



Annika Nisula

Digitaalisen viestinnän suunnitelma- varhaiskasvatusyksikköön

Tutkimuksellinen kehittämistyö

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi YAMK

Sosiaali- ja terveysalan palveluiden ja liiketoiminnan johtaminen

Opinnäytetyö

6.5.2024

Tekijä	Annika Nisula
Otsikko	Digitaalisen viestinnän suunnitelma varhaiskasvatusyksikköön
Sivumäärä	39 sivua + 5 liitettä
Aika	06.05.2024
Tutkinto	Sosionomi YAMK
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveysalan palveluiden ja liiketoiminnan johtaminen
Ohjaajat	Lehtori Outi Pyrhönen
<p>Tämän opinnäytetyönä toteutettavan tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli luoda digitaalisen viestinnän suunnitelma varhaiskasvatusyksikköön. Tavoitteena oli luoda suunnitelma, jonka pohjalta työyhteisöllä sekä johtajalla on yhteiset puitteet toteuttaa varhaiskasvatusyksikön sisäistä ja ulkoista digitaalista viestintää.</p> <p>Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö toteutettiin toimintatutkimuksellisella otteella ja sen metodit olivat teemahaastattelu, aivoriihi sekä SWOT- analyysi. Aineisto kerättiin kahdessa osassa. Ensimmäisessä osassa tehtiin teemahaastattelu päiväkodin johtajalle. Teemahaastattelu analysoitiin teemoittelemalla. Teemahaastattelun tuloksista syntyi yksikön nykytilan kartoitus sekä visio tulevalle digitaalisen viestinnän suunnitelmalle.</p> <p>Teemahaastattelun analyysistä nousi kehittämisen kohteiksi sitoutuneisuus, ulkoisen digitaalisen viestinnän tasalaatuisuus sekä tiedonsiirron tehostaminen. Tämän lisäksi kaivattiin digitaalisten alustojen rohkeampaa hyödyntämistä ja potentiaalin näkemistä.</p> <p>Toisessa osassa teemahaastattelun tulosten pohjalta pidettiin yksikön opettajille aivoriihi-työpaja, jonka tarkoituksena oli yhteiskehittää digitaalisen viestinnän suunnitelma yksikköön. Aivoriihi-työpajan ideat koottiin digitaalisen viestinnän suunnitelman pohjaksi. Digitaalisen viestinnän suunnitelma koottiin teemahaastattelun sekä aivoriihi-työpajan tulosten pohjalta. Nämä tekijät ohjasivat digitaalisen viestinnän suunnitelman luomista. Valmis suunnitelma arvioitiin yhdessä päiväkodin johtajan sekä opettajien kanssa SWOT-analyysillä.</p> <p>Kehittämistyön prosessin tuotoksena syntyi digitaalisen viestinnän suunnitelma varhaiskasvatuksen yksikön käyttöön. Suunnitelman laatiminen antoi katsauksen yksikön digitaalisen viestinnän nykytilanteeseen sekä välineen kehittää sitä. Opinnäytetyö tarjoaa samalla näkemyksen varhaiskasvatuksen digitaalisten viestintäkäytäntöjen kehittämiseen kunnallisella tasolla. Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että organisaation digitaalisen viestinnän toimivuus edellyttää yhteisten käytäntöjen luomista ja selkeiden tavoitteiden asettamista sekä henkilöstön riittäviä digitaalisia taitoja.</p> <p>Varhaiskasvatuksen digitaalisen viestinnän kehittämistä voidaan tukea hyödyntämällä tästä opinnäytetyöstä saatuja tuloksia. Jatkokehittämisen aiheena on tarpeellista saada lisää tietoa siitä, miten digitaalisen viestinnän suunnitelma vaikuttaa organisaatioiden digitaalisen viestinnän toteutukseen ja toimimiseen.</p>	
Avainsanat	tutkimuksellinen kehittämistyö, kehittäminen, varhaiskasvatus, digitaalinen viestintä

Author	Annika Nisula
Title	Digital communication plan for the early childhood education unit
Number of Pages	39 pages + 5 appendices
Date	06 May 2024
Degree	Master of Social Services
Degree Programme	Master's Degree Programme in Service and Business Management in Health Care and Social Services
Instructors	Outi Pyrhönen, Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to create a digital communication plan for the early childhood education unit. The goal was to produce a plan for the work community and the manager to have the right tools to execute internal and external communication uniformly.</p> <p>This study was conducted as a developmental research study and was carried out by using the methods of action research, focused interview, SWOT-analysis and brainstorming session in cooperation with other teachers of the early childhood education unit. The material for this study was collected in two parts.</p> <p>The first part was thematic interviewing the day-care centre manager, which gave sight to the current state, and a vision for the future of the digital communication. As a conclusion from the interview, the development targets from the managers perspective were commitment, the unity of external digital communication and the enhancement of information transfer.</p> <p>Second part of the study was to utilize the results of the first part to have a brainstorming session with the teachers of the early childhood education unit to analyze and process the gathered data. The goal of this session was to co-develop a digital communication plan for the unit. Results of this session were compiled and then furthermore processed into a basis for the digital communication plan. The completed plan was evaluated together with the manager and teachers using SWOT-analysis.</p> <p>The result of this developmental research study is a digital communication plan for early childhood education unit. The plan gives an overview of the current state of the digital communications, and tools for improving and developing them in the unit. The study also provides insight about digital communications in early childhood education unit at municipal level. As a conclusion for this study, to have a functioning organizational level digital communication requires common practices, setting of clear goals, as well as sufficient competence of the personnel to implement them in practice.</p>	
Keywords	early childhood education, developmental research study, develop, digital communication

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja kehittämistehtävät	2
3	Teoreettinen viitekehys	2
3.1	Digitaalinen viestintä	3
3.2	Digitaalinen työympäristö varhaiskasvatuksessa	3
3.3	Digitaalinen sisäinen ja ulkoinen viestintä varhaiskasvatuksessa	4
3.4	Digitaalisen työympäristön haasteet	5
3.5	Digitaalinen viestintä johtamisen näkökulmasta	6
3.6	Digitaalisen viestinnän hyvät käytännöt	7
4	Kohdeorganisaation nykytilan kuvaus	8
5	Kehittämistyön toteutus	10
5.1	Nykytilan kartoitus: teemahaastattelu	13
5.1.1	Teemahaastattelun toteutus	14
5.1.2	Teemahaastattelun analyysi	15
5.1.3	Teemahaastattelun tulokset	16
5.1.4	Digitaalisen viestinnän nykytila	17
5.2	Digitaalisen viestinnän suunnitelman tekeminen: Aivoriihi	18
5.2.1	Aivoriihen toteutus	19
5.2.2	Aivoriihen tulokset	22
5.2.3	Aivoriihen tuotos	24
5.3	Arviointi: SWOT- analyysi	26
5.3.1	SWOT-analyysin Toteutus	27
5.3.2	SWOT- analyysin tulokset	27
6	Pohdinta	29
6.1	Kehittämisen prosessi	31
6.2	Eettisyys ja luotettavuus	34
6.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimisehdotukset	38
	Lähteet	40
	Liitteet	
	Liite 1: Digitaalisen viestinnän suunnitelma	
	Liite 2: Haastattelukysymykset päiväkodin johtajalle	

Liite 3: Tiedote tutkimuksellisesta kehittämistyöstä

Liite 4: Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Liite 5: Suostumus tutkimukseen osallistumiseen

1 Johdanto

Teknologia ja digitaaliset alustat ovat keskeisiä välineitä työelämän viestinnässä. Suuri osa informaatiosta ja viestinnästä tapahtuu erilaisissa digitaalisissa kanavissa ja alustoissa. Tulevaisuuden työelämätaidoissa korostetaan kahta kokonaisuutta: viestintää ja vuorovaikutusosaamista, sekä digitaalisissa työympäristöissä toimimisen taitoja. (Laitinen, 2020.) Tämä tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoitus on kehittää erään varhaiskasvatuksen yksikön digitaalista viestintää vastaamaan nykypäivän tarpeisiin.

Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä on koottu uusinta tutkimustietoa työyhteisöjen digitaalisesta viestinnästä ja sen kehittämisestä. Aihetta on tutkittu varhaiskasvatuksessa vähän, joten tutkimustietoa on koottu myös muilta aloilta. Digitaalisen viestinnän haasteet koskevat organisaatioita globaalisti, joten tutkimustuloksista voidaan vetää suuntaviivoja myös varhaiskasvatuksessa tehtävään työhön. Teknologiakehityksen nopeus koskettaa varhaiskasvatuksen työkenttää (Czeh & Leppänen 2020: 19–20). Oleellinen tieto hukkuu erilaisiin digitaalisiin alustoihin, jolloin tiedon etsiminen, jakaminen ja palaaminen haluttuun informaatioon vaikeutuu. Esiin nousevina ilmiöinä nähdään tiedon sirpaleisuus, tiedon kulkemisen ongelmat sekä sisällönhallinnan pulmat. Yhteisten käytäntöjen puuttuminen aiheuttaa informaatiokatkoksia sekä hidastaa uuden tiedon omaksumista. (Gassen 2022: 149–150.) Kehittämistyön toimintaympäristössä toimivassa varhaiskasvatuksen yksikössä on havaittu tarve luoda yhteinen toimintamalli digitaaliselle viestinnälle, sillä edellä mainitut pulmat koskettavat tutkimuksellisen kehittämistyön kohteorganisaatiota.

Tämä kehittämistyö tehdään toimintatutkimuksellisella otteella. Sen menetelminä käytetään työn ensimmäisessä osassa laadullisia menetelmiä kartoittamaan viestinnän nykytilaa ja visiota, sekä kehittämistyön toisessa osassa aivoriihityöskentelyä yhteiskehittämisen työvälineenä. Aivoriihen avulla kehitetään yhdessä varhaiskasvatusyksikön opettajien ja päiväkodin johtajan kanssa digitaalisen viestinnän suunnitelma yksikön käyttöön. Kehittämistyön tarkoituksena on luoda yksikköön yhtenäinen sisäinen ja ulkoinen digitaalinen viestintämalli vastaamaan digitaalisen viestinnän tarpeisiin. Työn käyttökelpoisuutta arvioidaan SWOT- analyysin avulla kehittämistyön päätteeksi.

2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja kehittämistehtävät

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on luoda digitaalisen viestinnän suunnitelma varhaiskasvatustyksikköön.

Tavoitteena on luoda suunnitelma, jonka pohjalta työyhteisöllä sekä johtajalla on selvät, yhteiset puitteet toteuttaa varhaiskasvatustyksikön sisäistä ja ulkoista digitaalista viestintää. Sen avulla varhaiskasvatustyksikkö vastaa Vantaan kaupungin digistrategian visioon: ”Tieto- ja viestintäteknologia auttaa oppimaan, osallistumaan ja voimaan paremmin” (Kasvatuksen ja oppimisen toimialan digipedagogiikan ohjelmat).

Tämän opinnäytetyön kehittämistehtävät ovat:

- 1) Selvittää nykyisen digitaalisen viestinnän tila varhaiskasvatuksen yksikössä
- 2) Luoda digitaalisen viestinnän suunnitelma varhaiskasvatuksen yksikköön
- 3) Arvioida digitaalisen viestinnän suunnitelman vaikutusta varhaiskasvatuksen yksikössä

3 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön tietopohja muotoutui tarpeesta ymmärtää digitaalista viestintää varhaiskasvatuksen kontekstissa sekä siihen vaikuttavia tekijöitä henkilöstön ja johtamisen näkökulmasta. Tiedonhakuja tehtiin käyttäen FINNA- tietokantaa, ProQuest Centralia sekä Journal.fi palvelua. Tiedonhakuja täydennettiin manuaalisella haulla yleisimmistä hakukoneista, Googlesta ja Google Scholarista.

Varhaiskasvatuksen digitalisoituminen on ilmiönä suhteellisen tuore, mutta siitä huolimatta ja juuri siksi digitaalisen viestinnän haasteet näkyvät myös varhaiskasvatuksen kentällä, kun digitaaliset sovellukset ovat tulleet osaksi henkilöstön ja johtajan arkea (Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu: 2023:45 11). Digitalisoitumista varhaiskasvatuksessa ei ole juuri tutkittu, joten spesifiä tietoa on vain vähän saatavilla. Toisaalta taas digitaalista viestintää on tutkittu muilla aloilla, joista suuntaviivoja voidaan vetää myös varhaiskasvatukseen.

Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen selvityksen mukaan varhaiskasvatuksen digitalisoituminen ja sen mukana tuomat digitaaliset järjestelmät säästävät aikaa ja resursseja oikein käytettyinä, joten aiheen tutkiminen on ajankohtaista ja voi osaltaan helpottaa varhaiskasvatusta repivää resurssipulaa (Siippainen, Sarkkinen, Vlaslov. & ym. 2021: 109–110). Toisaalta taas digitaalisuuden lisääminen tulisi tapahtua hallitusti ja suunnitellusti, jotta ne todella helpottaisivat työtehtäviä ja selkeyttäisivät työntekoa (Siippainen, Sarkkinen, Vlaslov. & ym. 2021: 5).

3.1 Digitaalinen viestintä

Digitaalinen viestintä on digitalisoitumisen myötä syntynyt viestinnän muoto, joka hämärtää perinteiseksi viestinnäksi käsitetyt rajat sen monipuolisuuden vuoksi (Opetushallitus 2024). Digitaalisen viestinnän avulla jaetaan ja välitetään tietoa digitaalisten välineiden avulla. Se mahdollistaa vuorovaikutteisen kommunikaation, sisältöjen luomisen ja tiedottamisen eri alustoja hyödyntäen. (Ellwart, Peiffer, Schimdt & Ulfert 2024: 169–170.)

Digitaalinen viestintä vaatii teknologiatietämystä. Tällä tarkoitetaan tietämystä, joka mahdollistaa suoriutumisen tehtävistä digitaalisen teknologian avulla. Siihen voidaan nähdä sisältyvän kaikki digitaalinen laitteisto, jota voi käyttää työn toteuttamisen, oppimisen ja arvioinnin tukena. (Kyllönen 2020: 34–35.) Tässä opinnäytetyössä digitaalisen viestinnän välineinä ovat älypuhelin, sosiaalinen media ja sähköiset alustat, kuten Microsoft, Teams, Intranet ja sähköposti, jotka ovat pääasialliset digitaalisen viestinnän välineet kohdeyksikössä.

Viestinnän tehtävänä on tehdä tiedosta ymmärrettävää ja hyväksyttävää niin, että tieto muuttuu toiminnaksi. Digitaalisten viestintävälineiden käytänteiden yhtenäistäminen, priorisoiminen sekä viestinnän merkityksen ja tavoitteellisuuden valaiseminen voivat luoda työhön paremmat puitteet viestintätoimijuuden parantamiseksi niin yksilölle, kuin työyhteisölle. (Kemppainen & Laajalahti 2016:18–19.)

3.2 Digitaalinen työympäristö varhaiskasvatuksessa

Digitaalisen työympäristön perustehtävä on yhteistyötä ja keskittymistä tukevan ympäristön luominen. Tämä tarkoittaa organisaation yhteistyö- ja viestintätapojen määrittelyä ja tukemista. (Gassen 2022: 174.) Digitaalinen viestintä ja toimintaympäristö luovat uusia mahdollisuuksia, mutta myös haasteita. Työympäristöt ja toimialat ovat erilaisia ja niissä kaikissa on omat erityistarpeensa ja piirteensä, mutta perusongelmat ovat hyvin

samankaltaisia toimialasta riippumatta. Suurimpina haasteina esille nousevat tiedon kulkemattomuus, vanhentunutta tietoa sisältävä intranet ja sähköpostin sekavuus. (Gassen 2022. 30–31.)

Digitaalisen työympäristön kehitys on nopeaa varhaiskasvatuksen kentällä. Tämä näkyy nopeana sovellusten lisääntymisenä, joita voidaan hyödyntää päivähoidon arjessa. Tärkeää on työyhteisön kyky ottaa käyttöön erilaisia teknologisia ratkaisuja (Czeh & Leppänen 2020: 19–20). Esimerkiksi Vantaalle on tullut vuonna 2020 uusi VaSa- sähköinen käyttöjärjestelmä, jonka vuoksi paperinen viestintä on korvautunut yhä enemmän digitaalisena viestintänä huoltajien ja päiväkodin välillä (Rämö 2020). Palvelu laajenee edelleen ja siihen on tulossa uusia käyttömahdollisuuksia varhaiskasvatuksen henkilökunnalle sekä huoltajille (Vantaan varhaiskasvatus harppaa digiaikaan CGI:n palvelulla – älykäs automaatio auttaa löytämään parhaan paikan jokaiselle lapselle). Varhaiskasvatuksessa työn luonne on suorittavaa, jolloin teknologian käyttö eroaa tietotyötä tekevien teknologian käytöstä, painottuen perustason teknologiaan, kuten sähköpostin käyttöön, tekstinkäsittelyohjelmiin ja muihin perustason sovelluksiin.

Vantaalla, jossa tutkimuksellisen kehittämistyön yksikkö sijaitsee, edellytetään henkilöstöltä digivälineiden ja digiosaamisen perusteiden hallintaa. Näihin kuuluvat tietokoneen ja mobiilivälineiden arkikäyttö, sähköisten järjestelmien, kuten lapsi- ja oppijahallintojärjestelmien käyttötaito, oman käyttäjätietojen hallinta, verkkoympäristön, kuten intranetin selaamisen ja tiedon julkaisemisen arkikäyttö, sekä tietoturvallisen toiminnan ymmärtäminen. (Kasvatuksen ja oppimisen digipedagogiikan ohjelmat.) Varhaiskasvatuksessa ei ole olemassa yleispätevää mittaria, millä henkilöstön digitaalista osaamista voidaan mitata, mutta tiedossa on, että lisäkoulutusta tarvitaan ja henkilöstön digiosaaminen vaihtelee (Varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen digitalisaation tavoitetilä 2023: 17–19).

3.3 Digitaalinen sisäinen ja ulkoinen viestintä varhaiskasvatuksessa

Digitaalinen viestintä on tullut osaksi varhaiskasvatuksen sisäistä ja ulkoista viestintää kasvokkain tapahtuvan viestimisen rinnalle. Varhaiskasvatuksen henkilöstö voi käyttää sisäisessä viestinnässä erilaisia digitaalisia alustoja ja työkaluja helpottaakseen yhteistyötä ja tiedon jakamista. Näitä työkaluja ovat esimerkiksi pikaviestisovellukset ja sähköposti, etäkokousvälineet ja intranet. Näiden avulla voidaan jakaa tietoa pedagogiaisista käytänteistä, tapahtumista sekä ajankohtaisista asioista. Sähköiset välineet tukevat tiedonkulkua. (Lindberg & Myllyniemi 2023.)

Digitaaliset välineet ulkoisen viestinnän näkökulmasta helpottavat ja tuovat uusia mahdollisuuksia yhteydenpitoon huoltajien kanssa. Huoltajille voidaan esimerkiksi lähettää sähköisiä tiedotteita, jakaa kuvia ja videoita lapsen päivän tapahtumista eri mobiilialustoja hyödyntäen, kuten sosiaalisen median alustoilla tai mobiilisovellusten kautta. Paperisten lomakkeiden täyttäminen vähenee ja tehostuu teknologian tullessa päiväkotiin. (Näkökulmia tieto- ja viestintäteknologian osaamisen kehittymiseen varhaiskasvatuksessa.) Digitaalinen viestintä näyttäytyy pedagogisena dokumentointina sosiaalisen median suljetuissa ryhmissä, lasten arkeen liittyvinä viesteinä, puheluihin ja tekstiviesteinä, sekä huoltajien tiedottamisella esimerkiksi sähköpostia käyttäen (Korhonen & Mäntynen 2023). Digitaalinen viestintä voi vahvistaa huoltajien ja varhaiskasvattajien viestintäkäytäntöjä, kun sen yhdistää kasvokkain tapahtuvaan viestintään. Tämä voi vahvistaa huoltajien ja varhaiskasvattajien vuorovaikutuksellisia suhteita. (Barton & Squires & Tricia 2024.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa on linjattuna, että huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä hyödynnetään tieto- ja viestintäteknologiaa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: 38).

3.4 Digitaalisen työympäristön haasteet

Tiedonhallinnan ja sisällönhallinnan haasteet näkyvät työelämässä, ja pääimmäisenä ongelmana kuvataan tiedon etsinnän sirpaleisuutta ja hankaluutta. Sama ilmiö näkyy varhaiskasvatuksen kentällä. Työntekijä vastaanottaa pirstaleista viestintää eri kanavilta ja yrittää sen avulla muodostaa kokonaiskäsityksen eri digialustojen ja työkalujen käytöstä. Eri sovellukset kattavat suurimman osan tarvittavista digitaalisen ympäristön toiminnasta, mutta kaikki sovellukset eivät vastaa kaikkiin vaadittaviin tarpeisiin. Tämän seurauksena tietoa tallennetaan esimerkiksi Wordille, Exceliin tai sähköpostiin, jolloin tieto sirpaloituu, on monessa paikassa ja tiedon etsimisestä tulee hankalaa. (Gassen 2022. 49–50.)

Digitaalisesta työskentelystä tulee jäädä helposti seurattava jälki. Tähän tarvitaan yhteinen työkalu ja yhteinen tahtotila organisaation sisällä. Seuranta ja rakenteet tekevät näkyväksi kaikille yhteistä työtä, onnistumisia, sekä toimivia työtapoja tavoitteiden äärellä. Toimintaa on helpompaa arvioida, kun tehtyyn työhön voidaan helposti palata. (Riekkola & Roponen 2022: 22–23.)

3.5 Digitaalinen viestintä johtamisen näkökulmasta

Päiväkodin johtajan työt ovat sähköistyneet ja digitalisoituminen koskettaa monia johtamisen osa-alueita. Johtajan on hallittava monia sähköisiä alustoja ja myös osattava perehdyttää työntekijä niiden käyttöön. Tästä huolimatta varhaiskasvatustyön digitalisoinnista on tutkittu vain vähän. Digitalisaation kautta johtaminen tuo mukanaan niin mahdollisuuksia, kuin uhkiakin. (Siippainen, Sarkkinen, Vlaslov. & ym. 2021: 33–34.) Digitaalisen työvälineitä on tullut nopealla aikataululla paljon omaksuttavaksi. Monesti digitaalisten sovellusten käyttöikä varhaiskasvatuksessa on suhteellisen lyhyt, mikä näkyy siinä, että käyttöjärjestelmien opettelu vie resursseja muusta johtajan työstä. (Siippainen, Sarkkinen, Vlaslov. & ym. 2021: 110–112).

Tietojohtaminen on osa ihmisten johtamista, sillä viestintä on suuressa osassa viestintää, tapahtui se sitten kasvokkain tai digitaalisesti. Digitalisaatio ja uudet teknologiat mahdollistavat entistä parempia ratkaisuja tiedon käsittelyyn. (Siltanen.) Tietojohtaminen on kokonaisuus, joka kulkee teknologian ja toiminnan mukana. Päiväkodin henkilöstön ja teknologian toimivalla yhteistyöllä voidaan saavuttaa parempi käsitys tiedon hallinnasta, syvempi kokonaiskuva tavoitteista ja toiminnasta sekä hallita aikatauluja paremmin. (Huikari & Smura 2016 25–27.)

Digitalisaatio mahdollistaa uusia työtapoja sekä ravistelee vanhoja. Viestintäkanavien määrä on kasvanut digitalisaation myötä. Kanavan oikea valinta vaikuttaa siihen, miten asia saavuttaa vastaanottajat, sekä sen, millaisen kanavan viestintä vaatii, jotta se tavoittaa asianmukaisesti kohteensa. Taitava johtaja käyttää näitä kanavia työssään monipuolisesti. (Jakobsson & Sallinen 2019:19.)

Johtajalla tulee olla käsitys henkilöstön digitaalisesta osaamisesta, jotta uusia, digitaalisia työvälineitä voidaan käyttää tarkoituksenmukaisesti. Digitaalisen johtamisen keskiössä onkin henkilöstön digitaalisen osaamisen kehittäminen, sekä digitaalisten työvälineiden tuominen osaksi käytänteitä työpaikan arjessa. (Ahveninen 2023: 12.) Kunnallisella tasolla digikyvykkyyden kehittämisen merkitys ja tarve on tunnistettu. Haasteena ovat ajan ja rahan puute, jota tarvittaisiin, jotta henkilöstöä voidaan kouluttaa kohti parempaa digiosaamista. (Lyly & Kettunen & Salminen & Lappalainen 2021.) Johtaja on näin ollen puun ja kuoren välissä. Digiosaamista vaaditaan henkilöstöltä ja se on myös tärkeä osa johtamista, mutta resurssit digiosaamisen parantamiseksi ovat tiukassa.

Esihenkilö voi toiminnallaan tukea ja mahdollistaa työyhteisönsä digitaalista viestintätajomijuutta. Näin voidaan tukea yksilöiden kehittymistä ja suoriutumista työelämän tarpeista, sekä kannustaa työntekijää vastaamaan muuttuviin digitaalisiin vaatimuksiin. (Kemppainen & Laajalahti 2016:18–19.)

