malli, opas, esite, perehdytyskansio tai prosessikuvaus. Lisäksi toiminnallisessa opinnäytetyössä oleellista on eri vaiheessa mukana olevat toimijat, joiden kanssa toimitaan dialogisessa vuorovaikutussuhteessa tietyssä toimintaympäristössä. Tämä vuorovaikutus voi sisältää erilaisia toimintoja, kuten keskustelua, arviointia, toiminnan uudelleensuuntaamista, vertaistukea sekä palautteen antoa ja vastaanottoa. (Salonen 2013, 5–6.)

Toiminnallisen opinnäytetyömme tuotos on opas, jonka avulla varhaiskasvatuksen henkilöstö voi käyttää LSP-menetelmää. Oppaassa on valmiit ohjeet menetelmän pikakäyttöön sekä suunnitelmarunko, jonka avulla tiimi voi käyttää LSP-menetelmää.

8 Opinnäytetyön prosessi

8.1 Konstruktivistinen malli



Kuvio 3. Opinnäytetyön työskentelyprosessi Salosen (2013, 20) mallia mukailien.

Konstruktivistisen mallin (kuviokuva 3) mukaan aloitusvaiheessa tunnistetaan kehittämistarve ja määritellään alustava kehittämistehtävä, tunnistetaan toimintaympäristö ja mahdolliset toimijat, jotka ovat mukana työskentelyssä ja arvioidaan heidän osallistumisensa ja sitoutumisen työskentelyyn. Aloitusvaiheen jälkeen tapahtuu suunnitteluvaihe, jolloin hankkeesta tehdään kirjallinen opinnäytetyösuunnitelma. Suunnitelmassa määritellään tarkemmin työn tavoitteet, ympäristö, vaiheet, toimijat eli ydin- tai avainhenkilöt, TKI-menetelmät, materiaalit ja aineistot, tiedonhankintamenetelmät, dokumentointitavat ja tuotettujen dokumenttien käsittely sillä tarkkuudella, kun ne siinä hetkessä tiedetään. Samalla on tärkeää selvittää mukana olevien toimijoiden tehtävät ja vastuut. Etukäteen ei voida tietää, mitkä suunnitelmat onnistuvat ja toimivat, joten on tärkeää, että työskentely on suunniteltu mahdollisimman huolellisesti. (Salonen 2013, 17.)

Aloitus- ja suunnitteluvaiheen jälkeen on esivaihe, joka tapahtuu ennen varsinaisen työskentelyn käynnistymistä. Tässä vaiheessa siirrytään käytännössä ”kentälle” eli siihen ympäristöön, missä varsinaisen työskentely

tapahtuu. Esivaihe voi olla ajallisesti lyhyt ja sen tarkoituksena on valmistella työskentelyä ja organisoida yhdessä tulevaa toimintaa. (Salonen 2013, 17.)

Toteutusvaiheessa kaikki opinnäytetyön osatekijät konkretisoituvat ja työskentely siirtyy suunnittelusta käytäntöön. Tässä vaiheessa toteutuvat seuraavat osatekijät: toimijat (ketkä ovat mukana, mitä he tekevät ja mikä on heidän roolinsa, vastuunsa ja sitoutumisensa), TKI-menetykset (miten tehdään), materiaalit ja aineistot (mitä tietoa tarvitaan kehittämisen tueksi ja kuvaamiseksi) ja dokumentointitavat (miten tuotetut materiaalit ja aineistot kirjoitetaan, tallennetaan, kuvataan ja äänitetään). Toteutusvaiheessa korostuvat myös ammatilliset kvaifikaatiot, kuten suunnitelmallisuus, vuorovaikutteisuus, epävarmuuden sieto ja itsensä kehittäminen. (Salonen 2013, 18.)

Tarkistusvaiheessa arvioidaan yhdessä toimijoiden kanssa syntynyttä tuotosta ja palautetaan se tarvittaessa takaisin työstövaiheeseen tai siirretään suoraan viimeistelyvaiheeseen. Vaiheena se voi olla ajallisesti lyhyt tai kertaluonteinen. Tarkistusvaiheen voidaan ajatella kuuluvan ja sisältyvän kaikkiin eri vaiheisiin. (Salonen 2013, 18.)

Viimeistelyvaihe on hiomista ja karsimista, ja se voi kestää yllättävän kauan. Vaiheessa on viimeisteltävä sekä tuotos että opinnäytetyöraportti. Nämä muodostavat yhdessä toiminnallisen opinnäytetyön. Tässä vaiheessa tuotos voidaan esitellä käyttäjille, asiakkaille, työntekijöille tai ulkopuolisille henkilöille. Lopuksi on valmis tuotos, joka päätetään, esitetään ja tarvittaessa levitetään. (Salonen 2013, 18–19.)

8.2 Aloitus- ja suunnitteluvaihe

Aloitimme opinnäytetyön prosessin kesällä 2023. Lähdimme perustamaan tietopohjaa LSP menetelmästä, työhyvinvoinnista ja varhaiskasvatuksesta. Toimeksiantajanamme toimii Liperin varhaiskasvatuksen varhaiskasvatus yksikkö ja sen kaksi erilaista tiimiä.

Olemme keskustelleet päiväkodin esihenkilön kanssa dialogisesti opinnäytetyöstämme ja työskentelyyn osallistuvista tiimeistä. Keskustelussa nousi esiin vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin edistäminen. Dialogisella vuorovaikutusorientaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa pyritään tasapainoiseen ja vastavuoroiseen työskentelyyn sekä rakennetaan yhteisymmärrystä. Perustana on molemmin puolinen kuuntelu, kunnioitus ja huomioon ottaminen. Ohjaustilanteessa vuorovaikutus rakentuu yhteistyössä kaikkien osallistujien kesken. Osaava ohjaaja voi kuitenkin tehdä ohjauksellisia aloitteita, jotka tukevat dialogin syntymistä. Työtapa mahdollistaa reflektion koska kuunteleminen ja vastavuoroinen puhuminen tarjoaa tilaisuuden moniäänisyydelle ja uusille merkityksille. Reflektio on toimintaa, jossa jokainen analysoi kriittisesti omaa toimintaa ja samalla pohtii toimintaa, seurauksia ja perusteita. Osana reflektiota on omien asenteiden, arvojen, tunteiden, uskomusten, ajatusten ja omatoiminnan tarkastelu sekä eettisten ratkaisujen tarkastelu. (Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä 2011. 58–59. Raatikainen, Rahikka, Saarnio, Vepsä, & Hyvärinen. 46–47.)

Dokumentointina suunnitelman aloitusvaiheesta asti olemme käyttäneet oppimispäiväkirjaa. Oppimispäiväkirjan kirjoittamisen tarkoituksena on tukea oppimisprosessiasi, olemme perehtyneet opinnäytetyön aiheeseen ja sen kirjallisuuteen. Hyvästä oppimispäiväkirjasta tulee selvästi näkyä, että olet opetellut ja opiskellut keskeisiä asioita ja samalla ymmärtänyt ne. Päiväkirjasta näkyy myös omaehtoista pohdintaa opinnäytetyössä heräävistä kysymyksistä ja asiayhteyksistä. Olemme kirjoittaneet sitä omin sanoin ja pohtineet asioita yhdessä mahdollisimman monesta näkökulmasta. (Nikander 2008.)

Keskeinen osa suunnitteluvaihetta on opinnäytetyösuunnitelman tekeminen. Suunnitelmaan tulee sisällyttää työvaiheet, tavoitteet, työskentelymenetelmät, aineistot, materiaalit, toimintaympäristö, toimijat ja tiedonhankintamenetelmät sekä dokumentoitavat. Näiden osa-alueiden avulla suunnitelma saadaan selkeäksi ja helposti toteutettavaksi, ja se auttaa varmistamaan suunnitelman onnistumisen ja tavoitteiden saavuttamisen. (Salonen 2013, 17.) Allekirjoitimme

toimeksiantajan ja ohjaavan opettajan kanssa toimeksiantosopimuksen, sekä haimme tutkimusluvan toimeksiantajaltamme. Lisäksi teimme tiedonkeruuta osallistuvilta tiimeiltä kyselylomakkeella.

Suunnitteluvaiheessa muodostimme käsityksen opinnäytetyön sisällöstä. Aloitimme suunnitelman tekemisen lähtötilanteen kartoituksesta. Suunnitelmassa kartoitettiin kyselyn avulla. Suunnitelmassa muodostui käsitys siitä mitä ollaan tekemässä, miten tehdään ja miksi tehdään. Suunnitelma tuki tavoitteeseen pääsemistä. Suunnitteluvaihe sitouttaa opinnäytetyön aiheeseen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 26–27.)

Salosen (2013, 23) mukaan tiedonhankintamenetelmät koostuvat materiaaleista ja aineistoista. Meidän kyselymme pohjautuukin tämän opinnäytetyön materiaaleihin, aineistoihin ja toimeksiantajan pohdintaan. Opinnäytetyössämme tiedonhankintamenetelmät ovat kyselyt sekä havainnointi. Kysely toteutetaan vaihtoehtokysymyksillä lomakekyselynä, jotta saadaan tietoa työntekijöiltä mahdollisimman tarkasti tämänhetkisestä tilanteesta.

Vaihtoehto- ja asteikkokysymykset ovat yleisiä kyselylomakkeiden tyyppisiä. Vaihtoehtokysymyksissä vastaajat valitsevat valmiista vaihtoehdoista sen, joka parhaiten vastaa heidän näkemystään tai tilannettaan. Asteikkokysymyksissä vastaajien odotetaan ilmaisevan tietyn asteen sopivuutta, tyytyväisyyttä tai muuta mielipidettä valitsemalla asteikon eri kohtien välillä. Esimerkiksi: "Olen tyytyväinen työympäristööni" - vastausasteikko voi olla "Täysin eri mieltä" - "Täysin samaa mieltä". (Hirsijärvi ym. 2009, 199–200.)

