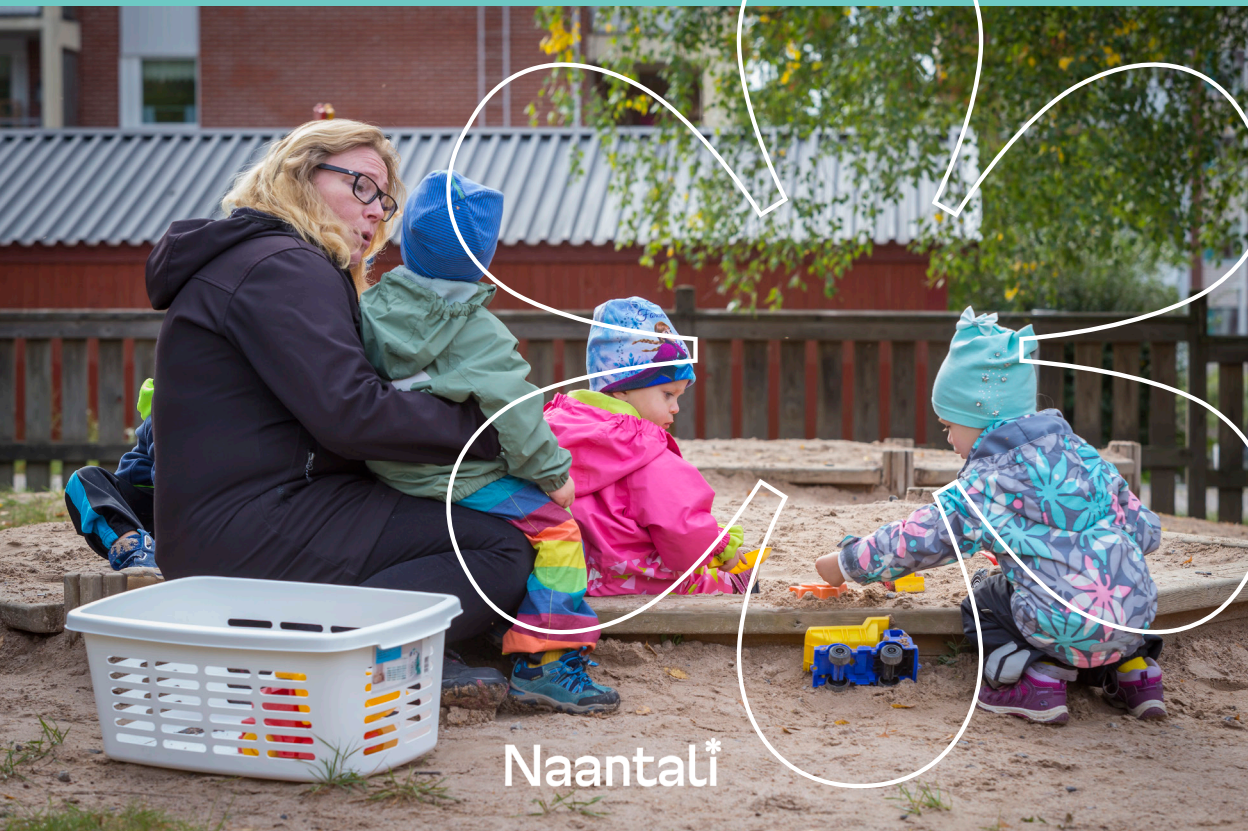


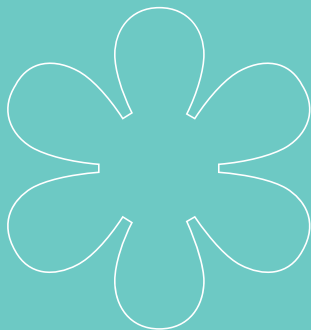
NAANTALIN VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN KÄSIKIRJA



Naantali*



Tämän käsikirjan tehtävänä on tukea varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin edistämistä niin varhaiskasvatuksen arjessa kuin päätöksenteossakin.



