

Yhteisöllisyyden rokote

Kohti aikaa koronan jälkeen



Helsingin yliopisto KAJO 2

Hämäläinen Piamarjut

Savolainen Tanja

Tuominiemi Hannele

V. 2020 – 2021

Tiivistelmä

Korona-aika ei ole vielä päättynyt. Kehitimme yhteisöllisyyden rokotteen. Meidän yksiköissämme yhteisöllisyyden rokotekattavuus on 100 %.

Sisällysluettelo

JOHDANTO	3
YHTEISÖLLISYYS.....	4
EI PIKAMATKA VAAN MARATON.....	5
HENKILÖKUNNAN AJATUKSIA KORONA-AJASTA	6
JOTAIN VANHAA, JOTAIN UUTTA JA JOTAIN LAINATTUA	8
POHDINTAA.....	9
LÄHTEET	11
LIITTEET	12

JOHDANTO

Tämän kehittämistehtävän tarkoituksena on tutkia koronan vaikutuksia toimintakulttuuriin ja yhteisöllisyyteen edustamissamme varhaiskasvatussyksiköissä. Tavoitteena on luoda uudenlaista yhteisöllisyyttä muuttuneessa toimintaympäristössä yhdessä varhaiskasvattajien kanssa ja valmistautua johtamaan yksiköiden yhteisöllisyyden toimintakulttuuria koronan jälkeiseen aikaan.

”Hyvinvoiva henkilöstö on varhaiskasvatuksen tärkein voimavara. Myönteisen yhteisöllisyyden rakentaminen on keskeinen pedagogisen johtajuuden elementti.” (Parrila, Fonsen 2016)

On olemassa sanonta, jonka mukaan jotakin ymmärtää vasta kun sen menettää. Yhteisöllisyyden toimintakulttuurin kapeutumista omissa yksiköissään voi lähestyä juuri tästä näkökulmasta. Yhteistyö ryhmien välillä ei ole suotavaa, kahvilla käydään vuoroissa ja pedagogisen johtamisen rakenteet ovat siirtyneet verkkokokouksiksi. Varhaiskasvattajat toimivat omissa lapsiryhmäkuplissaan, jolloin vertaistuki työlle tulee omasta tiimistä. Myös koulutukset toteutetaan verkkoympäristöissä, joten myös verkostoituminen ja kokemusten jakaminen on vaikeampaa.

Koronaa on nyt tätä kirjoittaessa reilu vuosi takana ja kukaan meistä ei tiedä kuinka paljon aikaa on vielä edessä. Tilanteet kuluneen vuoden aikana ovat muuttuneet nopeasti ja ennustettavuus on ollut heikkoa. Tällä kaikella on ollut iso merkitys varhaiskasvatussyksiköiden arjessa ja niiden johtamisessa. Johtamisen keskiössä on ollut epävarmuudessa lepäämisen ja toivon johtamisen näkökulmat, yhtä aikaa.

On tärkeää katsoa peruutuspeliin ja pohtia, mitä yhteisöllisyys toimintayksiköissämme oli ennen koronaa. Pitää pysähtyä pandemian kovimpaan aikaan eli tähän päivään ja analysoida tämän päivän yhteisöllisyyttä toimintayksikössä, mitä uutta olemme oppineet, mitä uusia, opittuja asioita voimme säilyttää pandemian päätyttyä. Ja lopuksi millaisilla johtamistavoilla luomme uutta yhteisöllisyyttä jatkossa.

YHTEISÖLLISYYS

Varhaiskasvatyüksiköiden koossapitävä voima arjessa on yhteisöllisyys. Yhteisöllisyys edellyttää läsnäoloa, aktiivista kuuntelua ja hyvää vuorovaikutusta.

”Vaikka meillä olisi minkälaisia kuvauksia laatuprosessista, se laatu, mitä varhaiskasvatuksessa oleva lapsi saa, toteutuu vuorovaikutuksessa joka hetki arjen tohinoissa.” (Parrila, Fonsen 2016).

Varhaiskasvatyüksiköt toimivat jatkuvasti muuntuuissa toimintaympäristöissä, joissa toimiva arki taataan yhteistyön ja avunannon avulla. Kukaan ei ole yksin, eikä arjessa tarvitse kenenkään selvitä yksin. Perustehtävää ja siinä jaksamista reflektoidaan yhdessä sekä tiimin että kollegoiden kanssa. Toiminnallisella tasolla yksiköissä voi olla yli ryhmärajojen muodostettuja ikätasoisia pienryhmiä, jotka esim. retkeilevät yhdessä ja lasten yhteisiä aamukokootumisia, joiden avulla mahdollistetaan henkilökuntaa riittävästi myös myöhäiseen iltapäivään.