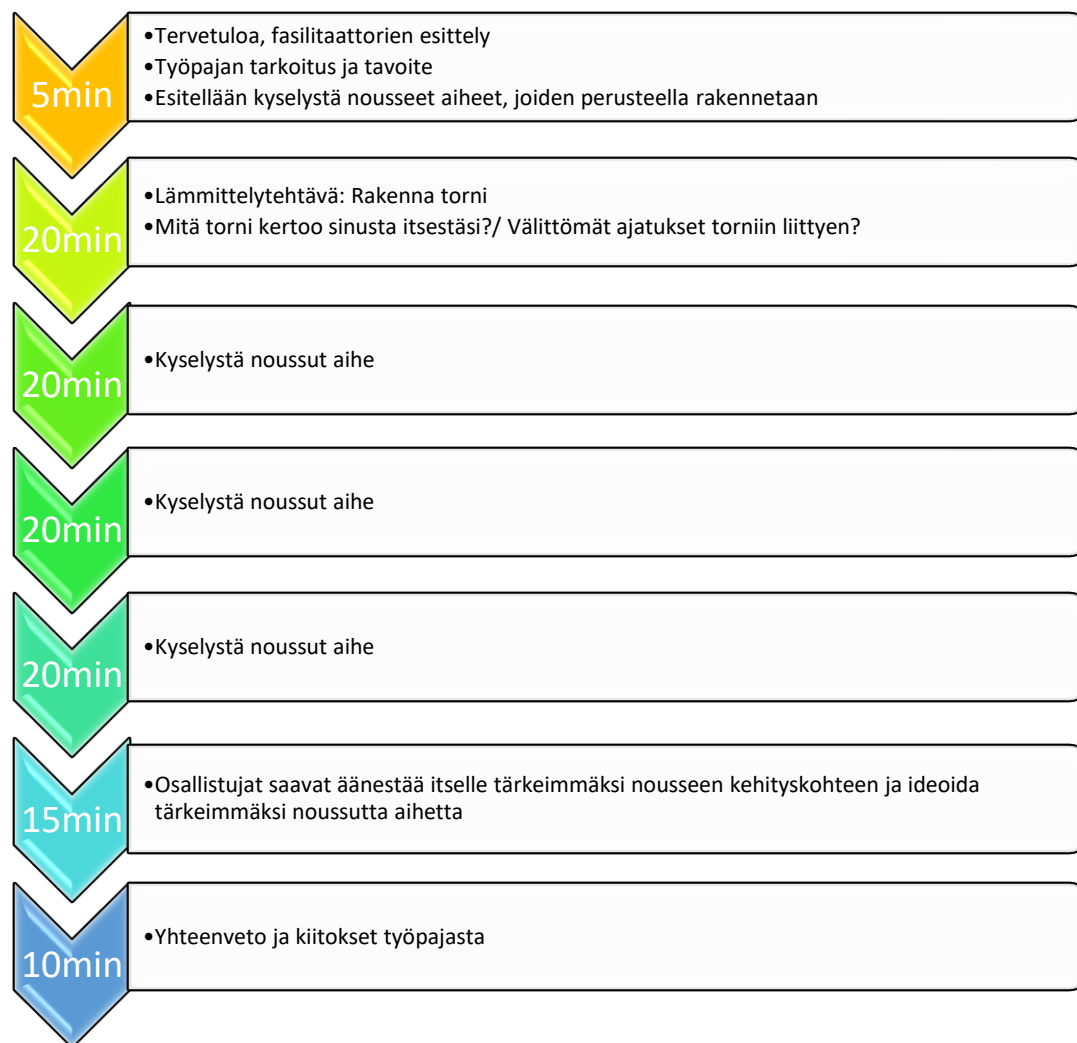
Kysely on yleinen tapa kerätä aineistoa. Standardoitu kysymysmuoto tarkoittaa, että kyselyssä esitetyt kysymykset ovat samat kaikille vastaajille, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla muotoiltuina. Tämä varmistaa vastausten vertailtavuuden ja luotettavuuden. Standardoitu kysymysmuoto on tärkeä tutkimuksen luotettavuuden ja validiteetin kannalta, koska se auttaa varmistamaan, että kaikki vastaajat kohtaavat samat kysymykset samalla

tavalla. Tämä mahdollistaa luotettavien johtopäätösten tekemisen. (Vilkkä 2007, 28.)

8.3 Esivaihe

Suunnitteluvaiheen jälkeen opinnäytetyön teko siirtyy esivaiheeseen, jonka tarkoituksena on valmistella varsinaista työskentelyä toimintaympäristössä ja varmistaa, että kaikki osapuolet ovat valmiita aloittamaan työn suunnitellusti. Vaikka esivaihe voi olla lyhyt, sen avulla varmistetaan, että kaikki on valmiina ja että työskentely pääsee käyntiin sujuvasti ja tehokkaasti. (Salonen 2013, 17–18.) Prosessimme esivaiheessa olemme keskustelleet dialogisesti toimeksiantajan edustajan kanssa suunnitellusta kyselystä, onko se hänen mielestään kohdennettu oikein tai onko siinä tarvetta muutoksille. Suunniteltu kysely oli edustajan mielestä rakennettu hyvin huomioiden teoriapohja ja heidän tarpeensa. Muutoksia kyselyyn ei tarvinnut tehdä. Jaoimme tiimeille saatekirjeet työpajoista sekä kyselylomakkeet. Lisäksi olemme suunnitelleet työpajan rakenteen mahdollisimman tarkasti (kuvio 4). Esittelimme työnantajan edustajalle työpajarakenteen suunnitelmaa ja hänen huomionsa oli, että ajallisesti työpaja on tiivis ja se ei kuormita liikaa työntekijöitä.

Toteutusvaiheessa käytämme työpajatoimintaa. Työpajatyöskentelyllä on monta nimeä – työpaja, workshop, yhteiskehittäminen. Työpajatyöskentely mahdollistaa työskentelyä sovitun tavoitteen eteen ja työn lopputulos syntyy ryhmän yhteisestä ponnistelusta. Työpajat antavat mahdollisuuden vaikuttaa ja osallistua, mutta myös yhteistyö lisää usein ymmärrystä toiminnan laajemmasta kokonaisuudesta. (Elonheimo 2022.) Havainnointia tapahtuu työpajatoiminnassa, jossa teemme muistiinpanoja ja kuvaamme tuotoksia.

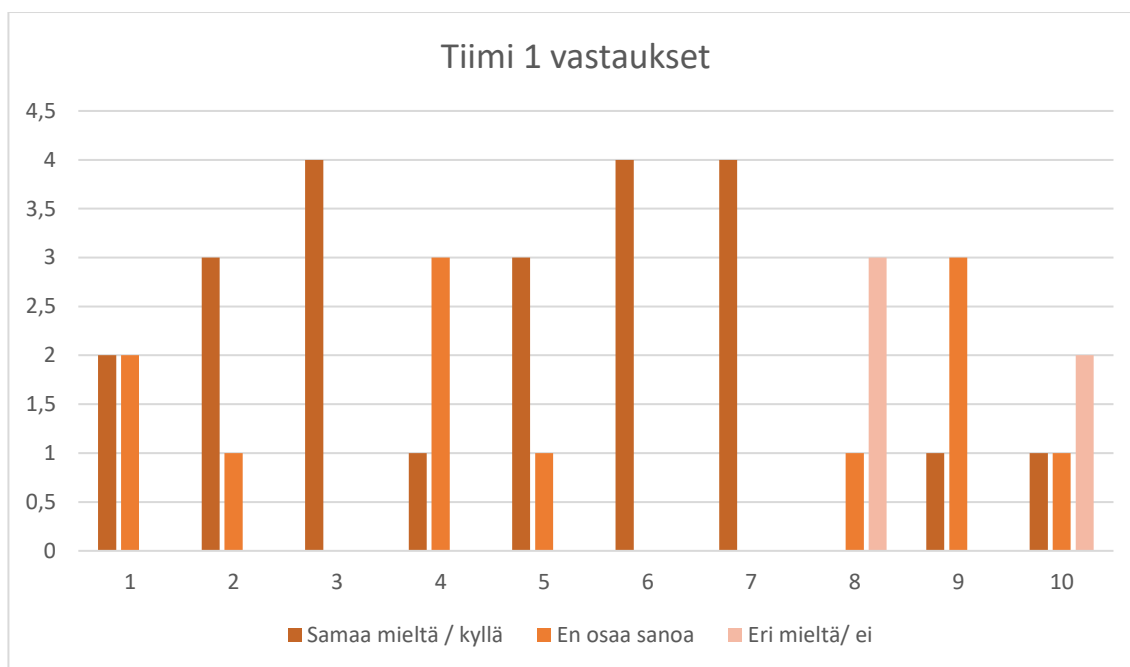


Työpajan rakenne (kuvio 4).

Työpajat aloitetaan esittelyllä, työpajan tarkoituksen ja tavoitteiden nostolla, jonka yhteydessä kerrotaan kyselyssä nousseet aiheet, joiden perusteella lähdetään rakentamaan. Fasilitaattorit pitävät työpajoja vuorotellen havainnoinnin ja reflektion tueksi.

Aluksi on lämmittelytehtävä, jossa rakennetaan torni. Tavoitteena on tutustua lego palikoihin ja kertoa itsestään ja ajatuksistaan. Seuraavat kolme aihetta ovat varattu kyselystä nousseille aiheille, jotka tarkentuvat, kun saamme kyselyn vastaukset. Kirjoitamme post-it lapuille osallistujien kertomuksen. Tämän jälkeen osallistujat saavat äänestää itselle tärkeimmän kehityskohteen ja ideoida tiiminä aihetta. Lopuksi pieni yhteenveto ja kiitokset työpajasta. Kerrotaan, että tehdään koonti ja pikaopas LSP-menetelmän käyttöön.