Naantalien varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin käsikirja

Mitä on työhyvinvointi?

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus siitä, miten ihminen työssään voi. Siihen kuuluvat työtä koskevat asenteet, tunteet ja vireystila. Työhyvinvointiin vaikuttavat työolot, itse työn ominaisuudet sekä yksilölliset tekijät. Työkyky tarkoittaa ihmisen voimavarojen ja työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuutta. Kykyyn työskennellä vaikuttavat ihmisen terveys ja toimintakyky, ammattitaito, motivaatio, asenteet ja arvot.

Työn voimavaratekijöiden on tutkittu olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun.

Työn imu koostuu kolmesta ulottuvuudesta: Tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Työn imu on yhteydessä työhön ja työpaikkaan sitoutumiseen. Sillä on positiivinen yhteys terveyteen, työkykyyn ja työtyytyväisyyteen. Työn imu on aidosti positiivinen hyvinvointia kuvaava käsite.

Työn voimavaratekijöitä voi tarkastella kysymysten avulla:

- Ovatko työn tavoitteet ja työnkuva selkeästi määritellyt?
- Onko työajoissa joustoa tarpeen mukaan?
- Tuntuuko työ merkitykselliseltä ja mielekkäältä?
- Voiko työn sisältöön ja työtapoihin vaikuttaa?
- Onko työssä sopivassa määrin vastuuta ja itsenäisyyttä?



Naantalin varhaiskasvatus tänään

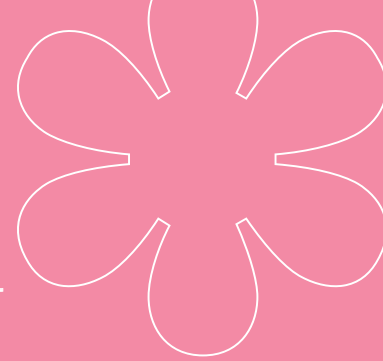
Varhaiskasvatuksessa on tapahtunut monia merkittäviä muutoksia viimeisten vuosien aikana. Varhaiskasvatuksen lainsäädäntöä uudistettiin vaiheittain. 1.9.2018 tuli voimaan uusi varhaiskasvatuslaki (540/2018), joka antoi suunnan varhaiskasvatuksen tulevalle kehittämiselle. Suomessa varhaiskasvatus nähdään investointina tulevaisuuteen. Lainsäädännön tuomat muutokset ja niiden myötä kasvaneet vaatimukset ovat kuitenkin vaikuttaneet osittain siihen, että henkilöstö kokee paikoin kuormitusta ammatissaan.

Naantalin kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstölle toteutettiin työhyvinvointikysely keväällä 2025. Kyselyssä enemmistö vastaajista 86 % koki, että hänellä on työyhteisössään hyvä olla, ja että hän saa työtovereilta tukea tai apua työhönsä, on tyytyväinen työjärjestelyihin ja voi luottaa esihenkilöönsä. Yhtä moni vastaajista koki, että töihin on kiva tulla, ja että hän kokee työssään innostusta ja työn iloa. Kuitenkin vain 31 % vastaajista koki ehtivänsä tehdä työtä niin hyvin kuin haluaisi. Eniten hajontaa oli vastauksissa, jotka koskivat tiedonkulkua työyhteisössä, johtamisen roolia hyvinvoinnin tukemisessa ja mahdollisuuksia muokata omaa työtä itselleen mielekkääksi. Tiedonkulun haasteet nousivat esiin myös avoimissa vastauksissa.



Työhyvinvoinnin visio

Meillä Naantalın varhaiskasvatuksessa on positiiviset ja hyvinvoivat työntekijät. Avoin ja kannustava toimintakulttuuri antaa perustan jokaisen työntekijän turvallisuuden tunteelle. Arvostamme omaa ja toistemme työtä, ammattitaitoa sekä rohkeutta kokeilla uutta. Työhyvinvointi on osa varhaiskasvatuksen arkea kaikissa toimissamme ja päätöksenteossa.



