



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

YHTEISÖLLISET HYVEET KIRKKONUMMEN VARHAISKASVATUKSESSA

Työyhteisöiden kehittämishanke talvella 2018–2019

”Työyhteisössäni on hyvä tehdä työtä mutta välillä on hyvä pysähtyä miettimään, miten teen tai teemme siitä vielä paremman.”

Osallistujan kommentti prosessin viimeisessä kyselyssä

Kirkkonummi 28.5.2019

Antti Kylliäinen Syfron Oy

Anu Vesiluoma Kirkkonummen kunta

Kirsti Päärnilä Kirkkonummen kunta



Sisällys

1. Lähtötilanne ja syyt hankkeen käynnistämiseksi	3
1.1 Yksilön ja yhteisön hyveet	3
1.2 Hyveet työssä	3
1.3 Hyveprosessi Kirkkonummen varhaiskasvatuksessa	3
2. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen	4
2.1 Alkuvalmistelut: Ennakkoviestintä	4
2.2 Alkuvalmistelut: Hyveiden valinnan pohjustus	4
2.3 Yhteisöllisten hyveiden nimeäminen	4
2.4 Yhteisöllisten hyveiden määrittäminen.....	5
2.5 Kysely hyveiden toteutumisesta.....	5
2.6 Hyveiden kehittämissakson valmistelu	6
2.7 Kehittämissakso	6
2.8 Uusintakysely hyveiden toteutumisesta	6
2.9 Prosessin päätös	7
3. Hankkeen tulokset ja arviointi sekä jatkotoimenpiteet	7
4. Hankkeen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä	8
5. Yhteystiedot.....	8

1. Lähtötilanne ja syyt hankkeen käynnistämiseksi

1.1 Yksilön ja yhteisön hyveet

Hyveet ovat näytelleet keskeistä osaa länsimaisessa etiikassa antiikin ajoista lähtien. Sokrates, Platon ja etenkin Aristoteles loivat aikanaan näkemyksillään pohjan, jonka varaan hyve-etiikka yhä edelleen rakentuu.

Aristoteleen mukaan hyveet ovat ne luonteenpiirteet ja ominaisuudet, jotka tekevät ihmisestä hyvän. Niiden voi ajatella määrittävän ihmistä joko sellaisenaan ilman lisämääreitä tai jossakin tietyssä tehtävässä tai roolissa. Yhtäältä hyveet, sellaiset kuin oikeudenmukaisuus, kohtuullisuus ja hyväntahtoisuus, kuuluvat samalla tavoin jokaiselle ihmiselle, toisaalta hyveet tai ainakin niiden merkitys vaihtelevat sen mukaan, missä roolissa kulloinkin toimimme ja vaikutamme. Vanhemman, puolison ja ystävän hyveet poikkeavat jossain määrin toisistaan, samoin talonrakentajan, huilunsoittajan ja sotilaan hyveet.

Hyveissä yhdistyy yhteisön ja yksilön etu. Kyetäkseen toimimaan tarkoituksensa mukaisesti ja täyttämään tehtävänsä yhteisö tarvitsee jäseniä, jotka ovat yhteisön ja sen tavoitteiden kannalta hyviä. 2 Yksilön taas on oman elämänsä ja hyvinvointinsa vuoksi tärkeää saada kokea olevansa hyvä siinä, mitä on ja tekee.

Intressien kohtaaminen tekee hyveistä monessakin mielessä yhteisön ja yksilön yhteisen asian. Käytännössä tämä näkyy esimerkiksi siinä, että vaikka hyveet ovat yksilön ominaisuuksia, yhteisö on se, joka viime kädessä nimeää hyveet ja määrittelee käytännössä niiden mukaisen toiminnan. Yksilön vastuulle ja tehtäväksi jää hyveiden kehittäminen ja niiden noudattaminen omassa toiminnassaan.

1.2 Hyveet työssä

Jos hyveet ovat ne luonteenpiirteet ja ominaisuudet, jotka tekevät ihmisestä hyvän, työn hyveet ovat ne luonteenpiirteet ja ominaisuudet, jotka tekevät ihmisestä työssään hyvän. Työn hyveet on luontevaa jakaa kolmeen ryhmään: yhteisölliset hyveet, työnteon hyveet ja johtamisen hyveet.