Yksiköiden rakenteet tukevat yhteisöllisyyttä ja sen sivutuotteena tulevaa vertaisoppimista. Rakenteita on eri ammattiryhmille ja niissä tavoitteena on kirkastaa perustehtävää, hioa yhteistä toimintakulttuuria, arvioida ja suunnitella yhdessä. Johtajuus toteutuu yksikön arjessa vahvasti rakenteissa.

”Hyvässä yhteisöllisyydessä näkyy demokraattisuus, avoimuus sekä vuoropuhelu. Jäsenillä on mahdollisuus osallistua toimintaan, päätöksentekoon ja heillä on aito tunne osallisuudesta. Työpaikan yhteisöllisyyttä on rakennettava ja tuettava jatkuvasti.” (Raina 2012).

”Hyvä yhteisö on täynnä toisiaan kunnioittavia persoonia. Yksilöllisyys rikastaa kokonaisuutta tehden siitä vivahteikkaan ja mahdollistaa yhteisön kehittymisen. Itsensä luontevasti tunteva ja hyväksyvä yksilö on myös hyvä yhteisön jäsen.” (Raina, Haapaniemi 2005). Jotta yhteisöllinen toimintakulttuuri yksikössä saavutetaan, on varhaiskasvattajien itse sitouduttava toimimaan yhteisöllisesti.

Yhteisöllisyys toteutuu myös suhteessa vanhempiin. Varhaiskasvattajat tuntevat lapset: ei ole olemassa jonkun tietyn ryhmän lapsia vaan on yhteisiä lapsia. Vanhemmat ovat osallisina

yksiköiden arjessa ja ääneen lausuttuna tavoitteena on muodostaa kasvatusyhteisö, jossa lasten hyvinvointi lisääntyy ja kasvuolosuhteet ovat suotuisat.

EI PIKAMATKA VAAN MARATON

Korona haastoi varhaiskasvatusyksiköiden arjen perustan perusteellisesti. Kun koronasta tuli pandemia, johtajan perustehtäväksi tuli ylläpitää varhaiskasvattajien luottamusta ja toivoa ja auttaa keskittymään perustehtävään, vaikka tilanne osaa kasvattajista pelottikin. Varhaiskasvattajien tunnetyöskentelylle oli pakko varata aikaa ja luoda uusia epävirallisia rakenteita, jossa työn herättämistä tunteista voidaan puhua. Epävirallisissa rakenteissa johtajan ensisijainen tehtävä oli kuunnella kasvattajia, osoittaa empatiaa moninaisia tunteita kohtaan, kannatella arkea, ottaa vastaan ja auttaa jäsentämään kasvattajien ahdistusta arjesta, toimia säiliönä.

Korona tuli kylään-tutkimuksen tulokset osoittavat, että varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajien työmäärä on lisääntynyt pandemia-aikana ja työnkuva muuttunut. Työtehtävissä on korostunut erityisesti henkilöstöjohtaminen. (Nurhonen, Chydenius, Lipponen 2021)

Lapsilla oli Korona tuli kylään-tutkimusraportin mukaan paljon tietoa vallitsevasta pandemiatilanteesta. Tämä tieto ja omaan elämään liittyvät muutokset nostivat pintaan erilaisia tunteita ja synnyttivät uskomuksia. Kevään 2020 poikkeustilan ja varhaiskasvatuksen rajoitustoimien aikaan lapset ikävöivät kavereitaan ja päiväkodin normaalia toimintaa. (Nurhonen, Chydenius, Lipponen 2021).

Osa lapsista oli heti pandemiaksi todetun tilanteen vuoksi kotihoidossa vähintään 3 kuukautta. Kotona oleviin lapsiin ja perheisiin yritettiin ylläpitää kontaktia viestein, tapaamalla ulkona, järjestämällä etäopetusta ja lähettämällä esimerkiksi esiopetustehtäviä. Varhaiskasvatusyksiköistä siirrettiin henkilökuntaa kriittiselle hoiva-alalle ja sairaana tai puolikuntoisena henkilökunta ei saanut tulla töihin. Näissä olosuhteissa suunnitelmallinen ja tavoitteellinen varhaiskasvatuksen toteuttaminen arjessa oli kasvattajille kuormittavaa. Sijaisia ei poissaoloihin saatu ja lasten ja henkilökunnan määrä yksiköissä vaihteli. Lapset, jotka olivat hoidossa, saivat hyvin yksilöllistä varhaiskasvatusta eristäytyneenä, sillä ryhmien välinen yhteistyö oli vaatimusten vuoksi lopetettu. Lasten vastaanottaminen ja

luovuttaminen edellyttivät uutta tapaa ajatella ja uusia toimintatapoja, kun vanhemmat eivät saaneet tulla sisälle päiväkoteihin.