Näin visiomme toteutuu

Toteuttaakseen laadukasta varhaiskasvatusta henkilöstö ja työyhteisöt tarvitsevat tietoa ja ymmärrystä, uusia oivalluksia ja ideoita sekä toimivia tekniikoita, strategioita ja ratkaisuja.

Varhaiskasvatustyön tavoitteena ei ole vain valmistaa lapsia kouluun, vaan antaa heille osaamista, kuten itsehallintataitoja, joustavuutta, oppimisen taitoja ja onnellisuutta kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kautta. Nämä tärkeät lapsen oppimisen ja kasvun osa-alueet tarvitsevat toteutuakseen hyvinvoivan ja ammattitaitoisen henkilöstön, joka viihtyy työssään.

Työn pitovoimaa voidaan vahvistaa muun muassa tukemalla työhyvinvointia ja työssä jaksamista, kehittämällä johtamista ja tukemalla työntekijöiden kouluttautumista sekä mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Näillä toimenpiteillä varmistamme visiomme toteutumisen.

Tuemme fyysistä työhyvinvointia ja työssä jaksamista

Työntekijöidemme fyysinen hyvinvointi on meille tärkeää. Huolehdimme siitä mahdollistamalla henkilöstön liikunnan arjessa, hyödyntämällä työfysioterapeutin palveluita ja huolehtimalla työn tauottamisesta. Meillä on toimiva yhteistyö työterveyshuollon kanssa, myös ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Tunnistamme ennaltaehkäisyssä myös työyhteisön merkittävän roolin.

Haluamme hyödyntää työyhteisössä olevia vahvuuksia ja taitoja työhyvinvoinnin edistämisessä sekä työhyvinvointitapahtumien, lajikokeilujen ja liikuntaprojektien toteuttamisessa. Meillä on käytössä virike-etu. Työssä jaksamistamme ja työhyvinvointiamme tukisi entisestään virike-edun arvon nostaminen, yksiköille maksettava oma liikuntaraha sekä työajan joustoista maksettava palkkio. Ikä-ohjelman palauttaminen ja työnantajan tarjoamat terveellistä elämäntapaa tukevat palvelut ja koulutukset vahvistaisivat työssä jaksamistamme eri elämänvaiheet huomioiden. Varhaiskasvatuksessa työtehtäviä on tärkeää voida tarvittaessa myös räätälöidä työkyvyn alenema huomioiden.

Meillä on aidosti läsnä olevat esihenkilöt

Hyvä pedagoginen johtajuus on työyhteisön voimavara. Meillä esihenkilötyö on luotettavaa, avointa ja oikeudenmukaista. Työhyvinvointi rakentuu ennen kaikkea työyhteisöistä ja yhteisöllisyydestä. Esihenkilöt ovat aidosti kiinnostuneita henkilöstön hyvinvoinnista, organisoivat ja mahdollistavat myös vapaata keskustelua, ja osaavat priorisoida työtehtäviämme. Esihenkilöllä on keskeinen merkitys turvallisen ja avoimen keskustelukulttuurin luomisessa. Hän on aidosti läsnä yksikössä, keskustelee ja kuuntelee, ja on käytettävissä arjessa työmme tukena. Hän tukee asioiden käsittelyä avoimesti työyhteisössä. Meillä on käytössä keinot ratkaista ryhmien vaativuuteen liittyviä kysymyksiä ja mahdolliset huolestukset tulevat kuulluiksi. Meillä johtaminen on ihmisläheistä.