3.6 Digitaalisen viestinnän hyvät käytännöt

Jotta voidaan luoda pätevä digitaalisen viestinnän suunnitelma, tulee olla käsitys siitä, mitkä ovat hyvät peruspalikat onnistuneeseen digitaaliseen viestintään. Digitalisaatio ja enemmässä määrin verkossa tapahtuva työskentely ovat johtaneet tilanteeseen, jossa viestinnän on oltava monipuolista ja tehokasta. (Mikkilä-Erdmann & Varhelahti 2016: 162–163.)

Työntekijöiden arvokasta hiljaista tietoa voidaan tehdä näkyväksi ja koota käyttämällä viestintäteknologiaa. Olennaista tiedon jakamiselle on rohkeus ja motivaatio viestiä tarkoituksenmukaisesti sekä eettisesti kestävästi. Epävarmuus siitä, miten toimia, voi alentaa halukkuutta viestiä teknologian avulla. Työntekijällä tuleekin olla perustieto siitä, mitä häneltä oletetaan tekevän, sekä mitä välineitä ja ohjeistuksia hänellä on käytössä. Nykyään tiedon määrä on niin suuri, että työntekijä harvoin pystyy hallitsemaan kaikkea tietoa yksinään, joten tiedon jakaminen on myös osa työskentelyä ja monialaista osaamista, mitä vaaditaan. (Mikkilä-Erdmann & Varhelahti 2016:162.)

Mikkilä -Erdmann ja Varhelahti nostavat tärkeiksi tekijöiksi sähköisessä viestinnässä onnistumisessa työntekijän taidot viestiä virtuaalisessa ympäristössä suullisesti ja kirjallisesti, erilaisten sähköisten työkalujen avulla. Tähän osaamiseen liitettiin tiedon jakaminen, kirjallinen vuorovaikutus ja organisaation pelisääntöjen noudattaminen, sekä käyttäjätunnusten hallinta. (Mikkilä-Erdmann & Varhelahti 2016: 176–177.)

Huusko ja Sivunen (2022) nostavat kirjallisuuskatsauksessaan esille samansuuntaisia edellytyksiä onnistuneeseen digitaaliseen viestintään. Esille nousivat teknologiavälitteinen viestintäkompetenssi, digitaalinen osaaminen ja median hallinta. Teknologiavälitteisellä viestintäkompetenssilla tarkoitetaan tietoa, taitoa, motivaatiota ja kykyä noudattaa eettisen viestinnän periaatteita. (Huusko & Sivunen 2022: 23–43.)

Digiosaamisen lisäksi tehokkaan digitaalisen viestinnän aikaansaamiseksi tulee tarkastella kolmea kysymystä, joita selventämällä luodaan pohja organisaation viestinnälle. Nämä kolme kysymystä ovat: Tunnistaako työntekijä omat odotuksensa ja käsityksensä

vuorovaikutusteknologiaan liittyen, tietävätkö muut organisaation jäsenet mitä organisaatio teknologian käytöltä odottaa sekä onko näistä asioista käyty keskustelua ja luotu organisaation sisällä yhteistä konsensusta. (Laitinen 2020: 63.) Toisin sanoen, on tärkeää, että digitaalisesta viestinnästä käydään yhteistä keskustelua työpaikan sisällä.

Tiivistettynä voidaan todeta, että organisaation digitaalisen viestinnän onnistumisen edellytykset ovat työntekijöiden digitaalisessa osaamisessa sekä yhteisestä ymmärryksestä siitä, mitä digitaaliselta viestinnältä oletetaan. Tämän takia on tärkeää luoda yhteiset pelisäännöt organisaatiolle, jotta työntekijät tietävät, mitä heiltä odotetaan. Pelkkä suullinen tieto ei riitä, vaan pelisääntöihin pitää pystyä myös palaamaan tarvittaessa.

Digitaalisen viestinnän suunnitelman ydinajatuksena on luoda pohja kohdeorganisaation digitaaliselle viestinnälle, joihin on kuvattuna ne valinnat, joilla tehdään digitaalisesta viestinnästä vaikuttavaa ja luonteva osa kohdeorganisaation viestintää. Työn tuotoksena syntynyt digitaalisen viestinnän suunnitelma ohjaa organisaation digitaalista viestintää. Se antaa organisaatiolle suuntaviivat, jotka ohjaavat digitaalisen viestinnän valintoja niin sisäisessä, kuin ulkoisessa viestinnässä. Organisaatioille on tärkeää tunnistaa, minkälaisia viestintäkanavia on hyödyllistä ja tehokasta käyttää erilaisiin tarpeisiin. (Nissilä & Waaramaa: 21–29.)

4 Kohdeorganisaation nykytilan kuvaus

Tutkimuksellisen kehittämistyön toimintaympäristönä toimii eräs Vantaan kaupungin varhaiskasvatuksen yksikkö eli päiväkotitoiminta. Yksikkö tarjoaa kokopäiväistä varhaiskasvatusta ja esiopetusta arkisin kello 6.30–17 välillä. Päiväkotitoiminta on seitsemänryhmäinen, sisältäen esiopetusryhmän. Päiväkodissa työskentelee yli 20 varhaiskasvatuksen ammattilaista ja päiväkodissa on lapsia noin sata.

Päiväkodin johtajan kanssa käydyn keskustelun mukaan (Päiväkodin johtajan kanssa käyty kartoituskeskustelu 2023) Varhaiskasvatuksen yksikköön kaivataan selkeitä yhteisiä digitaalisia viestintäkäytäntöjä niin yksikön sisälle, kun vanhemmille suunnattuun viestintään. Vanhemmille suunnattu viestintä on tällä hetkellä ryhmäkohtaista, eli jokainen päiväkodin ryhmä päättää itse millä tavoin ja miten usein viestii digitaalisesti vanhempien kanssa. Jokaisella ryhmällä on tämän lisäksi oma tapa tallentaa ja jakaa tiimeistä, esihenkilöltä ja kaupunkitasolta tullutta tietoa.

Työyhteisön viestintää tarkasteltaessa tulee huomioida päiväkotien erilaiset tarpeet ja toimintatavat (Kauppinen & Solansuu 2018: 40–41). Tutkimuksellisen kehittämistyön kohdeyksikössä on käytössä säännölliset palaverirakenteet, sähköinen alusta ja pika-viestintäkanava puhelimille, joten puitteet tehokkaalle viestinnälle ovat olemassa. Yksikössä on käytössä Microsoft 365- alusta, ja varsinkin Teams- alusta on puitteiltaan laaja. Henkilökunta käyttää alustaa vaihdellen. Digitaalista tietoa jaetaan sähköpostitse, talon palavereissa, johtoryhmän palavereissa, ikäkausipalavereissa, sekä lastenhoitajien palavereissa. Nopealle, välitöntä reagointia vaativalle informaatiolle on käytössä Signal-sovellus, joka on käytössä ryhmäkohtaisissa puhelimissa. Jokaisella ryhmällä on oma puhelin. Vanhemmille suunnattu digitaalinen viestintä on ryhmäkohtaista, yhtenevä käytäntö viestintätiheydestä huoltajille puuttuu. (Päiväkodin johtajan kanssa käyty kartoituskeskustelu 2023.)

Päiväkoti käyttää sisäisessä digitaalisessa viestinnässä eri alustoja, riippuen viestinnän tarkoituksesta. Pääasialliset digitaalisen viestinnän välineet ovat Signal- sovellus, Teams ja sähköposti. Tämän lisäksi kaupungin Intra on yksisuuntainen informaatiokanava, net-tisivu, josta on saatavilla ajankohtaiset ohjeet, lomakkeet sekä kaupunkikohtainen informaatio. Teams -alusta sisältää paljon tietoa. Osa tiedoista on vanhentunutta, jolloin tiedonhaku vaikeutuu. Tieto on lisäksi vaikea löytää, ja alusta on laaja sekä kaipaa johdonmukaisuutta. Tämä nostaa kynnystä matalan digitaitojen omaavalle etsiä tietoa ja on turhauttavaa. (Päiväkodin johtajan kanssa käyty kartoituskeskustelu. 2023.)

Päivittäisviestit kulkevat ryhmäkohtaisiin puhelimiin Signal sovellusten kautta. Tällaisia viestejä ovat esimerkiksi lapsimäärät, henkilökuntapuutokset, sekä välitöntä reagointia vaativat viestit, kuten kehoitus lähettää huoltajatiedotteita tai auttamispyyntö ryhmien välillä. Sähköpostitse kulkevat koulutustiedotteet, henkilökuntatiedotteet, kokouskutsut sekä pedagogiikkaa koskevat linkit ja muu ammattimateriaali. Teams -alustalle talletetaan palaverimuistiot, sekä henkilö- ja lapsimitoitusta käsittelevä tieto, kuten lomatoiveet ja lapsimäärät viikko- ja lomakohtaisesti. Jokaisella ryhmällä on myös omat kansiot, mihin lasten dokumentit tallennetaan salattuina ja nämä kansiot ovat näkyvissä vain tarkoitusten mukaisille henkilöille. Ulkoisessa digitaalisessa viestinnässä huoltajien suuntaan käytetään ryhmäkohtaisia sähköposteja, tekstiviestejä sekä Facebookia pedagogisen dokumentoinnin välineenä. (Päiväkodin johtajan kanssa käyty kartoituskeskustelu. 2023.)

5 Kehittämistyön toteutus

Kehittämistyö jakautuu kolmeen vaiheeseen eli kehittämistehtävään: Yksikön johtajan haastatteluun, opettajien kanssa tehtävään aivoriihiyöskentelyyn sekä valmiin suunnitelman käytettävyyden arviointiin. Ensimmäiseen kehittämistehtävään vastataan päiväkodin johtajan haastattelulla, missä selvitetään päiväkodin nykyistä digitaalisen viestinnän tilaa, sekä haetaan visiota digitaalisen viestinnän suunnitelmalle. Toiseen kehittämistehtävään vastataan aivoriihellä, jonka tehtävänä on ensimmäisen kehittämistehtävän pohjalta saadun vision avulla yhteiskehittää yksikköön digitaalisen viestinnän suunnitelma. Kolmas kehittämistehtävä arvioi työn onnistumista arvioimalla valmiin suunnitelman käytettävyyttä. Arviointi tapahtuu työyhteisön kanssa yhdessä suullisesti, jonka tulokset kerätään SWOT- analyysiksi. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Kehittämistehtävät

Kehittämistehtävä	Tarkoitus	Tavoite	Työtap
1. Kartoittaa digitaalisen viestinnän nykytila	Saada tietoa viestinnän nykytilasta ja luoda visio viestintäsuunnitelmalle	Tunnistaa jo olemassa olevia digitaalisia työkaluja sekä saada raamit digitaalisen viestinnän suunnitelmalle	Päiväkodin johtajan haastattelu
2. Luoda yhteinen toimintamalli digitaaliseen viestintään yksikössä	Aivoriihen ja haastattelusta saatujen tulosten avulla luoda yksikköön digitaalisen viestinnän suunnitelma	Kerätä parhaat ideat aivoriihestä digitaalisen viestinnän suunnitelmaan	Yhteinen aivoriihi opettajien kesken, tulosten yhteinen luokittelu ja koostaminen

3. Digitaalisen viestinnän suunnitelman käyttöönoton arviointi	Digitaalisen viestinnän suunnitelman juurruttaminen käytäntöön ja sen käytettävyyden arviointi	Tuoda digitaalisen viestinnän suunnitelma osaksi työyhteisöä sujuvoittamaan digitaalista viestintää ja yhtenäistää ulkoinen digitaalinen viestintä	Esittely ja perehdytys. Suullisen palautteen kerääminen SWOT-analyysiksi
---	--	--	--

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksellisella otteella. Toimintatutkimuksellinen ote palvelee tätä kehittämistyötä, sillä kehittämistehtävät ovat luonteeltaan käytännöstä kumpuavia ja työyhteisön tarpeista lähtöisiä. Tavoitteena on luoda ratkaisu käytännön ongelmaan ja samanaikaisesti luoda ymmärrystä ja uutta tietoa käsillä olevasta ilmiöstä, eli etsiä ratkaisuja tehostamaan ja yhtenäistämään yksikön digitaalista viestintää. Toimintatutkimuksessa opinnäytetyöntekijä ja osallistujat toimivat tiiviissä yhteistyössä, ja tavoitteena on tuottaa tietoa ja ratkaisuja käytännön ongelmiin (Ojassalo & Moilanen & Ritakoski. 2015: 58–64). Toimintatutkimuksen muutostavoitteet voivat olla laajoja, koko työyhteisöä koskevia demokratiaprojekteja, tai kuten tässä kehittämistyössä selkeärajaisia organisaation sisäisten toimintatapojen kehittämistyötä (Toikko & Rantanen 2009: 30–31).