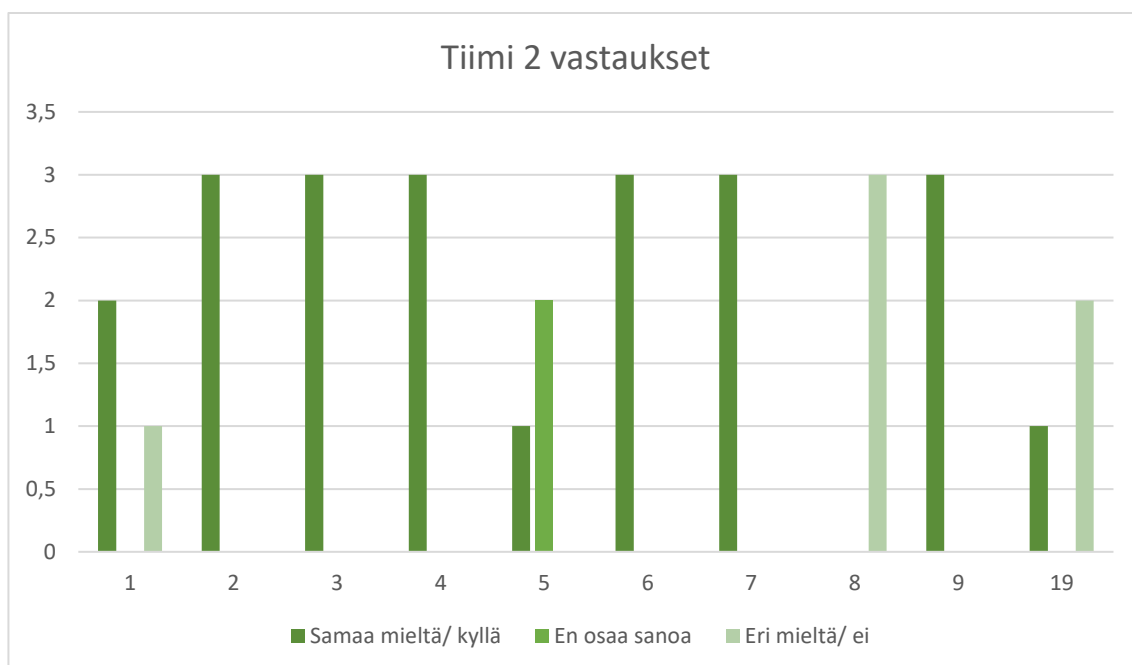
Kyselyn vastauksien pohjalta suunnitellaan työpajatoiminnan aiheet. Vastauksien pohjalta keskustellaan päiväkodin esihenkilön kanssa nousseista kohdista, ja mitä alamme työstämään kyseisen ryhmän kanssa.



Kyselyn vastaukset (kuvio 5).

Kyselyssä nousseet vastaukset tiimiltä 1. Liitteessä 1 voi tarkastella tarkemmin kysymyksiä. Aiheet, mitkä nousivat kyselystä ovat ”koetko jaksavasi nykyisessä työssäsi?”, ”onko töihin tulo mielekästä?” sekä ”oletteko saaneet ratkaistua kaikki ristiriidat?”. Näiden perusteella teimme kysymykset työpajaan, jotka ovat:

1. Rakenna: mikä auttaa jaksamaan työssäsi?
2. Rakenna keskeiset työtehtäväsi
3. Rakenna: millainen on hyvä vuorovaikutus tiimissäsi?



Kyselyn vastaukset (Kuvio 6)

Kyselyssä nousseet vastaukset tiimiltä 2. Liitteessä 1 voi tarkastella tarkemmin kysymyksiä. Aiheet, mitkä nousivat kyselystä ovat: ”koetko jaksavasi nykyisessä työssäsi?”, ”ovatko kaikki työntekijät tehtävistään perillä?” ja ”oletteko saaneet kaikki ristiriidat ratkaistua?”. Näiden perusteella teimme kysymykset työpajaan, jotka ovat:

1. Rakenna; mikä auttaa jaksamaan työssäsi?
2. Rakenna unelmiesi työpäivä?
3. Rakenna: millainen on hyvä vuorovaikutustilanne tiimissäsi?

Jotta työpajasta saadaan hyötyä, eikä se jäisi irralliseksi, sen hyödyllisyyden varmistamiseksi tarvitaan huolellista suunnittelua ja selkeiden tavoitteiden määrittelyä sekä on osattava kertoa osallistujille, miten työpajan tuloksia hyödynnetään kehittämistyössä. Ennen työpajan alkua on tärkeää päättää, mitä tuloksia halutaan saavuttaa ja valita sopivat menetelmät näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Työpajan suunnittelussa on keskityttävä ennen kaikkea tavoitteisiin, ei niinkään valmiisiin menetelmiin. Lisäksi on tärkeää varata riittävästi resursseja asiakkaiden osallistamiseen. Yksittäisen työpajan suunnittelussa on syytä pitäytyä yksinkertaisissa tehtävissä, jotta osallistajat voivat keskittyä olennaiseen. Työpajan ilmapiiriin tulee olla avoin ja kannustava,

jotta kaikki tuntevat olonsa tervetulleiksi ja uskaltavat osallistua aktiivisesti. Aikataulut on tehtävä huolellisesti, mutta joustavasti, ja taukoja on hyvä varata riittävästi, sillä työpajat voivat olla intensiivisiä ja raskaita osallistujille. Työpajojen keston tulee olla sopiva ryhmän koon ja opinnäytetyön vaatimusten mukaan, usein onkin parempi pitää useampia lyhyitä työpajoja eri päivinä kuin koko päivän kestävä työpaja. (Järvi, Lehtonen, Martinsuo, Tuominen & Valtanen 2015, 37–39.)

Työpajatoiminnassa fasilitaattorin on tärkeä huolehtia osallistujien tasa-arvoisesta osallistumisesta, aikataulun pitämisestä, asiassa pysymisestä ja etenemisestä. Fasilitaattorin rooli korostuu mahdollisissa hankalissa tilanteissa, kun keskustelut rönsyilevät, aikataulu venyy, suunnitelmat eivät pidä tai syntyy ristiriitaitilanteita, fasilitaattorin tehtävänä on rauhoittaa tilanne ja palauttaa työpaja raiteilleen. Rönsyileviä keskusteluja ei kannata katkaista ja kieltää, vaan tarttua hankaliin aiheisiin ja ristiriitoihin, kirjata tärkeimmät asiat paperille, ja sen jälkeen jatkaa työpaja prosessia. Tällöin asioihin voidaan palata myöhemmin. (Järvi ym. 2015, 40–41.)

Havainnointi eli observointi on aineistonhankintamenetelmä, jossa tutkittavaa ilmiötä tarkkaillaan ja siitä kerätään tietoa havaintojen avulla. Tämä menetelmä soveltuu erityisesti vuorovaikutuksen ja toiminnan tutkimiseen. Havainnoinnin avulla voidaan kerätä välitöntä tietoa yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden toiminnasta ja käyttäytymisestä. Havainnointia voidaan toteuttaa sekä ihmisten verbaalisen että nonverbaalisen käyttäytymisen tarkkailulla. Esimerkkejä havainnoinnista ovat keskustelujen, eleiden, ilmeiden ja liikkeiden seuraaminen. Havaintoja voidaan tallentaa eri tavoin, kuten tekemällä muistiinpanoja, ottamalla valokuvia, äänittämällä tai videoimalla tilannetta. Tämä dokumentointi auttaa tutkijaa tarkastelemaan havaintoja jälkikäteen ja analysoimaan niitä tarkemmin. Havainnointi tarjoaa mahdollisuuden saada syvällistä ja kokonaisvaltaista ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, koska se perustuu suoraan havaintoihin ja tosiasioihin. (Jyväskylän yliopisto 2015.) Työpajoissa toteutamme havainnointia. Havainnoimme, miten työntekijät keskustelevat ja mitä, millainen tiimi on työpajan alussa ja lopussa sekä mahdollistaako

työpajatoiminta vuorovaikutuksen. Kiinnitämme huomiota myös työntekijöiden sanattomaan vuorovaikutukseen, ilmeisiin ja eleisiin. Dokumentoimme työpajatoimintaa tekemällä muistiinpanoja ja kuvaamalla tuotoksia.

8.4 Toteutusvaihe

Toteutusvaihe on kaikista pitkäkestoisin ja intensiivisin vaihe, sillä tässä vaiheessa opinnäytetyön suunnitelma pannaan käytäntöön ja työskentely siirtyy konkreettiseen toteutukseen toimintaympäristössä. Toteutusvaiheessa tapahtuu opinnäytetyön varsinaisen sisällön ja tavoitteiden toteutus, ja tässä vaiheessa valmistuu opinnäytetyön pääasiallinen aineisto. (Salonen 2013, 17–18.)

Toteutusvaiheen käytännön toteutuksen teimme päiväkodilla, jossa pidimme työpajat kyselyjen pohjalta kahdelle kohde tiimille. Työpajojen aikana toinen meistä kirjasi havainnoita opinnäytetyöpäiväkirjaan ja työpajan jälkeen kävimme havainnoista dialogista keskustelua keskenämme sekä annoimme toisillemme kehittävää palautetta fasilitaattorina toimimisesta. Opinnäytetyömme tuotoksena valmistimme oppaan, kuinka käyttää nopeasti LSP-menetelmää.

Pajassa LSP-menetelmää käytettiin vuorovaikutuksen ja hyvinvoinnin edistämiseksi sekä niin, että jokaisen työyhteisön jäsenen ääni tuli kuuluviin. Osallistujat saivat aluksi tutustua palikoihin. Palikoilla oli tarkoitus rakentaa kyselyn pohjalta nousseita vuorovaikutusta edistäviä asioita tai hyvinvointia edistäviä asioita (liite 2). Menetelmä kehittää osallistujien yhteistyötaitoja ja vuorovaikutusta. (Association of Master Trainers. 2020)

Osallistuja kertoivat, että työpajassa toteutettu LSP-menetelmä oli mukavaa ja vapauttavaa. Yksi osallistuja kertoi, että tuntui ihan kuin hartioilta olisi tipahtanut osa taakasta pois.