Lasten vasuarviot käytiin perheiden kanssa keväällä etäyhteyksin tai ulkona. Vanhemmuuden kannattelu ja tukeminen poikkeusaikana tuli osaksi varhaiskasvattajien perustehtävää entistä vahvemmin. Ja vaikka kohtaamisia piti välttää tai huolehtia turvaväleistä, kasvattajat ja vanhemmat olivat kaikki samalla puolella ja uhka oli kaikille yhteinen.

Toiminta organisaation ylätasolla näyttäytyi kaoottisena ja hallinnon etätyöhön siirtyminen aiheutti sen, että ohjeistuksia annettiin viikoittain ja ne myös muuttuivat jatkuvasti. Arjesta varhaiskasvatusyksiköissä päättivät henkilöt, joille arki varhaiskasvatusyksiköissä on melko vierasta. Johtajat toimivat välikätenä eli ohjeistivat uupumatta henkilökuntaa ja vanhempia.

Annettujen ohjeiden yhteinen tulkinta ja toimintatapojen valinta yksiköissä olisivat edellyttäneet rakennetta, jossa akuuttiin aiheeseen voidaan paneutua. Lasten omien lelujen tuonnin kieltäminen, ryhmien välisen yhteistyön minimointi ja maskipakko herättivät tunteita, jotka edellyttivät varhaiskasvattajien keskustelua ja johtamista. Toimintatapoja muutettiin ohjeistusten mukaan. Viestinnän merkitys korostui, vaikka ohjeistukset tulivat yksiköiden ulkopuolisilta toimijoilta. Keskiössä oli terveysturvallisuus ja sen edistämiseen sitoutuminen. Se ei ollut valinta vaan välttämättömyys. Johtamisessa korostui tiedon välittäminen ja määrääminen, ei niinkään keskustelu ja omaan ajatteluun tukeminen.

HENKILÖKUNNAN AJATUKSIA KORONA-AJASTA

Kaikissa johtamissamme päiväkodeissa toteutettiin henkilökunnalle kysely keväällä 2021. Kyselyn tavoitteena oli selvittää, miten henkilökunnan olivat kokeneet korona-ajan ja mitä he toivoisivat korona-ajan jälkeen muuttuvan ja toisaalta mitä he haluaisivat säilyttää uusista käytänteistä. Kyselyyn vastasi yli puolet henkilökunnasta ja vastaukset olivat hyvin saman suuntaisia.

Kyselyn mukaan valtaosa henkilökunnasta koki, että heidän perustehtävänsä ei korona-aika ollut juurikaan vaikuttanut tai se oli vaikuttanut vähäisesti. Korona-ajan alussa toteutettu etäopetus oli koettu haasteelliseksi, ja sen muuttaneen väliaikaisesti myös perustehtävää. Osa henkilökunnasta kaipasi retkeilyä lasten kanssa kulttuurikohteisiin, osa näki yhtä arvokkaana keskittymisen lähialueen metsiin.

Yhteistyöhön vanhempien kanssa korona-ajan koettiin vaikuttaneen merkittävästi. Huoltajat eivät ole päässeet päiväkotiin sisään eikä vanhempainiltoja tai muita tapahtumia ole järjestetty. Etäviestintä kuten puhelut, teams-kokoukset ja viestittelyt ovat lisääntyneet, mutta eivät korvaa kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta. Se, että vanhemmat eivät ole päässeet sisälle päiväkotiin, ei ole ollut pelkästään huono asia. Lasten omatoimisuuden koettiin lisääntyneen ja lasten on ollut helpompi sekä jäädä päiväkotiin että lähteä päiväkodista. Yhteistyön muodot ovat muuttuneet, mutta huoltajien koettiin luottavan varhaiskasvatukseen.

“Vanhemmat ovat olleet todella ymmärtäviä, vaikka heillekin on tullut paljon muutoksia ja muuttuvia ohjeita.”