Hyveiden kehittämisen lähtökohtana on, että jokaisella toimivalla organisaatiolla on välttämättä jo valmiiksi käytössään kaikki toimintansa kannalta keskeiset hyveet. Ellei näin olisi, organisaatiota tuskin olisi edes olemassa, saati että se kykenisi toimimaan millään järjestelmällisellä tavalla.

Kokonaan toinen kysymys on, ovatko kaikki tarpeelliset hyveet aktiivisessa käytössä tai edes organisaation itsensä tiedossa. Osa hyveistä toimii ilman, että kukaan on tullut panneeksi niitä edes merkille, osa on olemassa vasta jonkinlaisina hyveen ituna: arvoina, ihanteina ja pyrkimyksinä. Jotta kokonaisuus saataisiin toimimaan, hyveet täytyy etsiä ja nimetä, selvittää niiden toiminta käytännössä, ratkaista niiden toteutumiseen mahdollisesti liittyvät ongelmat ja ottaa ne hallintaan ja käyttöön.

1.3 Hyveprosessi Kirkkonummen varhaiskasvatuksessa

Kirkkonummen varhaiskasvatuksen organisaatiossa ja toimintakulttuurissa oli kesän ja syksyn 2018 aikana toteutettu muutosprosessi, jotka kuormittivat työntekijöitä ja koettelivat työssä jaksamista. Tämä puolestaan tuotti lisää haasteita yksiköiden johtajille, joiden työmäärä oli organisaatiomuutosten myötä muutenkin lisääntynyt. Vaarana oli, että muutosten aiheuttamat paineet alkaisivat ennen pitkää näkyä työn laadun ja työilmapiirin heikkenemisenä.

Tässä tilanteessa varhaiskasvatuksen johto päätti tukea henkilöstöä tarjoamalla keinoja työhyvinvoinnin vahvistamiseen ja yhteisöllisyyden lisäämiseen. Hyveprosessista saatujen kokemusten perusteella hyveiden kehittämisellä ja niiden mukaisen toiminnan vahvistamisella oli myönteinen vaikutus työntekijöiden ja esimiesten jaksamiseen ja paineensietokykyyn. Siksi hyveiden arveltiin olevan käyttökelpoinen työkalu myös Kirkkonummen varhaiskasvatuksessa.

Kehittämisen kohteeksi valittiin yhteisölliset hyveet, jotka tekevät työyhteisöistä hyviä yhteisöjä ja työntekijöistä toisilleen hyviä työtovereita. Tähän päädyttiin siksi, että yhteisölliset hyveet muodostavat työelämän hyveiden perustason: nykyaikaisissa organisaatioissa niin työilmapiiri kuin kaikki järkevää aikaansaaminen rakentuvat viime kädessä työyhteisön toimivuuden ja vahvan yhteisöllisyyden varaan. Yhteisöllisten hyveiden vahvistaminen luo siten pohjaa paitsi työhyvinvoinnille, työssä jaksamiselle ja viihtymiselle ja työn kokemiselle mielekkääksi myös työn laadulle ja asiakastyytyvyydelle.

Hyveprosessin toteuttamisesta vastasi eetikko Antti Kylliäinen (SyFron Oy). Työsuojelurahasto on osallistunut hankkeen rahoittamiseen. Ajatus hyveiden tuomisesta osaksi työn tekemistä ja työyhteisön arkea perustuu Antti Kylliäisen vuonna 2012 julkaistuun kirjaan Paksunahkaisuudesta suurisieluisuuteen – hyveet työssä ja elämässä. Kylliäisen kehittämä Hyveet työssä on toistaiseksi ainoa konsepti, jonka avulla työyhteisön ja organisaation hyveitä kehitetään.

2. Hankkeen toteutuminen ja eteneminen

2.1 Alkuvalmistelut: Ennakkoviestintä

Kirkkonummen varhaiskasvatuksen yhteisöllisten hyveiden kehittäminen toteutettiin organisaatiotason sähköisenä prosessina, johon osallistui koko henkilöstö 14 yksikköön jakautuneena. Prosessin onnistumisen ensimmäinen edellytys oli riittävä ja hyvin toimiva viestintä.