Olimme sopineet palaverin toimeksiantajan edustajan kanssa, mutta tämä peruuntui meistä johtumattomista syistä. Sovimme viestitse, että lähetämme oppaan edustajalle sähköpostilla. Välipalautte oppaasta oli, että oppaalla on

oikea suunta. Siihen kuitenkin kaivataan lisää teoriaa sekä kieliasun tarkastelua.

Työpaja 1

Ensimmäiseen työpajaan pääsi osallistumaan kaikki alkukyselyn täyttäneet tiimin jäsenet. Tämä tiimi oli jo työskennellyt yhdessä pidemmän aikaa, ja se näkyi. Jokaisen oli helppo osallistua ja keskustella aiheesta kuin aiheesta. Tiimin välinen vuorovaikutus näyttäytyi helppona ja huumorintajuksena.

Lämmittelytehtävänä tornin rakentaminen innosti osallistujia. He keskustelivat aiheesta jo rakennusvaiheessa, mallinsivat toistensa rakennelmia ja ideoivat yhdessä. Tornirakennelmasta nousi työntekijöiden tämänhetkinen tila ja arjen hektisyys. Lämmittelytehtävä vei osallistujien ajatukset pois työpäivästä.

Ensimmäiseen kysymykseen ”mikä auttaa jaksamaan työssäsi?” osallistujat keskittyivät mielestämme paremmin kuin tornin rakentamiseen. Rakentamiseen oli aikaa noin 10 minuuttia. Osallistujat kertoivat kukin vuorollaan omat jaksamiseen vaikuttavat tekijät. Näitä olivat muun muassa palkka, hyvä tiimi, vapaa-ajan ”rullaaminen” niin ettei kotona ole ongelmia, liikunta, lemmikkieläimet, kavereiden kanssa juttelu, luonto ja ympäristö sekä kotona puuhastelu. Lisäksi lomat, ystävät ja perheen yhteiset harrastukset motivoivat.

Toisena tehtävänä oli rakenna ”unelmien työpäivä”. Rakentaminen alkoi jo totutusti. Osallistujat hahmottivat legopaloja hyvin, ja pohtivat sopivien käyttöä jo ennen rakentamista. Unelmien työpäivään kuuluu muun muassa luonnossa oleminen, arjen rauhallisuus ja tiimi palaverien onnistuminen. Viihtyisä työympäristö ja selkeät tilat, jossa ajanmukaiset kalusteet sekä riittävä aika tuokioiden suunnitteluun. Lisäksi esiin nousi rauhallinen tauko ilman lapsia, oman tiimin kanssa työskentely sekä rauhallinen aamupiiri.

Kolmas kysymys oli ”millainen on hyvä vuorovaikutustilanne tiimissänne?”, tarkennettu, että rakentaminen sisältää oman tiimin sisällä olevaa vuorovaikutustilannetta aikuisten kesken. Osallistujat rakentelivat omiaan ja napsuttelivat palikoita. Ollessaan valmiita osallistujat alkoivat kertoa oma-aloitteisesti rakennelmistaan. Osallistujat kokivat, että vuorovaikutustilanteissa jokainen voi olla oma itsensä ja toisten vahvuuksia otetaan huomioon jo suunnittelussa. Avoin ilmapiiri sekä toistensa tukeminen arjessa huomioidaan ja ne auttavat hyvässä vuorovaikutustilanteessa. (Kuva 1.)

Menetelmän käyttö lisäsi pajan osallistujien avointa dialogista keskustelua, kun jokaisella oli omat vuoronsa puhua. Pajassa legojen avulla tiimiläiset pystyivät puhumaan turvallisesti väärinymmärryksistä.



Kuva 1. Ensimmäisen työpajan tuotoksia.

Työpaja 2

Toiseen työpajaan osallistuneista kenelläkään tiimin jäsenistä ei ollut aiempaa kokemusta LSP-menetelmästä. Heillä oli sama lämmittelytehtävä kuin edellisellä tiimillä, eli rakenna torni. Rakentaminen alkoi sujuvasti, osallistujat keskittyivät rakentamiseen tarkasti ja osallistujat eivät keskustelleen keskenään. Tiimin vuorovaikutus näyttäytyi hieman pidättäytyneenä.

Ensimmäisenä kysymyksenä oli ”mikä auttaa jaksamaan työssä?”.

Rakentaminen oli rauhallista ja keskittynyttä. Vastauksina tuli: kuntosali, liikkuminen ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, töissä yhteiset kahvitauot työkavereiden kanssa, tiimin voimalla huonokin päivä muuttuu hyväksi, hyvä ja helposti lähestyttävä johtaja, saa olla oma itsensä, hyvä vuorovaikutus tiimissä, lapsien kehittyminen ja iloisuus, hyvä tukiverkosto sekä töissä että kotona, huumori. Lisäksi palkka, vapaa-ajan puuhastelu, lomat ja rentoutuminen nousi esiin.

Tämän jälkeen havainnoija kysyi osallistujilta, että onko jotain mikä vaikuttaa heikentävästi työssä jaksamiseen. Tiimi oli yhtä mieltä, että ”pomppiminen” toisiin ryhmiin, pois omasta ryhmästä on heikentänyt työssä jaksamista. Tämän vuoksi myös tutustuminen uusiin tiimikavereihin ollut haastavaa.

Toinen rakennustehtävä oli ”rakenna keskeiset työtehtävät”. Osallistujat miettivät alkuun, ja yksi osallistuja sanoi: ”Se oli vaikea (tehtävänanto)”. Alkuhämmennyksen jälkeen ja pienen mietinnän jälkeen alkoi touhukas rakentaminen. Vastauksina työtehtäviin tuli: lapset, leikkimisen ohjaamista, havainnointia, ruokailut, vessassa auttaminen, hoitajana valvoo, ohjaa, havainnoi ja dokumentoi. Joku rakensi tietokoneen, jolla kertoi kirjallisista hommista. Olla läsnä lapsille, turvallinen aikuinen, huomata lapsissa hyviä juttuja, asettaa rajoja sopivissa määrin, opettaa lapsille eri asioita, yhdessä kasvetaan ja kehitytään. Lasten tasolla oleminen.

Kolmas tehtävä: rakenna hyvä vuorovaikutustilanne tiimissä. Osallistujat vastasivat: tiimiläisten kanssa puhalletaan yhteen hiileen, avointa, lämmintä, luottaminen tekemiseen, tavoitellaan yhteisiä tavoitteita, tukipilarina toiselle, uskalletaan ottaa esille myös hankalampia asioita, huomataan ja keskitytään hyviin juttuihin työkavereissa. Nauru ja huumori pitänyt kasassa ja ollut yhteinen tekijä. (Kuva 2.)

Näiden jälkeen pyydettiin rakentamaan yksi kehityskohde. Osallistujat alkoivat rakentamaan. Esiin nousi toisiin ryhmiin ”pomppiminen”, eli omasta ryhmästä pois lähteminen, auttamaan toiseen ryhmään. Tähän mietimme keskustellen kehitysideaa. Osallistujat miettivät oman asenteen muutosta ratkaisuksi.

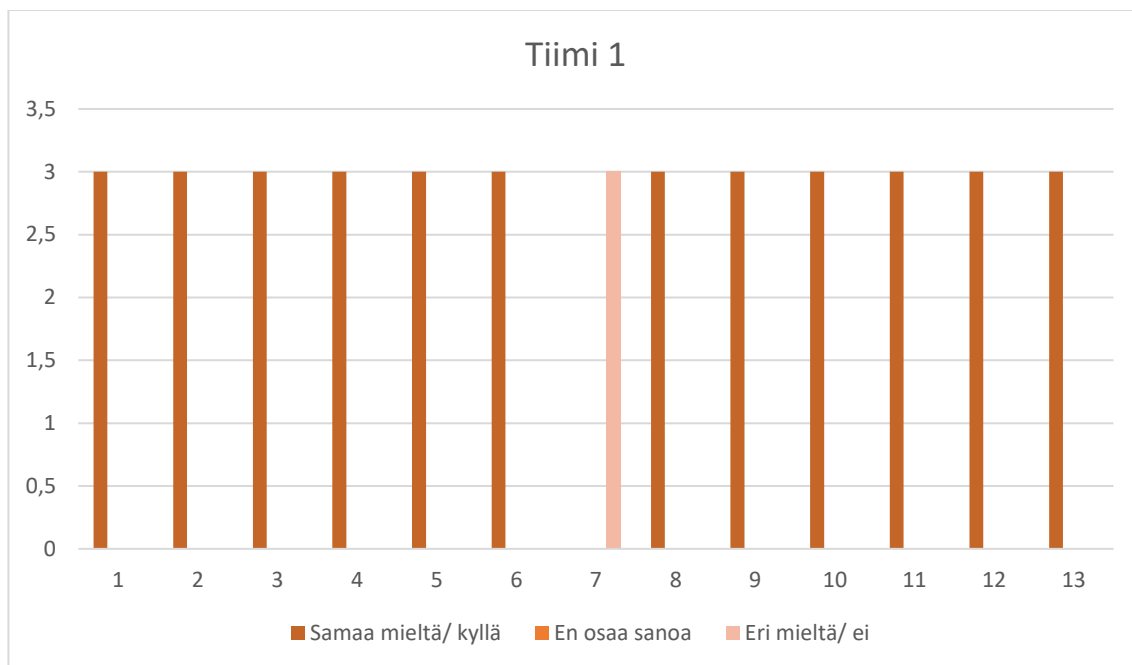


Kuva 2. Toisen työpajan tuotoksia.