Toimintatutkimuksessa korostetaan osallisuutta ja vuorovaikutusta tutkimuksellisen kehittämistyön prosessin eri vaiheissa. Opinnäytetyöntekijä ja osallistujat yhdessä määrittelevät tutkimuksen tavoitteet kyseisellä hetkellä. Toimintatutkimuksessa keskitytään yleensä käytännön ongelmien ratkaisemiseen ja kehittämiseen, eikä pelkkään tilanteen kuvaamiseen tai ymmärtämiseen. (Ojassalo & Moilanen & Ritakoski 2015: 58–64). Tässä kehittämistyössä työtä tehdään yhdessä työyhteisön kanssa yhteiskehittämällä, jolloin he ovat mukana prosessissa kehittämällä työkalua itselleen oman työnsä tueksi yhdessä opinnäytetyöntekijän kanssa. Yhteiskehittämällä tarkoitetaan osallistavaa prosessia, jossa työntekijät voivat tuoda esiin omia näkemyksiään, ja osaamistaan. Yhteiskehittämällä on tarkoitus yhdessä löytää parempia tapoja kehittää organisaation toimintaa ja tapoja, sekä yhteisen näkemyksen ja tekemisen avulla antaa aito osallistumisen mahdollisuus työyhteisön jäsenille. (Yhteiskehittäminen 2018.)

Yhteiskehittämisen työkaluina toimii esimerkiksi erilaiset ideariihet (Kiviniemi & Rajakangas 2022). Tässä opinnäytetyössä käytössä oli aivoriihimenetelmä.

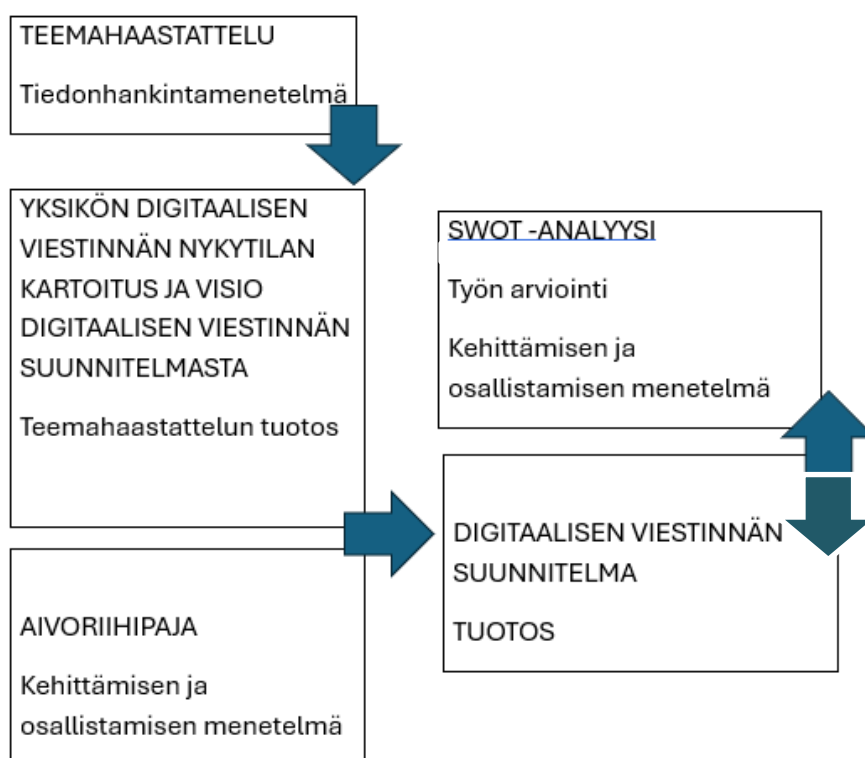
Kehittämisen prosessin aikana osallistujat ja opinnäytetyöntekijä yhdessä pohtivat, miten nykyistä tilannetta voitaisiin parantaa ja millaisia muutoksia olisi tarkoituksenmukaista tehdä. Tavoitteena on kehittää käytännön toimintaa ja luoda kestäviä muutoksia, jotka hyödyttävät työyhteisöä. Asioita ei vaan kuvata, vaan tavoitteena on nykyisen todellisuuden muuttaminen. Tutkimuksen ja kehittämisen kohteina toimintatutkimuksessa ovat muun muassa yhteisön toimintatavat ja toimintatilanne (Ojassalo & Moilanen & Ritakoski. 2015: 58–64). Kehittämisen prosessi aloitettiin teemahaastattelulla johtajan kanssa, jonka tarkoituksena oli yksikön digitaalisen viestinnän nykytilan kartoitus, sekä visio valmiille suunnitelmalle.

Kehittämistyön menetelmiksi valittiin tiedonhankintamenetelmäksi teemahaastattelu, sekä kehittämisen ja osallistamisen menetelmiksi valittiin aivoriihityöskentely ja SWOT-analyysi. Teemahaastattelulla kartoitettiin digitaalisen viestinnän nykytilaa sekä visioitiin digitaalisen viestinnän suunnitelman sisältöä. Aivoriihityöskentelyllä kehitettiin digitaalista viestinnän suunnitelmaa sekä osallistettiin työyhteisöä sen laadintaan. SWOT-analyysillä arviotiin valmista suunnitelmaa yhdessä johtajan sekä työyhteisön opettajien kanssa. (Kuvio 1.) Ennen jokaista vaihetta kaikilta osallistujilta pyydettiin kirjallinen lupa opinnäytetyöhön osallistumiselle, sekä kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja tavoite hyviä eettisiä tapoja noudattaen. Kirjallinen lupa ja tiedote tutkimuksesta löytyvät liitteestä 3 ja 5.

Johtaja valikoitui haastateltavaksi, koska johtajan tehtävä on johtaa viestintää siten, että se vastaa yksikön viestinnästä kaupungin linjausten mukaisesti (Joki, Emilia 2022). Digitaalisen viestinnän suunnitelma on tarkoitettu työkaluksi sekä johtajalle että henkilöstölle huomioiden johtajan vastuu viestinnän strategian noudattamisesta. Siksi digitaalista viestintäsuunnitelmaa lähdettiin rakentamaan ensin päiväkodin johtajan kanssa.

Varhaiskasvatuksen opettajat ovat tiimensä pedagogisia johtajia, ja heidän vastuullansa on toimia viestinviejinä omassa tiimissään sekä kantaa vastuu yhteisten toimintatapojen ja linjojen toteutumisesta (Fonsén 2014: 145). Tämän vuoksi aivoriihityöskentelyyn valittiin yksikön varhaiskasvatuksen opettajat. Aivoriihityöskentelyyn osallistui seitsemän varhaiskasvatuksen opettajaa. Tämän lisäksi rajaukseen vaikutti se, että yksikössä viestinnästä vastaavat käytännössä pääosin varhaiskasvatuksen opettajat sekä työyhteisön sisällä että asiakasperheille. Yksikössä työskentelevät lastenhoitajat, sekä

avustajat rajattiin aivoriihityöskentelystä pois, mutta heidän kanssa käytiin keskustelua ja ideointia kehittämistyön vaiheissa. Yksikössä työskentelee yksitoista opettajaa, mutta ei ole mahdollista saada aikataulullisesti, eikä työn sujumisen vuoksi kaikkia paikalle samaan aikaan. Aivoriihi ja siihen liittyvä aineisto tallennettiin yksikön palaverikan-sioon, jotta yksikön kaikki opettajat pääsivät lukemaan aivoriihen alustuksen, sekä ai-voriihen tuotoksen.



Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan eteneminen

5.1 Nykytilan kartoitus: teemahaastattelu

Päiväkodin johtajan haastattelulla haettiin vastausta kehittämistehtävään yksi. Kehittä-mistehtävässä haettiin vastausta siihen, mikä on päiväkodin digitaalisen viestinnän ny-kytila, sekä visio siihen, millainen on tuleva digitaalisen viestinnän suunnitelma. Haas-tattelukysymykset toimitettiin päiväkodin johtajalle etukäteen, sekä haastatteluun pyy-dettiin kirjallinen lupa. Teemahaastattelu on tutkimusmenetelmä, jota voidaan käyttää osana tutkimuksellista kehittämistyötä (Salonen, 2013: 22). Siinä haastateltaville esite-tään avoimia kysymyksiä tietyistä teemoista tai aiheista, joiden avulla pyritään syvälli-seen ymmärrykseen tutkittavasta ilmiöstä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Haastattelussa selvitettiin nykyisiä viestintäkäytäntöjä sekä keskusteltiin mahdollisuuksista parantaa viestinnän tehokkuutta. Johtajan näkemyksiä käytetyistä viestintäkanavista, informaation säilytyksestä sekä viestinnän toteuttamisesta arvioitiin, ja samalla pyrittiin saamaan ideoita toimivista tavoista viestiä digitaalisesti. Johtajan näkemykset ja kokemus olivat arvokas lähtökohta digitaalisen viestinnän suunnitelman kehittämiseksi, ja haastattelun tulokset toimivat pohjana digitaalisen viestintäsuunnitelman luomiseksi.

5.1.1 Teemahaastattelun toteutus

Haastattelutilanteessa opinnäytetyöntekijä kokosi haastateltavan näkemyksiä ja mielipiteitä tarkastelemalla aihetta ennalta laadittujen kysymysten kautta. Haastattelussa haettiin syvempää ja kokemukseen perustuvaa tosiasiallista tietoa varhaiskasvatuksen yksikön digitaalisen viestinnän tilasta sekä toiveita siitä, mitä suunnitelma pitää sisältää. Haastattelun kysymykset muodostuivat tarpeesta selvittää, missä tilassa tutkimuksellisen kehittämistyön yksikön digitaalisen viestinnän tila oli sekä teorian tietoon perustuvasta tiedosta siitä, miten toteuttaa onnistunutta digitaalista viestintää. Nämä loivat yhdessä pohjan digitaalisen viestinnän suunnitelmalle.

Ennen haastattelua päiväkodin johtajalta pyydettiin kirjallinen lupa haastatteluun osallistumiselle ja tallentamiselle. Päiväkodin johtajaa informoitiin, miten hänen tietojaan käsitellään asianmukaisesti ja tietoturvallisesti, sekä hänen oikeutensa keskeyttää tutkimukseen osallistuminen niin halutessaan. Päiväkodin johtajaa ei mainita opinnäytetyössä nimeltä, mutta hän tietää, että hän on tunnistettavissa opinnäytetyön tekijän nimen ja kontekstin kautta, sekä hänen haastattelusta käytettään suoria sitaatteja opinnäytetyössä. Ennen haastattelua päiväkodin johtaja sai tutustua tutkimussuunnitelmaan, haastattelukysymyksiin sekä tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoitukseen ja tavoitteisiin. Opinnäytetyön tiedote löytyy liitteestä 3, sekä lupa tutkimukseen osallistumiselle löytyy liitteestä 5.

Haastattelu suoritettiin etäyhteydellä Zoomia käyttäen. Haastattelu kesti tunnin, ja se noudatti teemahaastattelun kysymysten runkoa. Haastattelu tallennettiin samaan sovelukseen ja litteroitiin haastattelun jälkeen.

Teoreettisen viitekehyksen tutkimustuloksiin perustuvista hyvistä digitaalisista käytännöistä muodostettiin tutkimuksellisen kehittämistyön haastattelukysymykset päiväkodin johtajalle. Tutkimusten mukaan onnistunut digitaalinen viestintä kulminoituu kolmeen

pääasiaan. Nämä ovat työyhteisön yhteiset sovitut käytännöt, yhteiset odotukset digitaalisen viestinnän suhteen sekä henkilökunnan digitaaliset taidot. (Huusko & Sivunen 2022:23–43 Laitinen 2020: 63; Mikkilä-Erdmann & Varhelahti 2016: 162–163.) Nämä kolme kohtaa muodostivat haastattelun teemat 1–3.

Haastatteluteemat 4–8 käsittelivät tutkimuksellisen kehittämistyön kohdeorganisaation nykyistä digitaalisen viestinnän tilaa. Nykytilanteen arvioinnilla pyrittiin selvittämään, millainen on yksikön digitaalisen viestinnän nykytila ja mitkä seikat nousevat kehittämisen tarpeiksi haastattelun perusteella. Keskeisenä tavoitteena oli integroida nämä tekijät yhteen ja kirjalliseen muotoon, jotta digitaalista viestintää voitaisiin arvioida myös tulevaisuudessa kehittämistyön jälkeen. Päiväkodin digitaalista viestintää ei ole kohdeyksikössä aikaisemmin koottu kirjallisesti. On olennaista tunnistaa yksikön erilaiset digitaaliset viestintäkanavat ja niiden käyttötarkoitukset, jotta voidaan varmistaa niiden tehokas käyttö erilaisiin tarpeisiin (Nissilä & Waaramaa: 21–29).