Sähköisessä prosessissa työyhteisötason toteutus jää suurelta osin esimiesten vastuulle. Esimiesten oli siksi jo ennen prosessin alkua syytä olla yksityiskohtia myöten perillä siitä, mihin hyveiden kehittäminen perustuu, miten prosessi etenee ja mihin sillä pyritään vaikuttamaan. Tämän varmistamiseksi varhaiskasvatuksen esimiehiä informoitiin hyveprosessista 1.11.2018 pidetyssä sessiossa. Tilaisuudessa käytiin läpi hyve-etiikan perusteet ja hyveiden merkitys työelämässä, hyveprosessin vaiheet ja eteneminen sekä esimiehen rooli hyveprosessissa. Esimiesten kysymyksille sekä toiveille ja odotuksille varattiin runsaasti aikaa.

Esimiesten lisäksi myös työntekijöiden oli tärkeää jo ennen prosessin alkua olla tietoisia siitä, mistä hyveprosessissa oli kysymys ja mihin sillä pyrittiin. Jokainen varhaiskasvatuksen työntekijä sai 7.11. omaan sähköpostiinsa informaatiopakettin, joka sisälsi tietoa hyveistä ja niiden merkityksestä työssä ja elämässä sekä kuvauksen hyveprosessista. Lisäksi sähköpostiviesti sisälsi linkin prosessista kertomaan informaatiovideoon.

2.2 Alkuvalmistelut: Hyveiden valinnan pohjustus

Prosessin oli määrä käynnistyä viikolla 46/2018 henkilöstökyselyllä, jossa valittiin prosessissa työn alle otettavat 10 hyvettä. Valinnan pohjaksi tarvittiin 20-25 hyvettä, jotka mahdollisimman hyvin istuivat Kirkkonummen varhaiskasvatuksen työkuulttuuriin.

Hyvevalikon kokoamiseksi järjestettiin 8.11. työpaja, johon osallistui joukko varhaiskasvatuksen työntekijöitä ja esimiehiä. Työpajassa lähdettiin liikkeelle 50 yhteisöllisen hyveen listasta. Tarkoitus oli listasta poimia ne 20-25 hyvettä, jotka varhaiskasvatuksen työyhteisöiden toimivuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta koettiin tärkeimmiksi. Lisäksi valikkoon päätyvät hyveet eivät saaneet olla liian läheistä sukua toisilleen, jotta lopullisten 10 hyveen kesken ei syntyisi päällekkäisyyksiä.

Hyveiden valitsemiseksi työpajan osallistujat jakautuivat pienryhmiin. Ryhmien työskentelyn ja sen jälkeen käydyn keskustelun perusteella saatiin valituksi tarvittavat 21 hyvettä.

2.3 Yhteisöllisten hyveiden nimeäminen

Yhteisöllisten hyveiden prosessi käynnistyi maanantaina 12.11. avautuneella verkkokyselyllä. Kyselyssä jokainen varhaiskasvatuksen työntekijä sai valita 21 hyveen joukosta ne viisi hyvettä, jotka hänen mielestään ovat tärkeimpiä ja jotka hänen kokemuksensa mukaan omassa työyhteisössä jo ainakin enimmäkseen toimivat. Kysely oli avoinna perjantaihin 16.11. saakka.

Kyselyyn vastasi 305 vastaajaa 380:stä, jolloin vastausprosentiksi tuli 80,26 %. Kymmenen eniten ääniä saanutta ja siten hyveprosessiin valituksi tullutta hyvettä äänimäärineen olivat

Huumorintajuisuus 173

Joustavuus 143

Yhteistyökykyisyys 127

Ystävällisyys 117

Luotettavuus 112

Vastuullisuus 97

Sitoutuvuus 91

Avoimuus 83

Oikeudenmukaisuus 68

Arvostavuus 66

Kaikki kyselyssä mukana olleet hyveet äänimäärineen löytyvät liitteestä (liite 5).