Loppukysely

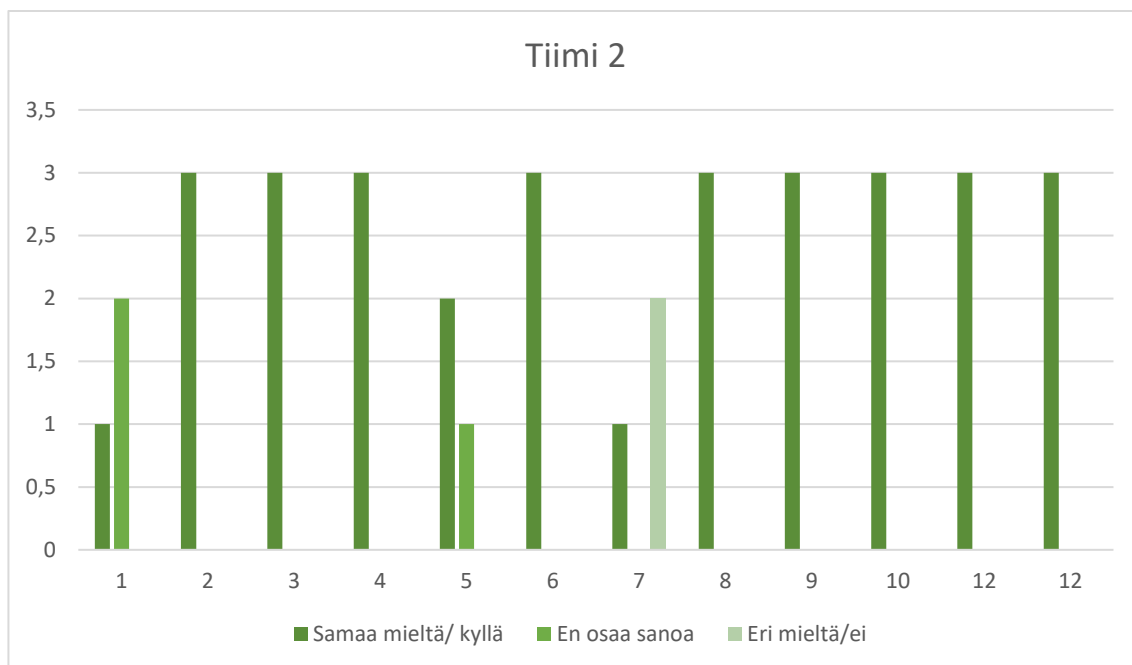
Työpajan päätteeksi keräämme kyselyllä mahdollisia tuloksia. Pyydämme ohjauksesta suullista palautetta osallistujilta, sekä esihenkilöltä oman arvioinnin tueksi. Palautetta tarvitsemme saadaksemme tietoa toimisiko toiminnallinen työpaja myös jatkossa oppimisen välineenä sekä kehittääksemme omaa työtämme. Käymme yhdessä läpi palautteet ja dialogisesti keskustelemalla

arvioidaan illan saavutukset. Peilaamme omaa kokemusta pajasta saatuihin palautteisiin. Teemme myös reflektiota omasta suorituksesta. Reflektio auttaa tunnistamaan omat vahvuudet, sekä kehittämistarpeet.



Loppu kyselyn vastaukset (kuvio 7)

Loppu kyselyssä ei noussut mitään erityistä. Tiimin työtehtävät olivat pajan jälkeen selkeytyneet keskustelun kautta. Tiimiläiset pystyivät jakamaan omia ajatuksiaan ja työtehtäviään suullisesti helpommin. Työhön tuleminenkin oli mielekkäänpää.



Loppu kyselyn vastaukset (kuvio 8)

Loppu kyselyssä nousi, että töihin tulo ei ole aina mielekästä. Pajassa asiaa sanoitettiin, että resurssien puute ja suunnittelu ajan epäsäännöllisyys on aiheuttaja. Kyselystä nousi myös, että työtehtäviäkin on liikaa. Liitteestä 2 voi tarkastella tarkemmin kysymyksiä ja saatuja vastauksia.

8.5 Tarkistus- ja viimeistelyvaihe

Tarkistusvaiheessa arvioidaan yhdessä toimijoiden kanssa syntynyttä tuotosta ja palautetaan se tarvittaessa takaisin toteutusvaiheeseen tai siirretään suoraan viimeistelyvaiheeseen. Vaiheena se voi olla ajallisesti lyhyt tai kertaluonteinen. Tarkistusvaiheen voidaan ajatella kuuluvan ja sisältyvän kaikkiin eri vaiheisiin. (Salonen 2013, 18.)

Tarkistusvaiheessa näytämme tuotoksemme, eli oppaan, päiväkodin esihenkilölle mahdollisten muutosten ja korjauskehotusten vuoksi. Tässä vaiheessa pystymme vielä muokkaamaan opasta tarpeen tullen.

Tarkistusvaiheessa arvioidaan yhdessä valmistunutta tuotosta ja tarvittaessa palataan toteutusvaiheeseen.

Viimeistelyvaihe on hiomista ja karsimista, ja se voi kestää yllättävän kauan. Vaiheessa on viimeisteltävä sekä tuotos että opinnäytetyöraportti. Nämä muodostavat yhdessä toiminnallisen opinnäytetyön. Tässä vaiheessa tuotos voidaan esitellä käyttäjille, asiakkaille, työntekijöille tai ulkopuolisille henkilöille. Lopuksi on valmis tuotos, joka päätetään, esitetään ja tarvittaessa levitetään. Kirjallisesta raportista opiskelijat vastaavat itse, mutta tuotoksen viimeistelyvaiheessa voi olla mukana opinnäytetyön prosessiin osallistuneita henkilöitä. (Salonen 2013, 18–19.) Viimeistelyvaiheessa tarkastelemme raporttia.

Opinnäytetyön arviointi kokonaisuutena on osa oppimisprosessia, joka toteutetaan kriittisesti. Arvioinnissa kohteena on työn idea, johon sisältyy aihepiirin kuvaus, asetetut tavoitteet, teoreettinen viitekehys, tietoperusta, sekä kohderyhmä. Lukijalle tulisi tulla ymmärrys mitä opinnäytetyössä on lähdetty tekemään ja millaiset sen tavoitteet olivat. Opinnäytetyön tavoitteiden saavuttaminen on tärkein osa toiminnallisen opinnäytetyön arviointia. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 154–155.)

Tavoitteiden saavuttamisen arviointiin ja oman arvioinnin tueksi on tärkeää pyytää palautetta kohderyhmältä, jotta arvio ei jäisi yksipuoliseksi. Palautteessa on merkittävää pyytää kommentteja toiminnan onnistumisesta ja toimivuudesta. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 157).

Osa oppimisprosessia on oman opinnäytetyön arviointi, jota toteutetaan kriittisesti tutkivalla asenteella. Tärkein osa arviointia on tavoitteiden saavuttaminen. Opinnäytetyön lopussa on varmistettava, että kokonaisuus on lukijalle ymmärrettävä ja tavoitteet ovat selkeät. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 154–155.) Opinnäytetyömme tavoitteena oli lisätä vuorovaikutusta ja hyvinvointia työyhteisössä ja tiimin sisällä. Mielestämme LSP työpajat edistivät ja vahvistivat tiimin välistä vuorovaikutusta, tämä näkyy myös loppukyselyn tuloksissa.

9 Opinnäytetyön tuotos

9.1 Opas Lego® Serious Play® -menetelmän käyttämiseksi

Toiminnallisen opinnäytetyön tuloksena syntyy konkreettinen tuotos, joka voi olla monenlainen riippuen opinnäytetyön aiheesta ja tavoitteista. Tuotos voi olla esimerkiksi esite, kasvatussuunnitelma, palautejärjestelmä tai opas. (Salonen 2013, 25.) Opinnäytetyömme tuotoksena syntyi opas LSP-menetelmän käyttämisestä työyhteisössä. Opas on suunnattu varhaiskasvatuksen työyhteisölle. Oppaassa esittelemme LSP-menetelmää, kuinka sitä toteutetaan, miksi ja mitä varten menetelmä on. Opasta tehdessä noudatimme hyvän oppaan viitteitä.

Opas alkaa saatesanoilla ja tiedolla siitä, kenelle opas on suunnattu. Opas sisältää teoretietoa LSP-menetelmästä sekä on avattu keskeinen käsite fasilitaattori sekä fasilitaattorina toimiminen. Oppaassa on avattu LSP menetelmän käyttö neljässä vaiheessa, joita ovat haaste eli ongelman/kriisin havaitseminen, aiheesta rakentaminen, aiheesta/rakennelmasta kertominen sekä reflektointi. Lisäksi oppaan lopusta löytyy LSP menetelmän käyttöön suunnattu pohjarunko, jota voi halutessaan käyttää työpajan suunnittelussa tai ideoinnissa.

Toimeksiantaja toivoi oppaalta selkeyttä, joten pyrimme tekemään siitä mahdollisimman helppolukuisen ja helposti käytettävän. Oppaan alussa on sisällysluettelo, jonka avulla lukijan on helppo löytää etsimänsä nopeasti. Toimitimme päiväkodille sähköisen version oppaasta.

9.2 Tuotoksen arviointi

Opinnäytetyön tuotos vastasi tavoitteeseen edistää vuorovaikutusta ja työhyvinvointia. Vuorovaikutuksen ja työhyvinvoinnin edistyminen näkyi myös loppukyselystä ja itse työpajan reflektio osiosta. Laadimme opinnäytetyön tuotoksen pitämiemme työpajojen pohjalta, joten saimme hyödynnettyä osallistujien mielipiteitä ja palautteita työpajoista. Huomioimme oppaan rakentamisessa myös omia havaintoja ja työyhteisön tarpeita.

Sisällysluettelo

| | |
|---|----|
| • Mikä on Lego® Serious Play®? | 4 |
| • Vaihe 1: Haaste..... | 5 |
| • Vaihe 2: Aiheesta rakentaminen..... | 6 |
| • Vaihe 3: Kertominen..... | 7 |
| • Vaihe 4: Reflektointi..... | 8 |
| • Lego® Serious Play® –menetelmän esimerkki pohjarunko..... | 9 |
| • Lego® Serious Play® –menetelmän pohjarunko..... | 10 |
| • Lähteet..... | 11 |

3

Oppaan sisällysluettelo (kuviokuva 9).

Oppaasta tulikin hyvin simppeleä niin kuin kuvio 9 tuo ilmi. Pyysimme toimeksi antajalta palautetta ja saimmekin sitä hieman. Toimeksiantaja antoi suullista, että kirjallista palautetta. Toimeksiantajan mielestä opas on visuaalisesti ja sisällöltään selkeä. Opasta on helppo lähteä käyttämään ja asiat on tiivistetty hyvin. Nopea opas lisää käyttöastetta kentällä.