Tiimin toimivuuteen korona-aika ei juurikaan ole vaikuttanut vastaajien mukaan, mutta työyhteisön yhteisöllisyyteen korona on vaikuttanut paljon.

“Tiimissä kasvattajien yhteishenki on entisestään vahvistunut, samassa veneessä ollaan.”

Henkilökunta kaippaa yhteisiä kokoontumisia, sekä virallisia kokouksia että kahvitaukoja. Moni on kokenut, että toisten tiimien jäsenet jäävät vieraksi ja on koettu, että työstä on tullut yksinäisempää. Henkilökunta on kokenut, että yhteisöllisyys on selkeästi vähentynyt ja tämä on suoraan vaikuttanut työpaikan ilmapiiriin. Uudet työntekijät ovat jääneet ilman koko työyhteisöön tutustumista ja tukea, kun yhteisiä tapahtumia ja tapaamisia ei ole ollut.

“Isossa työyhteisössä työ on rauhoittunut, kun ihmiset eivät liiku ryhmästä toiseen mutta toisaalta on ikävä yhteisiä hetkiä, yhteistä iloa ja kokemusten jakoa.”

Koulutusten muuttuminen verkkokoulutuksiksi koettiin pääsääntöisesti hyväksi ja toivotaan, että jatkossakin koulutuksia tullaan järjestämään verkossa, jolloin työpaikalta ei tarvitse poistua. Tämä mahdollistaa useamman kasvattajan osallistumisen koulutukseen.

Haasteellista arjessa on ollut kasvattajien erilainen asenne koronaan. Maskin käyttö on koettu tarpeellisenä, mutta vaativana.

“Olen huolellinen ja varovainen arjessa, noudatan ohjeita, vältän turhia lähikontakteja, mutta se on välillä raskasta. Minua ahdistaa, kun kaikki eivät noudata ohjeita.”

“Hauskuus pitää säilyttää työssä, ilman sitä tämä raskas työ ei ole itselleni merkityksellistä!”

JOTAIN VANHAA, JOTAIN UUTTA JA JOTAIN LAINATTUA

Koronakurimuksen ollessa syvimmillään Helsingin Sanomissa oli artikkeli, jossa haastateltiin psykologi, filosofian tohtori Ville Ojasta. Ojanen on tuonut psykologian asiantuntemusta valtioneuvoston kanslian koronatyöryhmään, joka pyrkii ottamaan huomioon ihmisten käyttäytymisen kriisin hoidossa.

”Tutkimus kuitenkin osoittaa, että pitkän aikavälin toimintakyky perustuu yhteisön voimaan. Mitä sitten pitäisi tehdä toisin? Ojasen mukaan ensin pitää kysyä, kuinka tulisi ajatella toisin ja mistä periaatteista on aloitettava. Ojasen vastaus on ihmislähtöinen ajattelu. Se tarkoittaa tietoon perustuvaa kohderyhmän ymmärrystä, autonomian tukea ja läpinäkyvyyttä. Myös arvostuksen, luottamuksen ja turvallisuuden tunteita tulisi vahvistaa, ja suunnitella toimenpiteet niiden pohjalta.” (Helsingin Sanomat 2021).

”Nopeasti muuttuvassa tilanteessa on hyödyllistä luottaa ruohonjuuritasoon eli ihmisiin, jotka näkevät ilmiön läheltä ja joiden käyttäytyminen on ratkaisevaa myös epidemian leviämisessä. Ihmisten motivaatiokyky, kekseliäisyys ja aloitteellisuus ovat suuri voimavara ja paras suoja uhkilta. Suomi voisi nykyistä paljon paremmin hyödyntää ihmiselle lajityypillistä yhteisöllistä toimintakykyä. Emme ole tässä yksin, sillä käyttäytymistieteen näkökulmasta yhteiskunnat ja organisaatiot tuhlaavat inhimillistä aloitekykyä enemmän kuin sitä käyttävät”, Ojanen sanoo Helsingin Sanomissa 6.4.2021.

Meillä päiväkotiemme johtajina on ymmärrys varhaiskasvatustyön vaativuudesta ja siitä, että ilman yhteisöllisyyttä työn laadukas toteuttaminen ei ole mahdollista. Meillä on myös loistava näköalapaikka ruohonjuuritason aloitteellisuuteen, muuntautumiskyvykkyyteen ja toimintakykyyn. Me tunnemme varhaiskasvattajamme ja tunnemme kohderyhmämme: lapset.