Hyveiden valinnan lisäksi kyselyssä varhaiskasvatuksen työntekijät saivat halutessaan vastata kysymyksiin ”Mitä odotan ja toivon hyveprosessilta” ja ”Mitä vielä haluaisin sanoa”. Edelliseen kysymykseen vastasi 227 ja jälkimmäiseen 104 vastaajaa.

Avoimissa kysymyksissä korostui erityisesti toive hyveitä ja niiden mukaista toimintaa koskevan keskustelun heräämisestä työyhteisöissä. Lisäksi toivottiin ja odotettiin hyvepuheen muuttuvan prosessin myötä käytännön sanoiksi, teoiksi ja toiminnaksi sekä hyveprosessin lisäävän työhyvinvointia ja vahvistavan yhteishenkeä ja yhteisöllisyyttä. Työyhteisön hyveiden toivottiin näkyvän myös lasten kanssa tehtävässä työssä.

Jotkut kyselyssä esitetyistä toiveista ja odotuksista tuntuivat prosessin vetäjän mielestä edellyttävän kommentointia. Kommentit toimitettiin työntekijöille 21.11. lähetetyn sähköpostin liitteenä.

2.4 Yhteisöllisten hyveiden määritteleminen

Hyveiden valinnan jälkeen prosessi jatkui yhteisöllisten hyveiden määrittelemisellä. Maanantaina 19.11. varhaiskasvatuksen henkilöstö sai sähköposteihinsa linkin verkkokyselyyn, jossa etsittiin valituille kymmenelle hyveelle konkreettisia (mitä tapahtuu käytännössä, kun hyve toimii), arkipäiväisiä (tapahtuu tai voisi tapahtua vähintään viikoittain) ja omakohtaisia (vastaajan omaa toimintaa kuvaavia) määritelmiä. Kyselyyn sai vastata joko oman mielensä mukaan tai yhteistyössä työtovereiden kanssa. Kysely oli avoinna perjantaihin 23.11. saakka.

Kyselyyn saatiin 119 vastausta ja määritelmiä varhaiskasvatuksen hyveille kertyi yhteensä 71 sivun verran. Vastaukset käytiin läpi ja tiivistettiin ja muotoiltiin hyveestä riippuen 10–20 ensimmäisen persoonan myöntölauseeksi.

2.5 Kysely hyveiden toteutumisesta

Hyveiden määritelmistä poimittiin hyvettä kohden kahdeksan keskeisintä ja kattavinta 80-kohtaiseksi henkilöstökyselyksi. Kyselyssä jokainen vastaaja sai arvioida hyveiden ja niiden määritelmien toteutumista omassa toiminnassaan viisiportaisella asteikolla: (toteutuu) aina, lähes aina, usein, silloin tällöin, harvoin.

Kysely toteutettiin verkkokyselynä, vastausaikana olivat viikot 49 ja 50 eli 3.–14.12. Sairauspoissaolojen ja joulukiireiden vuoksi kyselyn aukioloa venytettiin tiistaihin 19.12.

Kyselyyn vastasi 292 vastaajaa, vastausprosentti nousi noin 77:ään. Kyselyn mukaan kymmenen hyveen 80 alakohdasta 79 (98,75 %) oli hyveen tasolla (toimi aina tai lähes aina). Yksi alakohta toimi usein. Kyselyn tulos kertoi hyveiden kehittämisen lähtötilanteen. Kyselyn mukaan Kirkkonummen varhaiskasvatuksen hyveet olivat näin ollen varsin hyvällä mallilla.

2.6 Hyveiden kehittämisjakson valmistelu

Hyveiden kehittämisen seuraavassa vaiheessa työyhteisöt valitsivat koko varhaiskasvatuksen kymmenen hyveen joukosta noin neljä tai viisi hyvettä erityiseksi kehittämiskohteekseen. Tätä tarkoitusta varten yksiköissä pidettiin viikolla 2/2019 hyvepalaverit, joissa käytiin läpi Hyveiden arviointi - kyselyn yksikkökohtaiset tulokset, valittiin kehitettävät hyveet ja suunniteltiin ne toimenpiteet, joiden avulla hyveet oli tarkoitus saada pysymään mielessä viisiviikkoisen kehittämisjakson ajan.