10 Aikataulut ja rahoitus

Aloitamme opinnäytetyön toteuttamisen antamalla tiimeille alkukysymysrunгон joulukuussa (2023), käymällä paikan päällä päiväkodissa. Tämän jälkeen heillä on muutama viikko aikaa vastata kysymyksiin. Vastausten perusteella

mietimme, mitä rakennutamme LSP-toiminnassa. Keskiössä on työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen, joten mietimme valmiiksi siihen aiheeseen liittyvää rakentamista ja muokkaamme tarvittaessa.

Opinnäytetyöstämme ei synny suuria kuluja, pientä materiaalikulua (kyniä, muistilappuja). LSP-menetelmään tarvittavat legopakettit löytyvät päiväkodilta, ja hyödynnämme niitä.

11 Pohdinta

11.1 Johtopäätökset

Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena oli edistää työyhteisön ja tiimien hyvinvointia LSP-menetelmän avulla. Tavoitteenamme oli, että menetelmän käyttö lisää luovuutta, vuorovaikutusta ja hyvinvointia osallistuvien tiimien kesken. Opinnäytetyön tuotoksena laadimme oppaan LSP-menetelmän käytöstä, jonka avulla työyhteisö voi käyttää menetelmää esimerkiksi haastavissa vuorovaikutustilanteissa, työilloissa tai kun tiimi ajautuu kriisiin.

Koemme, että LSP-menetelmän käyttäminen opinnäytetyössämme on hyvä keino selvittää työhyvinvointia. Menetelmän käyttö antaa monia mahdollisuuksia nostaa esiin haasteita työelämässä, joiden perusteella ne nousevat varmasti keskusteluun. Uskomme myös, että avoin keskusteluympäristö työyhteisön kesken auttaa henkilöstön pysyvyyteen ja sitä kautta työntekijöiden jaksamiseen, laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiseen ja kehittämiseen sekä vähentää työnantajan jatkuvaa rekrytointia.

Aloituskyselylomake jaettiin työntekijöille hyvissä ajoin ennen toiminnallista vaihetta. Kyselylomakkeet palautuivat nopeasti. Näin pääsimme nopeasti pohtimaan työpajojen sisältöä ja rakennettavia aiheita. Vastaukset olivat hyvin

samankaltaisia tiimeittäin, mutta muutamissa kohdissa oli hajontaa, jotka nousivatkin sitten työpajojen aiheiksi.

Käytimme opinnäytetyön prosessia ohjaavana mallina konstruktivistista mallia, ja opinnäytetyö eteni suunnitelman mukaisesti.

Toimivan tiimityön edellytyksinä voidaan pitää keskustelevaa toimintakulttuuria, tiimin hyvinvointiin keskittymistä ja toiminnan johdonmukaisuutta. Tiimin ollessa vanha tuttu, on tärkeää tunnistaa tiimin vahvuudet ja heikkoudet. Tällöin tiimi voi keskittyä parantamaan niitä osa-alueita, jotka tarvitsevat kehitystä, sen sijaan että keskityttäisiin jo toimiviin käytäntöihin. Lisäksi on tärkeää muistaa aikuisten ja lasten välinen vuorovaikutus varhaiskasvatuksessa. Positiivinen vuorovaikutus, kiinnostus toisia kohtaan, luottamus ja arvostus luovat turvallisen ja kannustavan ympäristön, jossa sekä lapset että aikuiset voivat kehittyä ja oppia parhaalla mahdollisella tavalla. (Ahonen 2023, 16–18, 32.) Huomasimme työpajoja pitäessämme, että tiimit olivat erilaisia ja havaittavissa oli vanha tuttu tiimi sekä uudempi tiimi. Havaintojamme oli, että toinen tiimi pystyi keskittymään enemmän osa-alueisiin, jotka tarvitsevat enemmän huomiota. Lisäksi toinen tiimi oli myös enemmän keskusteleva, tiimin jäsenet olivat hyvin avoimia ja aktiivisia keskustelussa.

11.2 Luotettavuus ja eettisyys

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tarvittavat luvat hankitaan ennen tutkimuksen aloittamista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13.)

Opinnäytetyötämme varten allekirjoitimme yhdessä toimeksiantajan kanssa toimeksiantosopimuksen sekä haimme tutkimuslupaa. Lisäksi hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja raportoidaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Tämä tarkoittaa, että tutkimus on suunniteltava huolellisesti, jotta se vastaa tutkimuskysymyksiä ja -tavoitteita. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 6.) Opinnäytetyön raportoinnissa noudatimme Karelia-ammattikorkeakoulun

opinnäytetyön ohjeistuksia laatimalla tutkimussuunnitelman ja raportoimalla toimintaa selkeästi ja rehellisesti.

Ammattilaisilla sosiaalialalla on yhtenäinen eettinen toimintaperusta, tässä korostetaan inhimillisen kohtaamisen merkitystä huomioiden asiakkaan oikeus vaikuttaa itseä koskeviin päätöksiin. Ohjaavana arvona voidaan pitää ihmisarvoa. Tämä arvo on kirjattu myös kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin. Asiakastyötä ohjaa myös kansalaisten perusoikeudet, jotka säädetään kansallisessa perustuslaissa. On myös olemassa ammattialoja, joissa on alakohtaisia eettisiä periaatteita. Tässä työssä eettisiä näkökulmia tarkastellaan pääosin yhteisön ja yksilön kannalta. (Mönkkönen 2018, 37.) Vastuu ja velvollisuudet ovat olennainen osa yhteistyötä. Jokainen osallistuja kantaa vastuun omista toimistaan ja tekemättä jättämisistään, mutta samalla jokainen vastaa omasta osuudestaan yhteisessä työssä. On tärkeää muistaa, että vaikka työnjako ja moniammatillinen yhteistyö ovat hyödyllisiä, niitä ei tule tavoitella itseisarvoina. Toiminnan keskiössä tulee olla asiakkaan tai potilaan tarpeiden ennakoitavuus, turvallisuus ja avoimuus. Työntekijöiden on voitava toimia yhdessä tehokkaasti ja rakentavasti yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Pennanen. 2008. 194,199.)

Ihmisarvon kunnioittamisen lisäksi ihmisten itsemääräämisoikeus nousee esille, kun ajatellaan hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Ihmisille tulee antaa mahdollisuus päättää, haluavatko he osallistua opinnäytetyöhön. Myös epärehellisyyttä tutkimuksen kaikissa vaiheissa tulee välttää, on otettava huomioon muun muassa se, ettei toisten tekstejä plagioida, tutkijan ei pidä plagioida itseään eikä omia tutkimuksiaan. Tuloksia ei myöskään tule kaunistella, raportointi ei saa olla harhaanjohtavaa tai puutteellista ja käytetyt menetelmät tulee olla avattu huolellisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 24–27.) Opinnäytetyömme toiminnallisiin työpajoihin osallistuminen oli vapaaehtoista. Kerroimme tiimeille etukäteen mitä olemme tekemässä, miksi teemme ja kuinka se vaikuttaa heihin.

11.3 Opinnäytetyön prosessi ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön prosessin aikana saimme kokemusta suunnitella, toteuttaa ja arvioida työpajatoimintaa työyhteisölle. Opinnäytetyön tekeminen vaati aikataulujen yhteensovittamista meidän ja toimeksiantajan välillä ja prosessi opettikin aikatauluttamisen tärkeyden. Työpajojen suunnitelman tekeminen auttoi huomattavasti toiminnan onnistumisessa, mutta tärkeää oli myös pystyä joustamaan. Huomasimme työpajojen aikana, että etukäteen suunniteltu aika rakentamiselle oli hieman liian pitkä, mutta käytimme täten loppurefleksioon ja vapaaseen keskusteluun enemmän aikaa. Merkittävää meidän ammatilliselle kasvullemme työpajoissa oli erilainen näkökulma työhyvinvoinnin ja vuorovaikutuksen edistämiseen sekä uusi kokemus ohjauksesta.

Teoriaosuuden kirjoittaminen ja tiedon etsiminen vahvisti käsitystämme vuorovaikutuksesta, työhyvinvoinnista ja avasi fasilitaattorina toimimisen tärkeyden LSP-menetelmää käytettäessä. Lisäksi syvennyimme LSP-menetelmään ja sen taustoihin. Opinnäytetyön tekemisen aikana vahvistui ajatus, kuinka tärkeää vuorovaikutus tiimissä ja työyhteisössä on, mikä vaikuttaa yleisesti työhyvinvointiin.

Teimme opinnäytetyömme parityöskentelynä, joka mahdollisti ideoinnin, vertaisarvioinnin sekä toisen havainnoinnin työpajojen aikana ja reflektoinnin jakamisen prosessin aikana. Arvioimme opinnäytetyö prosessia eri vaiheissa dialogisesti keskustellen, pyytämällä ohjausta opettajalta sekä palautetta toimeksiantajalta. Koko prosessin aikana jaoimme vastuuta ja tehtäviä toiminnan toteutuksessa ja opinnäytetyön raportoinnissa.

Opinnäytetyöprosessi oli monipuolinen ja antoisa kokemus, koska se edisti ammatillista kasvua ja osallisuutta työelämässä. Opinnäytetyön tekijänä pystyttiin hyödyntämään omaa osaamistamme, menetelmän käyttöä työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä se vahvisti meidän valmiuksiamme työelämän haasteiden kohtaamiseen ja puheeksi ottoon.

11.4 Jatkotutkimus- ja kehittämismahdollisuudet

Tämän opinnäytetyön avulla tiimit ja työyhteisöt voivat käyttää LSP-menetelmää myöhemmin vaikka työilloissa, kun kokevat haasteita vuorovaikutustilanteissa tai ryhmä ajautuu kriisiin. Oppaan avulla menetelmän käyttö avautuu tarkemmin ja ohjaa sen käyttöön konkreettisesti. Olemme saaneet kahdesta hyvin erilaisista lähtökodista olevista tiimeistä tietoa heidän arjen haasteistaan ja yksilöiden työhyvinvoinnin tilasta ja kehityksestä ennen menetelmän käyttöä ja menetelmän käytön jälkeen. Menetelmän käytöllä jokainen ryhmän jäsen saa puheenvuoron ja kokee kuulluksi tulemista.