Yhteisöllisyys on yksi Vantaan varhaiskasvatuksen arvoista. Yhteisöllisyyden minimi on kirjattu Vantaan varhaiskasvatussuunnitelmaan: ”Kannustava ja positiivinen toimintakulttuurimme rakentuu yhteisestä perustehtävästä ja yhteisistä tavoitteista. Vuorovaikutuksella rakennamme varhaiskasvatuksen laadun. Edistämme lasten yhteenkuuluvuuden tunnetta ja jokainen lapsi, perhe ja kasvattaja on tärkeä osa yhteisöä. Leikillä on itseisarvo ja se edistää vertaissuhteiden rakentumista. Ketään ei jätetä yksin. Toimimme yhdessä ja arvostamme

toisiamme ja toistemme osaamista. Harjoittelemme yhdessä tunne- ja kaveritaitoja. Oma osaaminen on yhteistä pääomaa ja annamme sen kaikkien käyttöön.” (Vantaan varhaiskasvatussuunnitelma 2019).

Meidän tehtävämme päiväkodinjohtajina on luoda rakenteet, jotta keskustelulle ja yhteissuunnittelulle on tilaa. Tehtävämme on tukea yksiköissämme arvokeskustelua, jonka keskiössä on lapsen hyvinvoinnin edistäminen yhteisöllisesti eli mitä tekoja yhteisöllisyys meiltä edellyttää. Keskusteluilmapiiirin on oltava lämmin, hyväksyvä ja luottamusta herättävä. Kasvattajien on tultava kuulluksi. Perustehtävän on kuitenkin oltava kirkas, ettei yhteisöllisiä toimintatapavalintoja ohjaa varhaiskasvattajien pelko.

Tiimipalaverin, johtoryhmien ja muiden säännöllisesti toimivien rakenteiden rinnalle on pikaisesti saatava osaksi myös työillat sekä vähintään kerran vuodessa toteutettava kehittämisspäivä. Näissä koko kasvatushenkilöstö on paikalla yhdessä. Työn tauotus ja epäviralliset kokoontumiset ovat tärkeitä. Tavoitteena on tutustua toinen toisiimme paremmin ja tulla tietoisemmaksi itsestään. Tutustumiseen ja epävirallisiin hetkiin olemme löytäneet hyviä vinkkejä tästä koulutuksesta esimerkiksi ”Minun käyttöohjeeni”.

Myös lasten ja heidän huoltajiensa pitää tulla kuulluksi, olla osallisina. Keinoina huoltajien kanssa ovat vasukeskustelut ja kyselyt huoltajille. Lasten osallisuus toteutuu heidän kuulemisessaan arjessa ja toiminnan läpinäkyvyydessä. Yhteisöllisyyttä sanoitetaan heille aivan kuin yhteisöllisyyden puutettakin sanoitettiin.

Kun koronarajoituksia puretaan, se edellyttää johtajalta rohkeutta rikkoa rakennettuja rajoja. Hyvä ja pehmeä tapa voi olla toiminnallisen yhteistyön aloittaminen ulkotoiminnassa tai iltapäivän yhteisöllinen tapahtuma perheille. Myös kasvattajan vierailu toisessa ryhmässä tai pari-yhteistyön suunnittelu ja toteuttaminen ovat pieniä askeleita. Jos emme uskalla johtaa muutosta, sitä tuskin tapahtuu. Johtajuuden on oltava empaattista ja jämäkkää, rinnakkain. ”Uudessa yhteisöllisyydessä näkyy jaettu ja osallistava johtaminen” (Raina 2012).

POHDINTAA

Vaikuttaa selkeästi siltä, että henkilökunta on valmis rakentamaan yhteisöllisyyttä korona-ajan jälkeen. Yhteisöllisyys ei olekaan itsestäänselvyys vaan jotain erityisen tärkeää, jota

tarvitsemme työssämme. Me olemme pystyneet hoitamaan perustehtävämme yksiköissä koronasta huolimatta mallikkaasti. Olemme todistaneet uusia työtapoja, joita omaksutaan ketterästi. Olemme nähneet kasvattajiemme työskentelevän eturintamassa peloistaan ja huolistaan huolimatta. Olemme jakaneet kasvattajien koronaväsämyksen ja myötätuntouupumuksen. Perustehtävämme on pitänyt meidät tiukasti arjessa ja turvaa tuovassa struktuurissa. Onneksemme laadittu koronastrategia piti paikkaansa ja lapset eivät sairastaneet tai tartuttaneet suuremmin muita lapsia tai kasvattajia. Jos ennen tätä kehittämistehtävää kuvittelimme, että edustamamme yksiköt kulkevat rinta rinnan ulos koronasta yhteisin toimintatavoin, se oli harha. Meillä kaikilla on omat yhteisömme, omat yhteisölliset yksikkökulttuurimme ja kaikki valitut toimenpiteet sekä uuden rakentaminen aloitetaan omissa yhteisöissä.