Haastattelussa syntynyt synteesi esitettiin työntekijöille aivoriihessä, suuntaamaan digitaalisen viestinnän suunnitelmaa onnistuneeksi, tutkimistuloksiin perustuvaksi kokonaisuudeksi. Haastattelukysymykset päiväkodin johtajalle löytyvät liitteessä 2.

5.1.2 Teemahaastattelun analyysi

Päiväkodin johtajan haastattelu nauhoitettiin ja litteroitiin. (Taulukko 2.) Haastattelu analysoitiin teemoittelemalla, joka on yksi sisällönanalyysin muodoista. Teemoittelussa nostetaan esiin tutkimuksen kannalta keskeisiä asiakokokonaisuuksia sekä usein esiintyviä piirteitä (Juhila, Kirsi 2021).

Haastattelusta nousseet teemat taulukoitiin. Taulukko käytiin vielä päiväkodin johtajan kanssa läpi, jotta saatettiin varmistaa, että sisältö vastasi sitä, mitä päiväkodin johtaja oli tarkoittanut. Hänellä oli vielä mahdollisuus lisätä sisältöä ja täsmentää halutessaan haastattelun vastauksia.

Taulukko 2. Esimerkki opinnäytetyössä käytetystä sisällön analyysistä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
"Meillähän nyt perustuu aika paljon tekstiviesteihin ja signaalin. Puhelut ja sähköposti ja ja teams on tietysti semmoinen alusta mitä käytetään	Digitaalisen sisäisen viestinnän välineet	Sisäinen viestintä	Nykytila
"kyllä mä pitäisin meidän talon taitoja ihan kohtuullisen hyvänä"	Henkilökunnan digitaaliset taidot	Digitaaliset taidot	Nykytila
ryhmien facebookit on kivat, kyllä mä uskon, että ne on vanhemmille hyvät	Huoltajille suunnattu viestintä	Ulkoinen viestintä	Nykytila
"sisäisessä just se sitoutuminen siihen, että ne luetaan"	Sitoutuminen viestien lukemiseen	Sitoutuminen	Nykytila

5.1.3 Teemahaastattelun tulokset

Haastattelusta syntyi kolme pääluokkaa. Ne olivat nykytila, kehittämiset tarpeet, sekä toiveet ja visio digitaalisen viestinnän suhteen. Johtaja toivoo, että digitaalisen viestinnän suunnitelma olisi käyttöön tuleva työkalu, joka hyödyttäisi henkilökuntaa, eikä olisi

kuormittava väline. Digitaalisen viestinnän suunnitelma voisi näyttää potentiaalin, mitä digitaaliset välineet ja kanavat antavat.

Kyllä mun toive on se, että välineitä käytetään. Ja nähdään se hyöty, mikä niistä on. Ettei niitä nähdä semmoisina niinku ylimääräisinä juttuina, mitä pitää käyttää, vaan se että ne on välineitä, joilla on paljon potentiaalia ja niistä voi myös niinku innostua.

Suunnitelmassa oli toiveena olla eräänlainen tsekkauslista, mikä sisältäisi käytännön asioita, kuten kuinka usein sähköpostissa tarvitsee käydä, miten informaatio kannattaa tallentaa itselle, jotta sen löytää. Ulkoiseen viestintään on hyvä tehdä minimivaatimukset, jotta henkilöstö tietää, mitä heiltä vaaditaan ulkoisen viestinnän suhteen. Tämän lisäksi olisi hyvä luoda yhteinen käytäntö ulkoiseen viestintään ja pedagogiseen dokumentointiin, mikä tavoittaisi kaikki asiakasperheet.

5.1.4 Digitaalisen viestinnän nykytila

Päiväkodin johtajan mukaan henkilöstö tuntee digitaalisen työskentelyn välineet, sekä jokaisella on käsitys siitä, mistä digitaalinen viestintä koostuu. Yhteisistä käytännöistä on puhuttu, mutta niitä ei ole systemaattisesti koottu yhteen, eikä ne ole aktiivisesti palaverien aiheena. Aihe nousee ajoittain yhteiseen keskusteluun. Päiväkodin johtaja pitää henkilöstön digitaalisia taitoja riittävinä. Digitaalisia taitoja tukee palaverit, joissa henkilöstöllä on tietokoneet mukana, jolloin tarvittaessa voidaan etsiä yhdessä ratkaisuja digitaalisiin pulmiin tai esimerkiksi katsoa yhdessä, mistä löytää minkäkin tiedon.

Mutta kyllä mä pitäisin meidän talon taitoja ihan kohtuullisen hyvänä ja siten musta se on ollut hyvä valinta, että ne lastenhoitajat tulee kanssa niiden koneiden kanssa kokoukseen ja käydään yhdessä läpi Vasaa ja käydään katsomassa intrasta, mitä sieltä löytyy.

Sisäisen digitaalisen viestinnän haasteiksi päiväkodin johtaja nostaa ensiksi toimivan tiedonkulun, mikä näkyy siten, että tärkeä tieto saattaa mennä yksittäisiltä henkilöiltä ohi, sekä toiseksi sen, että tärkeään tietoon ei välttämättä palata, vaan tieto hukkuu. Tärkeälle tiedolle ei ole olemassa standardoitua säilytyspaikkaa. Kolmanneksi mainitaan sitoutuneisuus lukea viestit. Sitoutuneisuus nähdään kuitenkin olevan yksikkötasolla hyvä. Johtaja toteaa, että henkilöstön ja johtajan odotukset voivat olla erilaiset viestinnän suhteen. Johtaja olettaa lähtökohtaisesti, että henkilöstö aktiivisesti lukee ja käyttää

digitaalisen viestinnän kanavia. Henkilöstö voi priorisoida viestejä eri tavalla kuin johtaja johtuen työn eroavaisuuksista.

Kyllähän meillä niitä käytetään, että ehkä just se, että millä tavalla sieltä signaalista poimii ne tärkeät asiat niin, että ne tulisi kaikkien tietoon, että se on varmaan semmoinen kehitettävä juttu.

Ulkoisen digitaalisen viestinnän haasteiksi päiväkodin johtaja pohtii tasalaatuisuutta koskien ryhmien digitaalista viestintää vanhempien suuntaan. Tällä hetkellä ryhmät viestivät vanhemmille määrällisesti eri lailla. Facebookia käyttävät kaikki ryhmät, mutta julkaisu-
tehdys vaihtelee päivittäisistä viikoittaisiin julkaisuihin. Samoin sähköpostitse jaettujen kuulumisten määrä vaihtelee ryhmien välillä, kuten myös ryhmien tyyli ja tapa. Asiasisäl-
töjen painotus on erilaista.

Hyviksi digitaalisen viestinnän käytännöiksi johtaja nostaa Signalin käytön, Teamsin, sähköpostin sekä ryhmien Facebook sivut huoltajille. Kokonaisuutena digitaalinen viestintä on ihan hyvällä mallilla. Kehitettäväksi asiaksi nousee tiedon kulun tehostaminen siten, että tärkeät asiat saadaan poimituksi Singalista kaikkien tietoon.

Kyllä musta ne ryhmien facebookit on kivat, että kyllä mä uskon, että ne on kuitenkin vanhemmille hyvät.

Voidaan todeta, että päiväkodin nykyisen digitaalisen viestinnän puitteet ovat hyvät, mutta niiden käyttäminen vaatii yhteisten pelisääntöjen laatimista, sitoutumista ja harjaantumista ollakseen tehokasta. Kehittämisen kohteeksi nousi tiedon siirto, digitaalisten alustojen innovatiivinen hyödyntäminen sekä yhteisten käytäntöjen kirjaaminen ylös.

5.2 Digitaalisen viestinnän suunnitelman tekeminen: Aivoriihi

Toinen kehittämistehtävä oli työstää ensimmäiseen kehittämistehtävään pohjautuen yksikköön digitaalisen viestinnän suunnitelma. Tämä tehtiin yhdessä yksikön opettajien kanssa. Aivoriiheen osallistui seitsemän opettajaa.

Aivoriihi sopii yhteisölliseen työskentelyyn ja se keskittyy ongelmanratkaisuun. Sen ideana on tuottaa uusia ideoita, joista parhaat valitaan jatkojalostukseen. Aivoriihessä negatiivinen arviointi on kiellettyä ja uudet, innovatiiviset ideat toivottuja.

Aivoriihi tarvitsee vetäjän. Tässä opinnäytetyössä aivoriihen vetäjänä toimi opinnäytetyöntekijä. Vetäjän tehtävänä on kertoa osallistujille aivoriihen säännöt ja periaatteet, sekä kannustaa ja luotsata aivoriihityöskentelyä (Haukijärvi & Kangas & Knuutila & Leino-Richert & Teirasvuori 2014:18–19). Opinnäytetyön aivoriiheen osallistui seitsemän opettajaa, sekä opinnäytetyöntekijä.

Aivoriihessä on seitsemän vaihetta, mutta on tavallista, että kaikkia niistä ei käydä istunnon aikana läpi. Nämä vaiheet ovat: 1. Ongelman asettaminen ja sitä koskeva keskustelu, 2. Ongelman uudelleen muotoilu kuinka- lauseina, 3. Ongelman lopullinen valinta, 4. Lämmittelyideointi, 5. Varsinainen aivoriihi, 6. Vilein idea sekä 7. Päättäminen. (Harisalo 2011:80–81.)


Aivoriihen pitäjä esittelee käsillä olevan ongelman ryhmälle ja huolehtii, että jokainen on ymmärtänyt, mistä on kyse. Ongelman taustaa on hyvä valottaa, miksi asia on ongelma, mitä sille on aikaisemmin yritetty tehdä, sekä miksi ongelmaan on tärkeä löytää ratkaisu. (Harisalo 2011:80–81.) Vetäjä varmistaa, että aivoriihen vaiheet käydään läpi. Hän luotsaa ryhmän ideointia ja kirjoittaa ryhmästä muodostuneet ideat ylös. (Harisalo 2011:80–81.) Opinnäytetyön aivoriihessä käytiin läpi kohdat 1, 2, 3, 5 ja 7. Lämmittelyideointi jätettiin pois, koska aivoriihi oli valmiiksi tuttu työkalu ryhmään osallistujille, sekä vileimmän idean poimiminen, koska sellaista ei syntynyt.

5.2.1 Aivoriihen toteutus

Aivoriihi vaatii häiriöttömän tilan, sekä menetelmän edellyttämät työkalut. Lisäksi aivoriihelle on hyvä varata tarpeeksi aikaa. (Harisalo 2011:80–81.) Opinnäytetyön aivoriihen tilaksi valikoitui yksikön äänieristetty palaveritila työrauhan saavuttamiseksi. Aivoriiheen oli varattu kyniä, post- it lappuja, paperiarkkeja, sekä valkokangas, johon alustus PowerPoint heijastettiin. Ennen aivoriihen aloitusta osallistujille kerrottiin aivoriihen tarkoitus osana opinnäytetyötä. Heiltä kerättiin kirjallinen lupa osallistua tutkimukselliseen kehittämistyöhön sen jälkeen, kun tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet sekä heidän roolinsa siihen oli käyty läpi. Tämän lisäksi kerrottiin mahdollisuus perua osallistuminen ja painotettiin vapaaehtoisuutta. Ennen aivoriihen alkua opinnäytetyöntekijä kertoi, että työhön liittyvä aineisto- sekä kerätyt luvat hävitetään asianmukaisesti työn julkaisun jälkeen. Tiedote tutkimuksesta sekä osallistumislupa löytyy liitteestä 3 ja 5. Jokainen sai rauhassa lukea opinnäytetyön tiedotteen sekä kysyä mieltä askarruttavista kysymyksistä. Osallistujille kerrottiin, että he osallistuvat työhön anonymisti, eikä henkilötietoja tule näkyviin valmiiseen työhön. Heille kerrottiin mahdollisuudesta, että päiväkodin nimi on selvitettävissä opinnäytetyöntekijän kautta.

Aivoriihen lähtötilanteessa esiteltiin työn tarkoitus ja tavoite. Näin varmistettiin, että osallistujat tiesivät, mitä heidän odotetaan aivoriihessä saavutettavan sekä minkälaisia ratkaisuja tai ideoita heidän odotettiin tuottavan. Tämän tueksi opinnäytetyöntekijä piti alustuksen aiheesta esittelemällä teoriaan nojaavia menetelmiä koskien hyviä digitaalisen viestinnän käytäntöjä sekä esitteli synteessin, mitä johtajan haastattelusta tuli. (Kuviot 2 ja 3.)