Tätä menetelmää työntekijät voivat käyttää ja hyödyntää myös omassa työssään lasten kanssa. Opinnäytetyön opasta voisi käyttää helposti lasten kanssa, työilloissa, työyhteisön kanssa tiimeissä tai vaikeiden asioiden selvittämiseksi. Oppaan avulla varhaiskasvattajat, jotka eivät päässeet osallistumaan pajoihin voi helposti pitää omia pajoja. Mielestämme myös esihenkilöille avautuu tästä nopea pikaopas työhyvinvoinnin edistämiseen tai ratkomaan pulmia.

Jatkokehitysmahdollisuutena voisi olla LSP-menetelmän käyttäminen säännöllisesti tiimeissä, ja mahdollisesti myös laajemmalle joukolle. LSP-menetelmän vahvistamiseksi voisimme käydä ohjaamassa menetelmän käyttöä työilloissa tai muussa vastaavassa tilaisuudessa.

Työhyvinvointia sekä toimintatapoja voisi kehittää menetelmää käyttäen. On tärkeää keskittyä myös toimintatapojen jatkuvaan arviointiin ja kehittämiseen. Yhtenäiset ja selkeät toimintatavat sekä yhdessä sovitut pelisäännöt vaikuttavat myönteisesti työssäjaksamiseen, joten niistä on syytä sopia yhteisesti uuden toimintakauden alussa esimerkiksi suunnittelupäivänä.

Kyselylomakkeet voivat olla hyödyllisiä välineitä LSP- menetelmän käytössä työyhteisössä, sillä ne helpottavat vastaamista ja auttavat pitäjiä löytämään

yhteisen suunnan työpajalle. Loppujen lopuksi menetelmän käyttö arjessa voi lisätä työskentelyn innostavuutta ja työyhteisön yhteisöllisyyttä.

Lähteet

- Ahonen, L. 2023. Tiimin voima varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Association of Master Trainers. 2020.
<https://seriousplay.community/fi/methodology/> 31.10.2023
- Elonheimo, S. 2022. Työpaja ja fasilitointi – oivalluttamisen keinoja työyhteisöön! 26.9.2022.
- Grönholm-Valtonen, H. 2023. Työn merkityksellisyyden kokemus, johtaminen ja muotoilu tiimitasolla – Lego® Serious Play® tiimin identiteetin ja yhteisen ymmärryksen rakentajana. Haaga-Helian ammattikorkeakoulu. Liiketoiminnan uudistamisen ja johtamisen koulutusohjelma.Opinnäytetyö.https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/802844/Gro%cc%88nholm_Valtonen_Heidi.pdf?sequence=2&isAllowed=y 31.10.2023.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
- Isotalus, P., & Rajalahti, H. (2017). Vuorovaikutus johtajan työssä. E- kirja Alma Talent.
- Jyväskylän yliopisto, 2015. Havainnointi eli observointi.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/havainnointi-eli-observointi-osallistuminen-ja-kenttaetyoe> 23.11.2023.
- Järvi, K., Lehtonen, M.H., Martinsuo, M., Tuominen, T. & Valtanen, J. 2015. Palvelujen tuotteistamisen käsikirja. Osallistavia menetelmiä palvelujen kehittämiseen. Aalto-yliopiston julkaisusarja 5/2015. Unigrafia Oy: Helsinki.
<https://aaltodoc.aalto.fi/server/api/core/bitstreams/e28a24d7-a962-4cc2-a147-fe286705f936/content> 19.3.2024.

- Jääskeläinen, H. 2023. Kuinka hyvin hallitset nämä työyhteisötaidot? BRIK. Johtamisen ja esimiestyön erikoisammattilehti. <https://brik.fi/brik-lehti/kuinka-hyvin-hallitset-nama-tyoyhteisotaidot/> 31.10.2023.
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/tutkimuksen-kulku/> 30.6.2023
- Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta, menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki: Talentum.
- LEGO® SERIOUS PLAY®. <http://seriousplay.fi/> 30.06.2023
- LEGO Group 2010. Open Source. Introduction to LEGO® SERIOUS PLAY®. https://www.dropbox.com/s/8n2drwvq5tzqdl/LSP_Open_Source.pdf?dl=0 31.10.2023.
- Lehtonen, J. 2023. Varhaiskasvatuksessa työskentelevien työhyvinvointi. Hämeen ammattikorkeakoulu. Sosionomikoulutus. Opinnäytetyö. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/795527/Lehtonen_Johanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y 31.10.2023.
- Liperin hyvinvointilautakunta 2022. Liperin varhaiskasvatussuunnitelma. <https://www.liperi.fi/documents/90255/569534/Liperin+kunnan+varhaiskasvatussuunnitelma+2022.pdf/788c5dac-82db-575a-832c-150aebb681c0> 11.8.2023.
- Manka, M-L. 2015. Stressikirja: Mistä virtaa? Helsinki: Talentum. E-Kirja Alma Talent.
- Manka, M-L & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro. E-Kirja Ellibs e-kirjat.
- Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Nikander, S. 2008. Vinkkejä oppimispäiväkirjan kirjoittamiseen. <https://www.cs.helsinki.fi/u/nikander/opk.html#1> 20.11.2023
- Opetushallitus 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf 27.10.2023.
- Pennanen, P. 2008. Moniammatillinen yhteistyö terveydenhuollon säädösten näkökulmasta. Helsinki: WSOY.
- Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T., Vepsä, P., & Hyvärinen, H. (2019). Ammattina sosionomi (3. uudistettu painos.). Sanoma Pro Oy.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Bookwell Oy: Porvoo.
- Räty, T., & Liettyä, I. (2013). Ristiriidoista ratkaisuihin: Työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen (1. p.). Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Ristiriidoista-ratkaisuihin-tyokaluja-ristiriitojen-tunnistamiseen-ja-ratkaisemiseen.pdf> 30.3.2024.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

- Salonen, K. 2019. Osallistavat työpajat työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi tietotyötä tekeville. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy. Liikunnan- ja vapaa-ajan ko. Opinnäytetyö. <https://urly.fi/3gs331.10.2023>.
- Sipponen- Damonte, M. 2020. Varmuutta fasilointiin. BALTO print: Liettua. STM 2023. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> 18.10.2023.
- Sumkin, T., & Tuomi, L. (2012). Osaamisen ja työn johtaminen: Organisaation oppimisen oivalluksia. E- Kirja Talentum Meda.
- Summa, T. & Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin työkirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. <https://globaalikasvatus.fi/wp-content/uploads/sites/6/2021/08/fasilitaattorin-tyokirja-menetelmia-sujuvaan-ryhmatyoskentelyyn.pdf> 2.8.2023.
- Team Laamanen. Työpaja ja fasilointi – oivalluttamisen keinoja työyhteisöön! <https://teamlaamanen.fi/tyopaja-ja-fasilointi-oivalluttamisen-keinoja-tyoyhteisoon/> 7.11.2023.
- Torkkola, S., Heikkinen, H. & Tiainen, S. 2002. Potilasohjeet ymmärrettäviksi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023 https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf 11.03.2024
- Työterveyslaitos 2023. Elintavat ja työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/elintavat/elintavat-ja-tyohyvinvointi> 31.10.2023.
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540> 29.1.2024.
- Vilka, H. 2014. Tutkimusmetodeja ammatilliselle kentälle. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-kehitt%C3%A4.pdf> 21.6.2023.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Aloituskysely

TULOKSET: **Tiimi 1** **Tiimi 2**

| | Samaa mieltä/ kyllä | En osaa sanoa | Eri mieltä/ ei |
|--|------------------------|---------------|-------------------|
| Koetko jaksavasi nykyisessä työssäsi? | 2 2 | 2 | 1 |
| Onko tiimissäsi avoin keskusteluyhteys? | 3 3 | 1 | |
| Onko työ mielekästä? | 3 4 | | |
| Ovatko kaikki työntekijät tehtävistään perillä? | 3 1 | 3 | |
| Onko töihin tulo mielekästä? | 1 3 | 2 1 | |
| Koetko olevasi kokonaisvaltaisesti tiimin jäsen? | 3 4 | | |
| Onko tiimillä yhtenäiset arvot? | 3 4 | | |
| Koetko että sinulla on liikaa työtehtäviä muihin tiimin jäseniin verrattuna? | | 1 | 3 3 |
| Oletteko saaneet ratkaistua kaikki ristiriitatilanteet? | 3 1 | 3 | |
| Oletko käyttänyt menetelmää aiemmin? | 1 1 | 1 | 2 2 |
| | | | |

Loppukysely

| | Samaa mieltä/ Kyllä | En osaa sanoa | Eri mieltä/ Ei |
|---|------------------------|---------------|-------------------|
| Koetko jaksavasi nykyisessä työssäsi? | 13 | 2 | |
| Onko teillä avoin keskusteluyhteys? | 33 | | |
| Onko työ mielekästä? | 33 | | |
| Ovatko kaikki työntekijät tehtävistään perillä? | 33 | | |
| Onko töihin tulo mielekästä? | 23 | 1 | |
| Koetko olevasi kokonaisvaltaisesti tiimin jäsen? | 33 | | |
| Koetko että sinulla on liikaa työtehtäviä muihin jäseniin verrattuna? | 1 | | 23 |
| Oletteko saaneet ratkaistua kaikki ristiriita tilanteet? | 33 | | |
| Oliko menetelmän käyttö mielekästä? | 33 | | |
| Uskalsitko kertoa mielipiteesi? | 33 | | |
| Oliko vuorovaikutus tilanne turvallinen? | 33 | | |
| Kuultiinko sinua? | 33 | | |
| Koetko pystyväsi käyttämään menetelmää itsenäisesti? | 33 | | |

Saatekirje

Hei, olemme tekemässä opinnäytetyötä. Opinnäytetyön tarkoituksena on edistää työyhteisön vuorovaikutustaitoja sekä hyvinvointia käyttämällä LEGO® SERIOUS PLAY® -menetelmää ja kysymyslomaketta. Saamme aineistoa opinnäytetyöhömmme kysymyslomakkeiden vastauksista ja LEGO® SERIOUS PLAY®-menetelmästä, joten näillä aineistoilla on tutkimuksessamme keskeinen rooli, millaiseksi tutkimuksemme muodostuu.