Varhaiskasvatuksen yksiköiden johtajat ja varajohtajat saivat 18.12.2018 sähköpostiinsa materiaalipaketin kehittämisjakson valmistelua varten. Pakettiin piti sisällään taulukon hyveiden arviointikyselyyn vastanneiden lukumääristä yksiköittäin, ohjeet yksikön hyvepalaverin vetämiseen, äänestysliput hyveiden valintaa varten, keinoja hyveiden kehittämiseen, huoneentaulut hyveistä ja hyveiden arviointikyselyn tulokset koko varhaiskasvatuksen osalta. Tämän lisäksi yksiköiden johtajat saivat 6.1.2019 sähköpostiinsa hyveiden arvioinnin tulokset oman yksikkönsä osalta sekä linkin videoon, joka oli tarkoitettu katsottavaksi hyvepalaverin aluksi.

Yksiköiden johtajat kokoontuivat prosessin vetäjän ohjaamaan ryhmäcoaching-tapaamiseen kahdessa ryhmässä 10.1. Tapaamisissa käytiin läpi yksiköiden tunnelmia ja kokemuksia prosessin alkuvaiheista sekä hyveiden arviointikyselyn tulosten herättämiä kysymyksiä. Tapaamisten perusteella voitiin todeta prosessin etenevän ongelmitta ja hyvässä ilmapiirissä.

Koko varhaiskasvatuksen henkilöstö sai 13.1. sähköpostiinsa hyveiden kehittämisjaksoa pohjustavan viestin. Viestin liitteinä olivat joulukuisen hyveiden arviointikyselyn viimeiseen Mitä vielä haluaisin sanoa - kysymykseen tulleet vastaukset ja huoneentaulut kehitettävistä hyveistä.

2.7 Kehittämisjakso

Työyhteisöissä pidettiin pääsääntöisesti viikolla 2 hyvepalaverit, joissa valittiin koko varhaiskasvatuksen kymmenestä hyveestä ne, joiden kehittämiseen omassa työyhteisössä haluttiin keskittyä. Suosituksena oli, että viisiviikkoisella kehittämisjaksolla (viikot 3–7) työn alle otettaisiin neljä tai viisi hyvettä, joita kehitettäisiin hyve per viikko -tahtiin. Samalla oli tarkoitus ideoida ja sopia työyhteisössä hyveiden kehittämiseksi käyttöön otettavat keinot.

Kehittämisjakson aikana tehtävänä oli normaalin arjen keskellä pitää mielessä kehitettävät hyveet ja niiden konkreettiset määritelmät. Tavoitteena oli hyveiden vahvistaminen arjessa siten, että hyveiden mukaiset toimintatavat muodostuisivat vähitellen automaattisiksi ja itsestään selviksi.

Kehittämisjakson toisella viikolla 23.1. yksiköiden johtajille pidettiin ryhmäcoaching-sessiot, joissa käytiin läpi yksiköiden kuulumiset, kerättiin yhteiseen käyttöön eri yksiköissä kehitellyt ideat hyveiden kehittämiseen ja keskusteltiin yhteisöllisten hyveiden johtamiselle asettamista haasteista.

2.8 Uusintakysely hyveiden toteutumisesta

Kehittämisjakson viimeisellä viikolla (viikko 7) yksiköiden johtajia pyydettiin ilmoittamaan yksiköidensä henkilöstössä tammi-helmikuun kuluessa tapahtuneista muutoksista osoitelistojen ajantasaisuuden varmistamiseksi.

Hyveiden arviointi -uusintakysely toteutettiin viikoilla 8 ja 9. Vastaukset saatiin 276 vastaajalta, vastausprosentti oli noin 71. Edellisessä kyselyssä kymmenen hyveen 80 alakohdasta 79 (98,75 %) oli hyveen tasolla (toimi aina tai lähes aina), nyt hyveen tasolla olivat kaikki 80 alakohtaa. Lisäksi tulokset kertoivat hyveiden 80:sta alakohdasta kahden taantuneen ja yhden pysyneen ennallaan kehittämisjakson aikana kaikkien muiden 77:n kehittyessä parempaan suuntaan. Hyveiden kehittymisprosentiksi saatiin näin ollen 96,25, mikä oli tuloksena huippuluokkaa.