Hyvän digitaalisen viestinnän pohja



1. TYÖNTEKIJÄN TAIDOT VIESTIÄ VIRTUAALISESTI

→ tiedon jakaminen, kirjallinen vuorovaikutus ja organisaation pelisääntöjen noudattaminen, sekä käyttäjätunnusten hallinta.

Huom! Tutkitusti tehokkain tapa oppia käyttämään teknologiaa on vieriopetus ☺

2. YHTEINEN YMMÄRRYS SIITÄ, MITÄ DIGITAALISELTA VIESTINNÄLTÄ OLETETAAN

→ Tunnistako työntekijä omat odotuksensa ja käsityksensä vuorovaikutusteknologiaan liittyen, tietävätkö muut työkaverit mitä teknologian käytöltä odotetaan sekä onko näistä asioista käyty keskustelua

→ Siksi yhteinen digitaalisen viestinnän suunnitelma on tärkeä!

Kuvio 2. Otteita Aivoriihen alustuksesta PowerPoint-esityksestä

YDINONGELMAT (Haastattelussa puhuttua)

SISÄINEN VIESTINTÄ

- Tiedonkulun haasteet (esim. spostin lukeminen, reagointi, tiedonsiirto)

ULKOINEN VIESTINTÄ

- Tasalaatuisuus (Tarvitaanko/Halutaanko?)
- Saavutettavuus (esim. jos perhe ei ole Facebookissa)

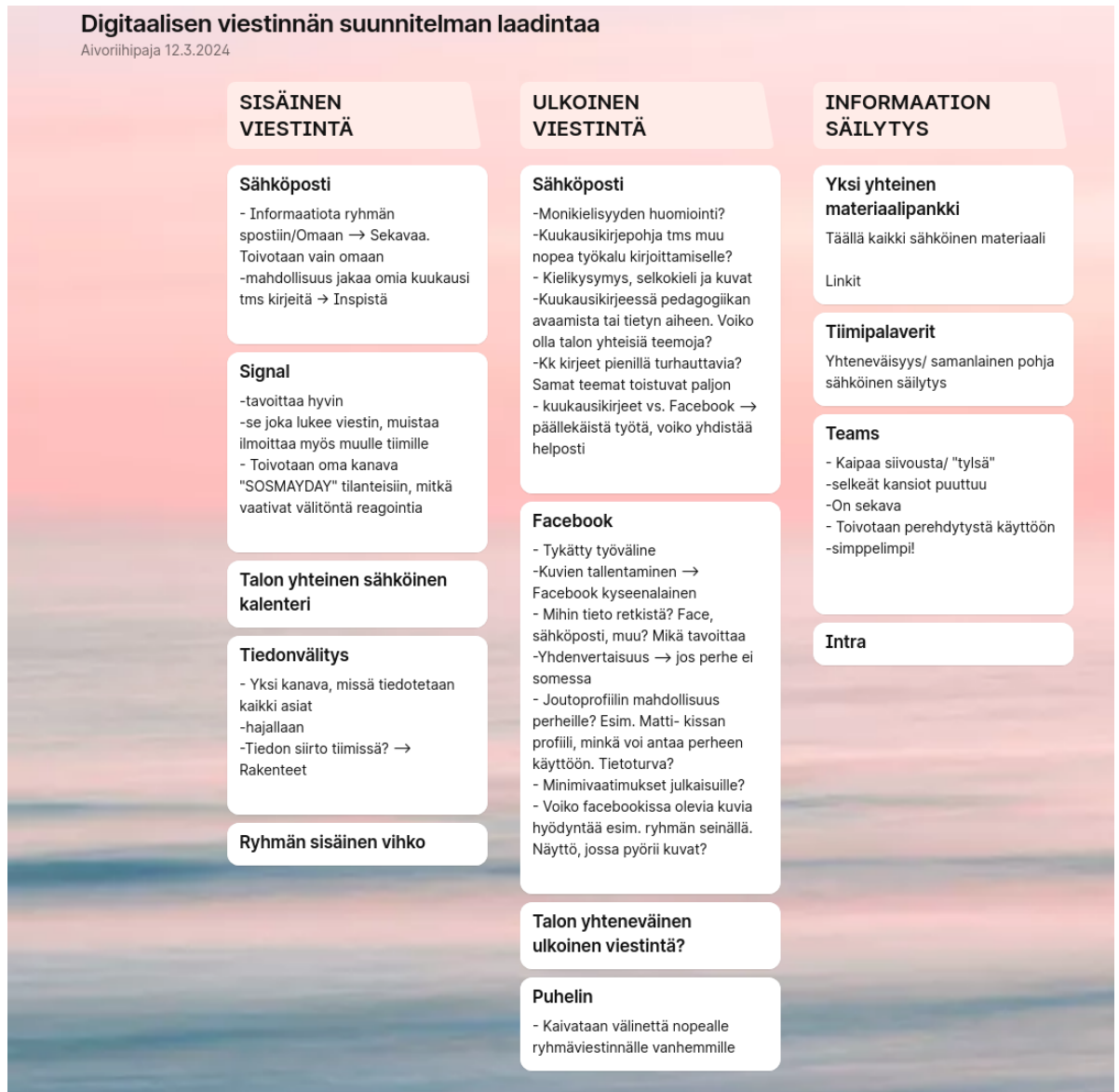
Kuvio 3. Otteita Aivoriihen alustuksesta PowerPoint- esityksestä

Aivoriiheen annettiin alustuksen jälkeen kolme pääteemaa, joihin opettajat saivat yksin tai pienissä porinapiireissä lisätä post- it lappuja. Pääteemat oli luokiteltu valmiiksi jäsentämään aivoriihityöskentelyä, ja ne mukailivat päiväkodin digitaalisen viestinnän

kohteita: huoltajia, eli ulkoista viestintää ja talon sisäistä työntekijäviestintää, eli sisäistä viestintää, sekä päiväkodin informaation säilytystä, mikä oli noussut jo aiemmin tärkeäksi teemaksi päiväkodin johtajan haastattelusta. Teemat olivat nähtävillä koko aivoriihityöskentelyn ajan työskentelyn tukena.

Toteutus tapahtui siten, että palaverihuoneeseen oli laitettu seinälle teemat näkyville (Sisäinen viestintä, ulkoinen viestintä ja informaation säilytys), ja opettajat lisäsivät omia ajatuksia ja ideoita teemojen alle. Aivoriihen lopuksi teemoiteltiin yhdessä opinnäytetyöntekijän johdolla aiheet yhteen ja tarvittaessa oikeiden teemojen alle. Tämän jälkeen kaikki post- it laput käytiin läpi, siten että opinnäytetyöntekijä luki jokaisen post- it lapun läpi, ja yhdessä mietittiin, minkä alle se kuuluu, ja siirrettiin sen alle. Post- it lapuista käytiin myös keskusteluja, ja varmistettiin, että sisältö oli tulkittu oikein. Opinnäytetyöntekijä muunsi tuotoksen digitaaliseen muotoon luettavuuden ja siirrettävyyden vuoksi aivoriihen jälkeen. Tämä teki sisällöstä helposti dokumentoitavan sekä mahdollisti sen siirron digitaalisesti palaverikansioon. Aivoriihi kesti tunnin ja viisitoista minuuttia.

Aivoriihipajan tuloksena syntyi yhteinen käsitys siitä, mitä digitaalisen viestinnän suunnitelmassa olisi hyvä olla, sekä konkreettisia muutosehdotuksia digitaalisen viestinnän parantamiseksi. Tulokset näkyvät kuviossa 4. Aivoriihen jälkeen todettiin, että aiheeseen on hyvä palata vielä yhteisesti ennen lopullisen suunnitelman tekoa, sillä joitain yhteisiä käytäntöjä oli tarve terävöittää.



Kuvio 4. Aivoriihen tulokset

5.2.2 Aivoriihen tulokset

Aivoriihessä syntynyt keskustelu ja tuotos konkretisoivat työntekijöiden tarpeita yksikön digitaalisen viestinnän käytännöille. Eniten keskustelua herättivät ulkoinen viestintä, sekä tiedonkulku. Tärkeimpinä nostoina olivat yksikön Teamsin koettu sekavuus, tapa viestiä vanhemmille sekä Signalin käyttö nopean viestinnän kanavana ja Facebookin käyttö. Kokemus oli se, että selkeyttä, perehdytystä ja yksinkertaisuutta kaivataan.

Sisäiseen viestintään toivottiin selkeyttä. Sähköposteja tulee henkilöstön omiin sähköposteihin sekä ryhmien sähköpostiin. Tähän toivottiin selkeää jakoa: henkilöstöä koskevat sähköpostit henkilökohtaiseen sähköpostiin ja perheitä koskevat tiedotteet ryhmän sähköpostiin. Tämän lisäksi toivottiin jakamisen kulttuurin lisääntyvän siten, että oivaltavat ja hyvät tiedotteet, kuukausikirjeet sekä muuta inspiroivaa tekstiä jaettaisiin henkilöstön kesken.

Signalin käyttöön oltiin tyytyväisiä, lisäyksenä toivottiin toista Signal-kanavaa välitöntä reagointia vaativia viestejä varten. Tällä hetkellä kanavia on käytössä yksi, jossa kulkee monenlaista tietoa päivittäin. Tällöin voi joku tärkeä viesti mennä ohi. Aivoriihessä käytiin myös keskustelua siitä, mikä vastuu henkilöstöllä on jakaa saamaansa tietoa eteenpäin tiimille.

Koko yksikön yhteinen sähköinen kalenteri sai kannatusta. Tämä tehostaisi tiedonkulkua, yhteistä suunnittelua ja aikataulujen yhteensovittamista. Ryhmissä on käytössä paperiset kalenterit, joihin yhdessä sovitut päivämäärät, kuten koko talon lauluhetket, liikuntahetket, kevätjuhlat ja muu yhteinen toiminta laitetaan ylös. Sähköinen kalenteri helpottaisi tilankäytön suunnittelua, sekä vähentäisi dokumenttien ja muistioiden selailuja, missä palaverissa sovittiin mitäkin päivämääriä, kun kaikki yhdessä sovitut päivämäärät olisivat yhdessä paikassa.

Ulkoisessa viestinnässä esille nousivat viestinnän saavutettavuus asiakasperheille sekä digitaalisen viestinnän määrä. Ryhmät käyttävät eri tapoja, pääasiallisena keinona Facebook ja sähköposti ja puhelin. Facebook oli pidetty pedagogisen dokumentoinnin väline.

Viestinnän saavutettavuus herätti yhteistä keskustelua, sillä kaikki perheet eivät ole sosiaalisessa mediassa, jolloin pedagoginen dokumentointi ei saavuta kaikkia vanhempia. Myös monikielisyys vaikuttaa saavutettavuuteen. Toiset ryhmät tiivistävät ydinviestin englanniksi, käyttävät selkokieltä ja kuvia viestinnän tehosteena. Toisaalta taas kieli-vaatimusta ei ole ja kääntäminen aiheuttaa ylimääräistä työtä. Henkilöstön kielitaito on vaihteleva. Myöskään varhaiskasvatuksen toteuttamisessa ei ole vaatimuksena englannin kielen taitoa.

Vanhemmille suunnattuihin ryhmätekstiviesteihin (esimerkiksi hätätilanteet, aukioloaikojen äkilliset muutokset) toivottiin myös ohjeistusta. Toistaiseksi jokaiselle

vanhemmalle joudutaan lähettämään viesti erikseen tietoturvasyistä, toimiva nopea tapa uupuu.

Kuukausikirjeiden tarpeellisuus ja päällekkäisen työn määrä puhututti. Osa koki turhauttavalta julkaista Facebookiin useasti viikon aikana, kertoa päivittäin vanhemmille päivän sisällöstä sekä lisäksi koota kuukauden tapahtumat kuukausikirjeeksi. Tämän lisäksi eri ikäisten lasten ryhmissä painottuu eri asiat; pienillä lapsilla (0–3 v) asioita harjoitellaan pidempiä aikoja ja pieniä asioita kerrallaan, kun taas esimerkiksi 3–5-vuotiailla ja esiopetusikäisillä oppimisen osa-alueiden sisältö vaihtuu tiuhemmin ja viikon ohjelma on nopeatempoisempaa. Opettajien kesken nousi esiin toive kuukausikirjeiden jakamisesta sekä mahdollisuudesta inspiroitua toisten ryhmien kirjeistä. Pohdinnassa oli myös koko talon yhteisten pedagogisten teemojen avaamista vanhemmille kuukausikirjeissä.