LEGO® SERIOUS PLAY® pajan toiminta koostuu neljästä vaiheesta:

1. Ohjaajat tuovat täytettäväksi kysymyslomakkeen, jonka pohjalta toiminta suunnitellaan.
 2. Jokainen osallistuja rakentaa oman rakennelman samalla vastaten kysymykseen.
 3. Jokainen osallistuja kertoo tarinoita rakennelmistaan, jossa todellisen ja kuviteltavan välille luodaan yhteys. Rakennelmat auttavat jakamaan tietoa, ymmärtämään erilaisia näkökulmia, ratkaisemaan ongelmia jopa helpottamaan päätöksentekoa.
 4. Osallistujat refleктоivat mitä muut ovat rakentaneet ja niistä keskustellaan dialogisesti yhdessä.
- (Association of Master Trainers. 2020)

Terveisin: *Janita Nevalainen ja Riina Mutanen*



**Lego® Serious
Play® -
menetelmäopas
varhaiskasvattajille**



PIKAOPAS

Saatteeksi

Tämä opas on tehty opinnäytetyön tuotoksena, jonka aiheena on Lego Serious Play –menetelmän käyttäminen.

Oppaan ovat tehneet Karelia-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijat Janita Nevalainen ja Riina Mutanen.

Kenelle opas on suunnattu?

Tämä opas on suunnattu varhaiskasvattajille. Oppaan avulla varhaiskasvattajat voivat oman tiimin kesken ratkaista vuorovaikutuksen haasteita tai muita tiimin sisällä olevia ristiriitoja.

Sisällysluettelo

| | |
|---|----|
| • Mikä on Lego® Serious Play®? | 4 |
| • Vaihe 1: Haaste..... | 5 |
| • Vaihe 2: Aiheesta rakentaminen..... | 6 |
| • Vaihe 3: Kertominen..... | 7 |
| • Vaihe 4: Reflektointi..... | 8 |
| • Lego® Serious Play® –menetelmän esimerkki pohjarunko..... | 9 |
| • Lego® Serious Play® –menetelmän pohjarunko..... | 10 |
| • Lähteet..... | 11 |

Mikä on Lego® Serious Play®?

- Lego® Serious Play® –menetelmä on tehokas kokous-, kommunikointi- ja ongelmanratkaisuprosessi.
- Lego® Serious Play® -menetelmä auttaa yhteisöä osallistamaan, tuomaan jokaisen oman panoksen ratkaisuun ja sitouttaa yhdessä tehtyihin päätöksiin ja kehityskohteisiin.
- Tekniikka on tarkoitettu ongelmanratkaisuun ja strategiseen ajatteluun, joten Lego® Serious Play® -menetelmän avulla voidaan luoda yhteistä ymmärrystä, selkeyttää etenemisen vaihtoehtoja ja sitouttaa päätettyihin suuntaviivoihin.
- Fasilitoinnilla tarkoitetaan ryhmälähtöistä työskentelyä, jossa pyrkimys on johdattaa ryhmä yhteiseen päämäärään, niin että jokainen ryhmän jäsen tulee kuulluksi. Tarkoituksena on tehdä ryhmän toiminnasta ja työskentelystä helpompaa edistämällä ryhmän luovuutta ja saamalla kaikkien jäsenten asiantuntemus yhteiseen käyttöön. Tavoitteena on myös tehokas ajan käyttö ja tuloksellisuuden varmistaminen.
- Tiimi voi halutessaan valita keskuudestaan fasilitaattorin, joka vetää toimintaa. Fasilitaattorin tulisi ohjata ja kannustaa ryhmää yhteiseen päämäärään ilman puuttumista työskentelyyn.

| Esimerkki kysely | Samaa mieltä/ kyllä | En osaa sanoa | Eri mieltä/ ei |
|--|------------------------|------------------|-------------------|
| Koetko jaksavasi nykyisessä työssäsi? | | | |
| Onko tiimissäsi avoin keskusteluyhteys? | | | |
| Onko työ mielekästä? | | | |
| Ovatko kaikki työntekijät tehtävistään perillä? | | | |
| Onko töihin tulo mielekästä? | | | |
| Koetko olevasi kokonaisvaltaisesti tiimin jäsen? | | | |

Vaihe 1: Haaste

- Tiimi tai tiimin jäsen huomaa haasteen esimerkiksi tiimin keskinäisessä vuorovaikutuksessa.
- Ennen menetelmän käyttöä on selvitettävä aihe.
- Aihetta voi pohtia kysellen, keskustellen tiimin kesken, havainnoiden tai halutessaan voi tehdä kirjallisen kyselyn.

Vaihe 2: Aiheesta rakentaminen

- Jokainen tiimin jäsen rakentaa oman rakennelman samalla vastaten tiimissä ilmenneeseen haasteeseen
- Aikaa rakentamiselle max 10 minuuttia



Vaihe 3: Kertominen

- Tiimin jäsenet kertovat tarinoita omista rakennelmistaan.
- Jokainen osallistuja kertoo omaehtoisesti tarinansa luoden yhteyksiä todellisen ja kuvitellun välille. Rakennelma auttaa jakamaan tietoa, ymmärtämään eri näkökulmia, ratkaisemaan ongelmia ja jopa helpottamaan päätöksentekoa. Osallistujat pohtivat muiden rakentamia asioita ja käyvät keskustelua yhdessä.
- Tämä lähestymistapa luo turvallisen keskusteluympäristön ryhmän osallistujien kesken.
- Näin vältetään konflikteja ja keskustelun ajautumista henkilökohtaisuuksiin, tällä tavoin voidaan ottaa helpommin esille myös vaikeita aiheita, joista usein vaietaan.



Vaihe 4: Reflektointi

- Osallistujat refleктоivat, mitä muut ovat rakentaneet ja niistä keskustellaan yhdessä
- Osallistujien on hyvä palata ryhmän kehitys kohteisiin ja pohtia niitä yhdessä.
- Menetelmää voidaan käyttää myös arviointina ollaanko edistytty kehityskohteessa ja onko osallistujilla sama näkemys.



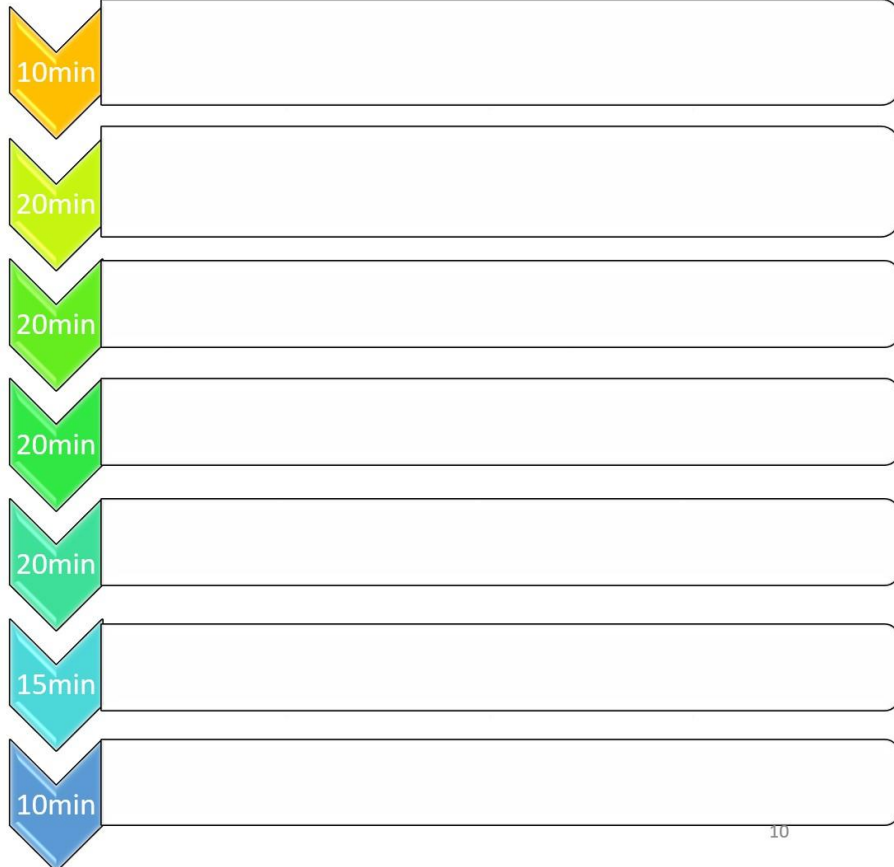
Lego Serious Play – menetelmän esimerkki pohjarunko

- Tämän pohjarungon avulla voi suunnitella Lego Serious Play –menetelmä toiminnan. Kaaviossa on esimerkkinä 20min aikaa tietylle aiheelle, mutta sitä voi muokata tiimille sopivaksi. Aiheita voi valita myös tiimille sopivan määrän.



Lego Serious Play – menetelmän pohjarunko

- Tätä tyhjää pohjarunkoa voit käyttää omaan suunnitelmaasi





Lähteet

- Association of Master Trainers. 2020. <https://seriousplay.community/fi/methodology/> 27.01.2024
- LEGO® SERIOUS PLAY®. <http://seriousplay.fi/> 01.02.2024
- LEGO Group 2010. Open Source. Introduction to LEGO® SERIOUS PLAY®. https://www.dropbox.com/s/8n2drwvqq5tzqd/LSP_Open_Source.pdf?dl=0 30.01.2024