LÄHTEET

Nurhonen, L., Chydenius, H. & Lipponen, L. (2021) Korona tuli kylään-tutkimushankkeen loppuraportti, Koronakriisin vaikutuksia varhaiskasvatukseen. Julkaistu sarjassa: Opettajankoulutuslaitoksen muut julkaisut. Helsingin yliopisto.

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

Raina, L. (2012) Uusi yhteisöllisyys Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Arator Oy.

Raina, L. & Haapaniemi, R. (2005) Yksilöt yhdessä - Kasvatus ja persoonan laatu. Arator Oy.

Vantaan Varhaiskasvatussuunnitelma (2019)

LIITTEET

Liite 1 TEHTÄVIÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

1. Kerro tarina; Mistä olen tulossa- missä olen nyt- mihin olen menossa?
Muoto on vapaa, miten kerrot sen, esim. arviointi keväällä koko toimintakaudesta, arvioi mennyttä toimintakautta tai toimintavuotta.
2. Harjoitus korona-aikaan Teamsissa verkkopalaverissa: Kirjoita 1-3 asiaa työkaverista, mitä hänessä arvostat. Luetaan ne ääneen. Tämä energisoi!
3. Itsensä johtamisessa minuus muodostuu muiden ihmisten kautta, kehitymme olemalla yhteydessä muihin. Palautuminen on tärkeää, hyvä miettiä ja kirjata ylös, miten minä palaudun rasituksesta. Kirjaan ylös mitä haluan elämältä, tulen tietoiseksi omasta tahtotilasta, tiedostan omia rajojani, rajaan ja energisoidun. Suunnittelen kalenterini riittävän löysästi, siellä on tilaa tulipaloille.
4. Not to do-listan tekeminen, mistä voisin luopua
5. Kokouksen arviointi, lopuksi millainen oli energiataso alussa 1→ 10 ja mikä on energiataso kokouksen päättyessä. Yhteinen kehittäminen millainen kokouksen pitää olla, että se nostaa energiatasoa ja miten minä voin siihen vaikuttaa.
6. Hyvä harjoitus on miettiä ja koota tarpeita omasta työstä, mitä tarpeita minulla on omassa työssä? Millaisia tunteita ne herättävät? Mitkä tarpeet toteutuvat, mitkä eivät niin hyvin toteudu?
7. Vaikuttamisen kehä on myös hyvä työkalu, ympyrässä 1. Mitä voin hallita? 2. Mihin voin vaikuttaa? 3. Mihin en voi vaikuttaa tai mitä en voi hallita? Työyhteisössä kannattaa suunnata energia siihen, mihin voi vaikuttaa. Mutta täytyy myös olla tila, aika ja paikka puhua niistä asioista mihin emme voi vaikuttaa.

(Harjoitteet Christel Berghäll ja Tommi Lindholm)

Liite 2 MINUN KÄYTTÖOHJEENI

1. Nimi

2. Piirrä kuva

3. Tapani toimia

4. Mitä arvostan

5. Mihin minulla ei ole kärsivällisyyttä

6. Miten kanssani kannattaa kommunikoida

7. Kuinka minua voi auttaa

8. Mitä ihmiset ymmärtävät minussa väärin

Liite 3 KYSELY HENKILÖSTÖLLE KORONA-AJASTA

YHTEISÖLLISYYDEN ROKOTE, kysymyksiä henkilökunnalle

1. Pohdi kulunutta vuotta ja koronaa. Miltä aika on sinusta tuntunut ja onko se muuttanut sinun perustehtävääsi? Entä suhdetta vanhempiin, tiimisi jäseniin ja työyhteisöön? Mistä olet luopunut, mikä on muuttunut?

2. Kun korona helpottaa, mitä haluat palauttaa takaisin työhösi?

3. Mitä korona-ajan toiminnasta voisi säilyttää jatkossakin?

4. Mitä olet oppinut itsestäsi korona aikana?

5. Mikä on pelottanut, huolestuttanut sinua korona-aikaan työssäsi?

6. Miten kehittäisit yhteisöllisyyden toimintakulttuuria jatkossa? Millaista yhteisöllisyyttä toivot?