Konsensusena toivottiin yhteneväistä linjaa sekä selkeitä toiveita siitä, mitkä vähimmäisvaatimukset ulkoiselle viestinnälle ovat. Kuukausikirjeisiin pohdittiin valmista pohjaa, mikä nopeuttaisi kirjoittamista. Facebookin kuvia voisi mahdollisesti hyödyntää digilaitteilla, jolla kuvat saataisiin näkyviin ryhmän tiloihin myös niille vanhemmille, jotka eivät käytä sosiaalista mediaa, jos lapsen kuvauslupa sellaisen sallii.

Informaatiota ja pedagogista materiaalia säilytetään pääasiallisesti omilla tietokoneilla huomioiden tietoturvasäädökset. Työntekijät toivovat yhteistä materiaalisäilytyspaikkaa sekä paikkaa, mistä löytää tarvittavat lomakkeet ja muut asiakirjat. Työntekijät käyttävät kaupungin intran sivuja, mutta toivovat perehdytystä Intran käyttöön, sillä tarvittavat lomakkeet ovat monen klikkauksen takana.

Yksikön Teams on toinen materiaalisäilytyspaikka, mutta sitä pidetään sekavana. Teamsista toivotaan selkeää ja yksinkertaista. Sen käyttöön toivotaan perehdytystä. Teamsiin toivotaan selkeät kansiot, oma materiaali- ja linkkiosuus sekä valmiita pohjia, mihin voisi tallentaa tiimipalavereita.

5.2.3 Aivoriihen tuotos

Aivoriihen tuloksista opinnäytetyöntekijä loi Digitaalisen viestinnän suunnitelman. Digitaalisen viestinnän suunnitelma koottiin Canva-ohjelmalla. Tarkoituksena oli luoda selkeä, visuaalisesti mielenkiintoinen ja työyhteisön tarpeisiin vastaava suunnitelma. Digitaalisen viestintäsuunnitelman luominen painottuu perusasioihin eli digitaalisten työvälineiden tunnistamiseen ja hallintaan (Kuvio 5).

Työyhteisön tarpeisiin vastaavalla suunnitelmalla tarkoitetaan varhaiskasvatusympäristöön soveltuvaa suunnitelmaa, mikä on huomioinut digitaalisen viestinnän käytön määrän ja resurssit toteuttaa digitaalista viestintää. Käytännössä tämä tarkoittaa nopeasti omaksuttavaa ja kohtalaisilla resursseilla toteutettavaa digitaalista työtä, kuten nopeaa viestintäkanavaa tai helppoa tapaa tallentaa informaatio. Varhaiskasvattajien työnkuvaan kuuluu laajasti eri osa-alueita, joten olisi kohtuutonta olettaa, että henkilöstön digitaidot olisivat kaiken kattavat. (Salomaa, Mertala & Karila 2021: 244.) Digitaalisen viestinnän suunnitelman ydinajatuksena on helpottaa henkilöstön ja johtajan arkea, ei tuoda lisätyötä.

ULKOINEN VIESTINTÄ

Välineet: Puhelin, sähköposti, sosiaalinen media

 Vanhemmille lähetetään huoltajatiedotteet, kuukausikirjeet ym. ryhmien sähköpostista piilokopioina. Sähköpostia lähettäessä huomioidaan resurssien mukaan monikielisyys, esimerkiksi käyttämällä selkokieltä, kuvia tai englannin kielistä tiivistelmää. (Kielivaatimusta ei ole)

 Jokainen ryhmä on sitoutunut päivittämään ryhmän Facebook sivuja vähintään viikoittain, sekä työstämään kuukausikirjeen jokainen kuukausi. Tämä palvelee niitä asiakkaita, jotka eivät sosiaalista mediaa käytä.

Ryhmä voi halutessaan käyttää myös muuta väylää kuin Facebook, esimerkiksi Instagramia tai blogia. Somekanava ei voi olla ainoa viestintäkanava huoltajille.

 Ryhmäviestejä puhelimella lähettäessä huomioidaan asiakkaiden tietoturva.



Kuvio 5. Ote digitaalisen viestinnän suunnitelmasta

Digitaalisen viestinnän suunnitelmassa on huomioitu Vantaan kasvatuksen- ja opetuksen digipedagogiikan ohjelma, ja siihen liittyvät vaatimukset henkilöstölle. Henkilöstöltä vaaditaan yleisen digiosaamisen hallintaa. (Kasvatuksen ja oppimisen toimialan digipedagogiikan ohjelmat.)

Digitaalisen viestinnän suunnitelma kokoaa yhteen digitaalisen viestinnän eri muodot, käyttötarkoituksen, välineet sekä vähittäisvaatimukset. Tämän lisäksi suunnitelma sisältää tsekkauslistan, josta työntekijän on helppo tarkistaa, että sovitut asiat toteutuvat.

Edellisten lisäksi suunnitelman tarkoituksena oli koota suullista tietoa ja käytänteitä kirjalliseksi kokonaisuudeksi, jolloin suunnitelma sopii myös perehdytyskäyttöön. Digitaalisen viestinnän suunnitelma löytyy liitteestä 1.

Konkreettiset muutokset, joita kehittämistyö sai aikaan, oli sähköisen kalenterin tuominen osaksi yksikön digitaalista viestintää, uuden kanavan käyttöönotto Signal- palvelussa, sähköpostien lähettämisen selkeyttäminen sekä yksikön Teamsin selkeyttäminen ja työstäminen käyttäjäystävällisemmäksi. Tämän lisäksi ryhmien puhelimiin saatiin mahdollisuus viestiä tietoturvallisesti ryhmäviestein vanhemmille.

5.3 Arviointi: SWOT- analyysi

SWOT on synteetinomainen ja yhteen vetävä analyysityökalu. Sen tarkoituksena on tuottaa selkeä kokonaiskuva käsillä olevasta projektista, yrityksestä tai yksittäisestä tuotteesta. SWOT- analyysi antaa aineksia tavoitteiden asetteluun sekä yhteisesti työyhteisön kanssa tehtynä se avaa keskustelua projektin riskeistä ja tavoitteista. (Huikkola & Vuorinen 2023: 98–99; Seppänen- Järvelä 2004: 31–32.)

SWOT- analyysissä on näkyvillä työn vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Sisäisinä tekijöinä, eli tekijöinä, joihin työntekijä voi vaikuttaa itse ovat vahvuudet ja heikkoudet, kun taas ulkoiset, toimintaympäristössä olevat tekijät ovat mahdollisuudet ja uhat. (SWOT-analyysi.) SWOT- analyysi on kehittämisen työkalu, joka täydentää muun muassa aivoriihiyöskentelyä, ja on siksi valittu tähän opinnäyteyöhön arviointityökaluksi (Ruuhonen, 2022). Toinen kriteeri oli työkalun helppokäyttöisyys ja yksinkertaisuus. SWOT-analyysin suosio perustuu sen helppokäyttöisyyteen ja yksinkertaisuuteen, joten työkaluna se sopi hyvin tilanteeseen, jossa aikaa on vähän, mutta selkeitä tuloksia kaivataan. (Nelikenttäanalyysi-SWOT 2024). Analyysin tarkoituksena on arvioida suunnitelman käyttökelpoisuutta ja mahdollistaa suunnitelman jatkokehitys myös kehittämistyön jälkeen. Digitaalisen viestinnän suunnitelmaa arvioidessa on tärkeää tarkastella sen sisältämien vahvuuksien, heikkouksien, mahdollisuuksien ja uhkien merkitystä suunnitelman käyttöönoton kannalta.

Aivoriihestä ja haastattelusta koottu digitaalisen viestinnän suunnitelma esiteltiin työyhteisölle sen valmistuttua. Suunnitelman käyttökelpoisuutta arvioitiin yhteisesti palaverissa opettajien ja johtajan kesken. Arvioinnin apuna käytetään SWOT- analyysiä, ja se täytetään palaverin yhteydessä.

5.3.1 SWOT-analyysin toteutus

SWOT- analyysi toteutettiin opettajien ja päiväkodin johtajan yhteisessä palaverissa, osana yksikön johtoryhmän tapaamista. Tapaamisessa oli mukana 7 opettajaa, päiväkodin johtaja sekä opinnäytetyöntekijä. Ennen analyysin tekoa, opinnäytetyöntekijä keskusteli osallistujien kanssa yksikön digitaalisesta viestinnästä, prosessin kulusta ja konkreettisista muutoksista, mitä prosessin aikana tapahtui.

Palaverissa valmis digitaalisen viestinnän suunnitelma esiteltiin osallistujille siten, että opinnäytetyöntekijä jakoi oma tietokoneruutunsa Teams- sovelluksen kautta läsnäolijoille, jotka olivat kokouksessa mukana tietokoneen kanssa. Suunnitelma käytiin kohta kohdalta lävitse yhteisesti keskustellen.

Ennen SWOT- analyysin tekoa opinnäytetyöntekijä kertoi SWOT- analyysin tarkoituksen ja työtavan. Tämän jälkeen opinnäytetyöntekijä jakoi SWOT- analyysin taulukon, johon oli merkitty valmiiksi vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Taulukko käytiin kohta kohdalta läpi keskustellen. Opinnäytetyöntekijä korosti kyseessä olevan koko yksikön työkalu, myös opinnäytetyöntekijälle itselleen, joten oli tärkeää arvioida digitaalisen viestinnän suunnitelmaa käyttökelpoisuuden näkökulmasta. Taulukon läpikäymisen jälkeen tulokset luettiin ääneen, ja mahdollistettiin vielä taulukkoon asioiden lisääminen.

5.3.2 SWOT- analyysin tulokset

Konkreettiset ratkaisut syntyvät analyysikenttään kirjetetuista asiasisällöistä (Nelikenttäanalyysi-SWOT 2024). Tarkoituksena on vahvistaa vahvuuksia ja hyödyntää niitä tulevaisuudessa. Löydetyt heikkoudet pyritään korjaamaan, tai lieventämään niiden vaikutusta. Mahdollisuudet tulee huomioida ja hyödyntää varhaiskasvatuksen yksikön resurssien mukaisesti. Uhkiin pyritään varautumaan suunnittelulla, jo uhkien tiedostaminen auttaa varautumisessa. (Nelikenttäanalyysi-SWOT 2024.) SWOT- analyysi on näkyvillä kuviossa 6.

Digitaalisen suunnitelman vahvuutena nähtiin olevan sen selkeys. Siinä on koottu selvästi digitaalisen viestinnän kolme osa-aluetta, ja suunnitelma on helppolukuinen, visuaalinen ja nopeasti omaksuttavissa. Se on yksinkertainen ja helposti saatavilla, jolloin se palvelee myös eri digitaidot omaavia työntekijöitä. Suunnitelman päivitys hoituu itsestään, sillä se on sidottu linkkeihin, jotka päivittyvät automaattisesti.

Heikkouksia tarkasteltaessa esiin nousi työntekijöiden osaamisen ja motivaation riittävyys. Keskustelussa pohdittiin, että työntekijöiden digitaaliset taidot vaihtelivat ja yksittäisillä työntekijöillä voi olla vaikeuksia käyttää digitaalisia alustoja. Lisäksi motivaation riittävyys työskennellä yhteisten pelisääntöjen mukaisesti herätti keskustelua. Digitaalisen viestinnän työkalu toi mahdollisuuksien lisäksi myös vaatimuksia digitaalisen viestinnän suhteen, joten tiukoilla resursseilla toimiessa motivaation puute tuottaa lisää viestintää huoltajien suuntaan nostettiin esille. Heikkoutena nähtiin myös tiukka aikataulu, niin opinnäytetyön näkökulmasta, kun yksikön työvuoden näkökulmasta. Opinnäytetyön aikataulu oli tiukka. Tämä tarkoitti sitä, että digitaalisen suunnitelman käyttöönotto tehtiin samalla kun SWOT-analyysi, jolloin käytännön vaikutuksia ei ehditty arvioimaan. Yksikön toimintakausi on taas keväällä loppusuoralla, jolloin ajatuksena nousi, että muutokset on helpompi toteuttaa toimintakauden alussa eikä lopussa.

Digitaalisen suunnitelman mahdollisuuksina nähtiin tasalaatuisuuden tuottaminen ryhmien viestintään huoltajiin suunnattuna. Keskustelussa nostettiin myös esille, että suunnitelma antaa lähtökohdat, mitä digitaalisessa viestinnässä kuuluu olla, muttei rajoita esimerkiksi viestinnän enimmäismäärää tai luovuuden käyttöä. Tähän liittyi myös vapaus toteuttaa digitaalista viestintää omalla tavalla, kuitenkin sovitussa raameissa pysyen. Mahdollisuutena nähtiin myös oman osaamisen jakaminen Teams- alustalla, sekä sähköpostitse, esimerkiksi oivaltavien kuukausikirjeiden jakamisen mahdollisuus.