Kyselyn yhteydessä annettiin vastaajille mahdollisuus myös kertoa ajatuksiaan ja kuvata tunnelmiaan otsikolla Mitä vielä haluaisin sanoa. Vastauksissa näkyi jonkin verran prosessin pitkän keston ja 7 tiukan tahdin aiheuttama taisteluväsymys mutta myös tyytyväisyys siihen, että hyveet nostettiin työyhteisössä esiin.

2.9 Prosessin päätös

Taulukko hyveiden kehittämisen tuloksista koko organisaation tasolla, ideat hyveprosessin jatkotoimenpiteiksi ja hyveiden kehittämisen yksikkökohtaiset tulokset lähetettiin yksiköiden johtajille 7.3. Seuraavalla viikolla (11.3.) yksiköiden johtajien kanssa pidettiin viimeiset ryhmäcoaching-sessiot, joissa käytiin läpi kokemuksia hyveprosessista ja ohjeita jatkotoimenpiteiksi. Viikkoa myöhemmin johtajat saivat vielä sähköpostin liitteinä lyhyen selvityksen hyveistä työssä annettavaksi uusille työntekijöille perehdytyksen yhteydessä ja ohjeet hyveiden ottamisesta huomioon rekrytoinnissa.

Prosessin viimeisenä osiona olivat yksiköittäin pidettävät hyvepalaverit, joissa oli tarkoitus tarkastella hyveiden kehittämisen tuloksia oman yksikön osalta, käydä läpi kokemuksia hyveprosessista ja ennen kaikkea suunnitella ne toimet, joiden avulla hyveitä jatkossa ylläpidetään ja edelleen kehitetään. Näin varmistettiin se, että prosessin aikaansaama kehitys jatkui ja hyveet jäivät pysyväksi osaksi työyhteisön kulttuuria. Ohjeena oli, että tämä palaveri pidettäisiin kevään mittaan jossakin sopivassa ajankohdassa.

3. Hankkeen tulokset ja arviointi sekä jatkotoimenpiteet

Kirkkonummen suomenkielisen varhaiskasvatuksen yhteisöllisten hyveiden prosessi keväällä 2018 onnistui erinomaisesti. Hyveiden kehittymisprosentti oli 96,25 % – kymmenen hyveen 80 alakohdasta 77 kehittyi parempaan suuntaan. Näin siitäkin huolimatta, että jo hyveiden toteutumisen lähtötaso oli varsin hyvä.

Prosessin tuloksen tekee sitäkin arvokkaammaksi se, että varhaiskasvattajat eivät kuulu niihin ihmisiin, jotka tekevät työtään tietokoneen ääressä ja joiden on siksi helppoa työn ohessa täyttää sähköisiä kyselyitä. Varhaiskasvatuksen yksiköissä työntekijöiden täytyy erikseen irrottautua työstään kyselyiden ääreen, mikä ei aina ole ollenkaan yksinkertaista. Se, että prosessiin osallistuttiin alusta alkaen ja viimeistä kyselyä myöten esimerkillisen aktiivisesti, on tämä huomioon ottaen hatunnoston arvoinen asia.

Prosessi eteni alusta loppuun suunnitelmien mukaan, ongelmia ei matkan varrella ilmaantunut. Ryhmäcoaching osoittautui toimivaksi tavaksi tukea esimiehiä oman yksikkönsä hyveprosessin johtamisessa. Samalla coachingsessiot auttoivat varmistamaan, että prosessin vetäjä pysyi jatkuvasti ajan tasalla siitä, miten prosessi yksiköissä eteni.

Hyveprosessin myötä hyveet ovat tulleet tutuiksi Kirkkonummen varhaiskasvatuksen työyhteisöissä ja niistä on saatu työkalu hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen vahvistamiseen. On kuitenkin selvää, ettei työkuulttuurin kehittämisessä hyveiden avulla ole vielä muutamassa kuukaudessa päästy alkua pidemmälle, kuten viimeisen hyveiden arviointikyselyn avointen vastausten perusteellakin voidaan todeta. Hyveiden juurtuminen vaatii pitkäkestoista sitoutumista ja edellyttää niiden jatkuvaa esillä pitämistä ja hyödyntämistä työyhteisöiden arjessa. Hyveprosessin tärkein osa on itse prosessia seuraava kahden–kolmen vuoden jakso, jonka aikana hyveet joko pysyvät mielessä ja jäävät kiinteäksi osaksi hyvää työkuulttuuria tai unohtuvat ja menettävät

merkityksensä. Hyveprosessin onnistumisessa avainasemassa oli yhteisöllisiä hyveitään kehittänyt henkilöstö. Jatkossa päävastuu hyveiden säilymisestä on organisaation johdolla ja esimiehillä.