Työntekijöillä on vastuuta ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä

Johdamme itseämme ja toimintaamme siten, että tiimeissä toteutuu vahva yhtenäisyys ja synergia. Meillä on selkeät työnkuvat, ja työntekijät saavat vaikuttaa siihen, millaiseksi ne muotoutuvat. Työtehtävillemme on annettu riittävästi aikaa, ja uskallamme tarvittaessa rajata työtämme. Työhyvinvointi lisääntyy, kun me työntekijät saamme vaikuttaa tiimien kokoonpanoon. Tiimeissä toteutuu joustavuus, yhteistyö, avoimuus, turvallisuus ja laadukas vuorovaikutus. Vastuu lapsiryhmästä on meillä kaikilla tiimin työntekijöillä yhdessä. Meillä on myös lupa toimia omalla ”talon tavalla” ja mahdollisuus joustoihin yli ryhmärajojen. Tunnistamme oman vastuamme tiimin ilmapiirin luomisessa ja pidämme kiinni tiimipalavereista. Vahvistamme työyhteisössämme positiivista puhetta, vaihdamme ryhmäkuulumisia ja annamme positiivista palautetta työyhteisön sisällä. Meillä on valmius ajatella asioita uudella tavalla ja tarkastella rohkeasti myös totuttuja ja vakiintuneita toimintatapoja.

Tunnistamme osaamisen ja ammattitaidon sekä perehdyttämisen ja kouluttautumisen merkityksen

Meillä on käytössä uusille työntekijöille perehdytys- ja mentorointiohjelma sekä mahdollisuus työnohjaukseen. Tavoitteenamme on ulottaa mentorointi kaikkiin varhaiskasvatuksen uusiin työntekijöihin. Annamme aikaa kauden alussa työyhteisön ryhmäytymiselle. Tunnistamme itsensä johtamisen taidon merkityksen, ja vahvistamme sitä myös kouluttautumalla. Keskustelukulttuurimme on kannustavaa, ja tukee osaamista ja sen tunnustamista. Meillä on halu ja valmius hyödyntää monipuolisesti kaikkea sitä erilaista osaamista, jota henkilöstöllämme on.





Vuorovaikutuksemme on vastuullista ja ammatillista sekä rakentavaa ja ystävällistä. Luotamme omaan ammattitaitoomme ja päätöksentekoomme. Kannustamme vapauteen tehdä työtä persoonansa ja ammattitaitonsa mukaisesti sekä herkkyyteen reagoida kunkin päivän erityisiin tilanteisiin ja ryhmästä nouseviin tarpeisiin. Keskustelukulttuurimme on positiivinen: kannustamme toisiamme ja nostamme onnistumiset näkyville. Työssämme toteutuvat rentous, ilo ja avoimuus.

Työmme on selkeästi organisoitua

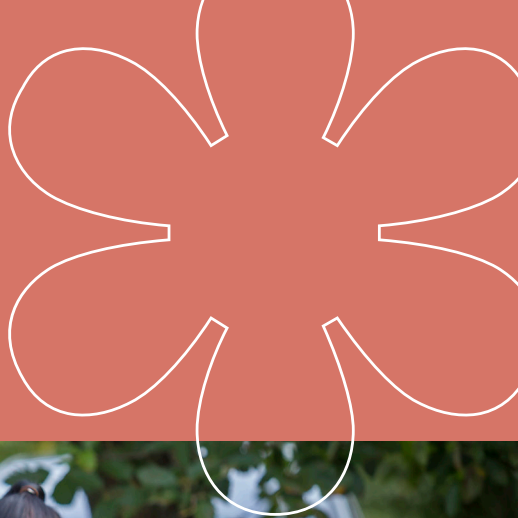
Kirjaamme tiimisopimuksen huolellisesti ja tarkastelemme sen toteutumista säännöllisesti. Sitoudumme sovittuihin suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistyöaikoihin. Lomamme vahvistetaan sovitusti tarpeeksi ajoissa. Jokainen osallistuu kesäpäivystykseen vuorollaan. Meillä on käytössä toimivat sisäiset vuorovaikutuskanavat ja tiedotusfoorumit. Jaamme aktiivisesti työtä koskevaa tarpeellista tietoa, ja tuomme havaitut ongelmat avoimesti esiin.

Kehitämme varhaiskasvatuksen vara- ja sijaishenkilöstön resurssointia niin, että se palvelee arkeamme entistäkin joustavammin. Resursoinnin kehittäminen tukee perehdyttämistä sekä luo arjen turvaa ja tarjoaa nopean tuen muuttuvissa tilanteissa.

Kehitämme pedagogisen dokumentoinnin käytäntöjä ja laadimme niistä yhteisen konkreettisen ja selkeän mallin ja ohjeiston. Olemme valmiita jakamaan vasu-vastuuta eri työntekijäryhmien kesken. Kehitämme sisäisen viestinnän rakenteita, jotta kaikille työyhteisössä on selvää, mistä mikäkin tieto on jaettavissa ja löydettävissä ja mitä kautta tieto kulkee.

Työhyvinvointimme kulmakivet nyt ja tulevaisuudessa

- Teemme merkityksellistä työtä.
- Osaamisemme on ajan tasalla.
- Toteutamme työtämme itseohjautuen tiimeissä.
- Työhyvinvoinnin merkitys on tunnistettu ja tärkeä osa toimintakulttuuriamme.
- Viestimme sisäisesti työhyvinvointia edistävistä toimista.



Kohti yhteisöohjautuvaa työyhteisöä

Naantalın varhaiskasvatuksen toimintalinjaus vuosille 2024–2028 pitää sisällään vision sekä toimenpiteet sen toteuttamiseksi. Yhtenä toimenpiteenä on yhteisöohjautuvuusmallin kehittäminen varhaiskasvatukseen. Tällä vahvistetaan henkilöstön motivaatiota ja hyödynnetään työn kehittämisessä yhä vahvemmin henkilöstön monimuotoista osaamista.

Yhteisöohjautuvuus on toimintamalli, jossa arjen työtilanteiden hoitamiseksi kehitetään ratkaisuja työntekijöiden yhteistyön ja keskinäisen suunnittelun avulla. Valta ja vastuu jaetaan tasavertaisesti yksilöiden ja tiimien kesken. Hierarkkisen päätöksenteon sijaan toiminta ohjautuu yhdessä sovittujen periaatteiden ja tavoitteiden mukaisesti.

Yhteisöohjautuvuus perustuu ajatukseen, että jokaisen panos on merkityksellinen. Jokainen toimii itsenäisesti, mutta tiiviissä yhteydessä työyhteisöön. Päätökset tehdään siellä, missä tieto ja käytännön kokemus yhdistyvät. Tämä lisää ketteryttä, luo pohjan jatkuvalle oppimiselle ja vahvistaa yhteisön kykyä vastata muutoksiin. Erilaisista vahvuuksista syntyy synergistinen kokonaisuus. Työyhteisössä jo olevia vahvuuksia hyödynnetään työhyvinvointia edistävästi. Jaettu arvomaailma ja merkityksellinen missio motivoivat tiimejä toimimaan vaikuttavasti ja aidosti. Yhteisöohjautuvuuden mallissa työ nähdään ihmisenä kasvamisen yhteisönä.

Käsikirjan on laatinut Naantalın varhais- kasvatuksen työhyvinvointityöryhmä toimintakaudella 2024–2025

Minna Dahlgren
Leila Dean
Anniina Helenius
Katarina Hemling
Minna Kaijanen
Sanna-Kaisa Kairinen
Suvi Kakko
Henrietta Kuivalainen
Mira Kylli

Minna Kössi
Ritva Parviainen
Viveka Raitanen
Kaisa Rantala
Heli Saarinen
Tuija Salonen
Riitta Sainio
Johanna Sirmola
Niina Tarkiainen