Onnistunut hyveprosessi antaa erinomaiset mahdollisuudet siihen, että yhteisöllisistä hyveistä tulee ajan myötä pysyvä ja kiinteä osa Kirkkonummen varhaiskasvatuksen työkuulttuuria. Prosessin myötä kaikki edellytykset hyveiden varaan rakentuvan työkuulttuurin rakentamiselle ovat olemassa. Jatkossa tarvitaan ainoastaan varhaiskasvatuksen työyhteisöiden, esimiesten ja johdon yhteistä sitoutumista hyveiden ylläpitämiseen.

Kirkkonummen varhaiskasvatuksen Hyveet työssä -prosessi osoitti, että itse työkalu toimii. Hyveprosessista on suuri hyöty työkuulttuurin ja yhteisöllisyyden rakentamisessa, sen avulla hyveitä on mahdollista kehittää ja kehittäminen tuottaa tuloksia. Antti Kylliäinen kirjoittaa Kirkkonummen varhaiskasvatuksen käyttöön oppaan siitä, miten hyveitä johdetaan.

4. Hankkeen hyödynnettävyys suomalaisessa työelämässä

Hyveet ja arvot ovat läheistä sukua toisilleen. Niiden erona on se, että arvot eivät välttämättä – eivätkä yleensä – näy käytännössä organisaation elämässä tai henkilöstön toiminnassa millään tavoin. Hyveet taas ovat jo määritelmän mukaan aina myös tapahtumisen tasolla totta.

Arvot ovat ne asiat, joita ihmiset pitävät hyvinä. Hyveet taas ovat ne ominaisuudet, jotka tekevät ihmisistä itsestään hyviä – sekä ylipäättään ihmisinä että missä tahansa roolissa tai tehtävässä. Työkuulttuurin kehittämisessä se, että pidämme jotakin asiaa hyvänä ja arvokkaana, ei välttämättä vielä käytännössä tarkoita mitään. Konkreettisia asioita alkaa tapahtua vasta, kun kiinnitetään huomiota siihen, millaisia me olemme ja miten toistemme kanssa toimimme.

On ilmeistä, että hyveet tulevat lähivuosina ottamaan arvojen paikan työkuulttuurin rakentamisen välineenä. Tarvitaan vain työkalu, jonka avulla hyveet voidaan ottaa käyttöön työkuulttuurin, yhteisöllisyyden ja hyvinvoinnin rakentamisessa.

Eetikko Antti Kylliäisen kehittämän Hyveet työssä -prosessin avulla työkuulttuuriaan on tähän mennessä lähtenyt kehittämään alun kolmatta sataa työyhteisöä. Kokemukset ovat osoittaneet sekä hyveiden merkityksen että hyveprosessin toimivuuden. Hyveiden kehittämisellä on ollut yksiselitteisen positiivinen vaikutus niin työnteekijöiden hyvinvointiin, työn laatuun kuin asiakkaiden tyytyväisyyteen.

Kirkkonummen varhaiskasvatuksen hyveprosessi on vakuuttava esimerkki siitä, että hyveisiin panostaminen ja niiden nostaminen organisaation keskiöön kannattaa. Se rohkaisee ottamaan hyveet käyttöön työkuulttuurin rakentamisessa suomalaisessa työelämässä laajemminkin.

5. Yhteystiedot

Hankerahoituksen hakijana toimi Kirkkonummen kunnan suomenkielisen varhaiskasvatuksen johtaja Anu Vesiluoma, anu.vesiluoma@kirkkonummi.fi. Ulkopuolisena asiantuntijana toimi Antti Kylliäinen SyFron Oy:stä, antti.kylliainen@syfron.fi.