Uhkina nähtiin muutoksen omaksuminen ja sitoutuminen muutoksiin. Nämä voidaan nähdä yleisesti kehittämistyön kompastuskivinä, sillä muutoksen sisään ajaminen ja työyhteisön sitouttaminen vaatii paljon työtä, sekä aikaa. Lisäksi perehtymiselle ajan löytäminen voi olla haastavaa tiukassa työtahdissa. Uhaksi nähtiin myös laitteiden toimivuus, sillä yksikössä on ajoittain nettiyhteysongelmia eikä laitteet aina toimi halutulla tavalla.



Kuvio 6. SWOT-analyysin tulokset

SWOT- analyysin avulla yksikkö pystyi pienellä vaivalla näkemään nykytilan, sekä kehittämistä vaativat asiat (Nelikenttäanalyysi-SWOT 2024). Tässä analyysissä tuli ilmi ne seikat, joihin on syytä perehtyä muutoksen saavuttamiseksi työyhteisössä. Digitaalisen viestinnän suunnitelmalla nähtiin olevan paljon potentiaalia ja sen sisällön nähtiin olevan kattava sekä yksikön tarpeisiin vastaava. Näin ollen perehdyttämis- ja juurruttamistyövaatii aktiivista työstä. Työyhteisön sitouttamiseen ja muutoksen omaksumiseen tulee varata aikaa ja resursseja opinnäytetyön päättymisen jälkeen, jotta uusi digitaalisen viestinnän suunnitelma pääsee kunnolla juurtumaan käytännön työhön.

6 Pohdinta

Opinnäytetyö tehtiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä erääseen Vantaalaiseen varhaiskasvatusyksikköön. Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli vastata digitaalisen viestinnän haasteisiin varhaiskasvatusyksikössä sekä ratkoa tiedonkulun

ongelmia hyödyntämällä digitaalista viestintää. Opinnäytetyö tuotti tietoa digitalisoinnin ilmiöstä viestinnän saralla varhaiskasvatuksen kentällä työntekijä- sekä johtamisnäkökulmasta.

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä oli kolme kehittämistehtävää. Ensimmäinen tehtävä oli selvittää nykyisen digitaalisen viestinnän tila varhaiskasvatuksen yksikössä, toinen kehittämistehtävä oli luoda digitaalisen viestinnän suunnitelma kyseiseen yksiköön ja kolmas kehittämistehtävä oli arvioida digitaalisen viestinnän suunnitelman vaikutusta yksikössä. Tuotoksena syntyi digitaalisen viestinnän suunnitelma yksikön käyttöön.

Opinnäytetyön aikana kävi ilmi, että digitaalista viestintää tai varhaiskasvatuksen digitaalista työympäristöä ei ole juurikaan tutkittu työntekijöiden näkökulmasta, ja aiheeseen ollaan vasta heräämässä. Digitalisaatiota ilmiönä varhaiskasvatuksessa on välttämätöntä tutkia, jotta ilmiön laajoja vaikutuksia, kuten esimerkiksi digitaalista viestintää osana työelämätaitoja voidaan ohjata ja hallita tulevaisuudessa (Varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen digitalisaation tavoitetila 2023: 24). Varhaiskasvatuksen alalla tarvitaan enemmän koulutusta digitaalisen osaamisen kehittämiseksi, jotta varhaiskasvatus pystyy pysymään mukana työympäristöjen digitaalisessa kehityksessä. Tähän on valtakunnallisesti herätty, ja visioita varhaiskasvatuksen digitaaliseen osaamiseen on tehty suuntaviivoja. (Siippainen, Sarkkinen, Vlaslov. & ym. 2021:58; Järvenkallas & Karila & Kosonen 2017: 78.) On tärkeää panostaa koulutukseen ja asenteiden muokkamiseen, jotta varhaiskasvatuksen digitaalinen työympäristö voivat kehittyä positiivisella tavalla, niin työntekijöiden, kuin lasten ja perheiden näkökulmasta (Varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen digitalisaation tavoitetila 2023: 11–12).

Teoreettisessa viitekehyksessä pyrittiin ymmärtämään digitaalista työympäristöä varhaiskasvatuksen työntekijöiden sekä johtajan näkökulmasta digitaalisen viestinnän konseptissa. Tärkeää oli ymmärrys niistä kompastuskivistä, joita digitaalinen viestintä tuo tullessaan, mutta myös onnistumisen edellytykset digitaaliselle viestinnälle. Tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat yhteisten pelisääntöjen luominen sekä suunnitelmallisuus toteuttaa digitaalista viestintää, kun taas kompastuskivinä nähdään digitaalisten taitojen puute ja suunnitelmattomuus. Voidaan todeta, että myös muiden ammattiryhmien, kuten sairaanhoitajien tai lastensuojelun työntekijöiden työssä on samankaltaisuuksia digitaalisissa ympäristöissä, joten työn tuloksilla voidaan edistää ymmärrystä myös muiden suorittavien alojen digitaalisista työympäristöistä.

6.1 Kehittämisen prosessi

Työ tehtiin toimintatutkimuksella otteella, sillä sen strategia nähtiin palvelevan parhaiten opinnäytetyötä. Toimintatutkimus on tutkimusstrategia, joka pyrkii tutkimaan todellisuutta pyrkien sen muuttamiseen (Jyrkämä 2021). Tämän opinnäytetyön menetelmät valittiin siten, että ne palvelisivat toimintatutkimuksen luonnetta, mutta sopisivat varhaiskasvatuksen kontekstiin. Menetelmien tuli siis olla joustavia, pienellä resursseilla toteutettavia sekä sellaisia, että ne tuovat kentän äänen kuuluviin. Menetelmien kriteereinä olivat nopeakäyttöisyys, nopea tiedontuotto, yksinkertaisuus sekä helppo toteutettavuus. Menetelminä käytettiin teemahaastattelua, aivoriiheä sekä SWOT- analyysia.

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta eteni toimintatutkimukselle ominaisesti spiraalinomaisena prosessina (Jyrkämä 2021). Se lähti liikkeelle ongelman havaitsemisesta yksikön johtajan kanssa käydyssä kartoituskeskustelussa, aiheeseen palattiin monissa keskusteluissa ja toteutuksen suuntaa ja tarkoitusta reflektoidiin yhdessä johtajan, sekä työyhteisön kanssa. Prosessi eteni kohti toimintaa, palaten välillä juurisyiden eli tiedonkulun haasteiden äärelle.

Teemahaastattelun tulokset ohjasivat digitaalisen viestintäsuunnitelman luomista eli toimintaosuutta aivoriihityöpajassa. Aivoriihen tuloksia tarkasteltiin työyhteisössä ja sen tuomia ideoita ja toiveita tuotiin suoraan käytäntöön prosessin aikana. Näitä olivat käyttäjätajaväisempi Teams, tietoturallinen ryhmäviestiväylä vanhemmille, uusi Signalkanava sekä yksikön sähköinen kalenteri sekä sähköpostikäytäntöjen selventäminen. Muutoksista käytiin keskustelua läpi prosessin sekä niiden muotoa hiottiin yhdessä. Lopuksi aihetta arvioitiin yhdessä SWOT- analyysillä, joista syntyi käsitys kehittämistyön potentiaalista vaikuttaa yksikön digitaaliseen viestintään, sekä siitä, miten kehittämistyötä voidaan jatkaa. Toimintatutkimuksen prosessin nähdään jatkuvan niin kauan, kunnes tavoitellut muutokset saavutetaan, tai niiden todetaan olevan mahdotonta saavuttaa (Jyrkämä 2021). Tässä työssä ei päästy toteuttamisen loppuun asti, sillä muutos ehdittiin laittaa alulle, mutta muutoksen vaikutuksia ei ehditty arvioimaan. Näin ollen ei palattu spiraalinomaisesti jo tehtyyn työhön, jolloin olisi ollut mahdollisuus hioa työtä käytännöstä kumpuavien toimien uudelleen järjestämiseksi, mikäli se koetaan tarpeelliseksi.

Teemahaastattelun tavoite oli selvittää varhaiskasvatuksen yksikön nykytila ja visio tulevalle suunnitelmalle. Teemahaastattelun teemat ohjasivat keskustelua yksikön nykytilasta sekä antoi suuntaviivat siihen, millaiseksi digitaalisen viestinnän suunnitelma muodostui. Teemat nostettiin teoriasta käsin, mutta opinnäytetyöntekijän oma asema

yksikön työntekijänä saattoi vaikuttaa ajattelutapaan, jolla teemahaastattelun tuloksia tulkittiin ja teemoiteltiin. Tätä mahdollisuutta pyrittiin vähentämään vuoropuhelulla johtajan kanssa aineiston analyysivaiheessa sekä johtajan mahdollisuudesta palata haastatteluun ja siitä syntyneeseen aineistoon ja sen tulkintaan. Johtajan haastattelu työntekijän asemasta toi oman kompleksisuutensa haastatteluun, sillä opinnäytetyöntekijä ei halunnut arvioida päiväkodin johtajan työtä viestinnän johtajana, mutta tutkimusteemat edellyttivät yksikön digitaalisen viestinnän tarkastelua johtajan näkökulmasta kehittämisen kannalta.

Kaikkiaan teemahaastattelu oli toimiva työkalu yksikön nykytilan kuvaukseen sekä vision luontiin, sillä se antoi vastauksen siihen, mitä kehittämistehtävältä odotettiin. Syvempää visiota digitaalisen viestinnän suunnitelmasta olisi voinut saada jakamalla teemahaastattelun kahteen osioon, jolloin haastateltavalla olisi ollut enemmän aikaa pohdita nykytilan perusteella digitaalisen suunnitelman visiota.

Prosessin seuraavana vaiheena oli luoda digitaalisen viestinnän suunnitelma aivoriihityöskentelyä hyödyntäen. Osallistujien rajausta opettajiin johtui siitä, että teemahaastattelulla haluttiin työhön johtajan näkökulma ja työntekijöiden näkökulma aivoriihityöskentelyllä. Varhaiskasvatuksen ammattilaisista haluttiin kuulla juuri yksikön opettajia, sillä he vastaavat pääsääntöisesti yksikön ulkoisesta viestinnästä, mutta myös informaation jakamisesta ja säilyttämisestä.

Aivoriihipajaan paikalle pääsi reilu puolet yksikön opettajista, joten koko yksikön opettajien olemassa olevaa potentiaalia ei päästy hyödyntämään. Näin ollen aivoriihi ei ollut koko yksikön opettajien tuotos, vaan ennemmin poikkileikkaus yksikön opettajista. Tämä varmasti vaikutti ideoiden määrään sekä syntyneeseen keskusteluun. Osallistuneet opettajat vaikuttivat suhtautuvan aivoriihityöskentelyyn ja koko prosessiin hyvässä yhteistyössä, sekä konsensusena nähtiin asian olevan tärkeä ja hyödyllinen yksikön kannalta. On vaikea arvioida, oliko osallistuminen aivoriihityöskentelyyn aidosti innostunut, vai enemmän solidaarisuuden osoitus kollegaa kohtaan. Kuitenkin tuloksia syntyi merkittävä määrä, ja ne olivat aidosti käytännön työhön vaikuttavia.

Aivoriihityöskentely toteutettiin pienryhmäporinoissa tai pareittain, jolloin yksilöiden henkilökemiat ja rohkeus tuoda omia ajatuksia ilmi saattoi vaikuttaa siihen, miten ihmiset uskaltavat tuoda omia näkökulmia esille. Näihin haasteisiin pyrittiin vastaamaan luomalla rauhallinen työtila, esittelemällä avaava alustus aiheeseen oman ajattelun tueksi sekä kokoamalla aivoriiheen vain ne työntekijät, jotka ovat työssään tasavertaisia, ilman päiväkodin johtajan läsnäoloa. Tämän ajateltiin vaikuttavan vapauttavasti

aivoriihen ilmapiiriin. Silti on mahdollista, että joku koki ulkopuolisuuden tunnetta tai painetta sanoa tai olla sanomatta jotain.

Aivorihipajassa oli havaittavissa asiasisällöistä eriäviä mielipiteitä, näkökulmia, sekä pohdintaa, ennen kuin digitaalisen suunnitelman pohja oli koottu. Aivoriihen henki säilyi kuitenkin asiallisena. Aivoriihen vetäjänä opinnäytetyöntekijä pyrki olemaan tasapuolinen ja avoin, mutta teorian tutkiminen ja digitaaliseen viestintään perehtyminen toi aseman, missä opinnäytetyöntekijän puoleen käännettiin luottaen hänen asiantuntijuuteensa aiheeseen liittyen. Tätä asetelmaa pyrittiin hälventämään avoimella keskustelulla sekä muistuttamalla siitä, että tuotettu sisältö tuo uusia työtapoja ja sitovia pelisääntöjä kaikkien työntekijöiden kannalta, mukaan lukien opinnäytetyöntekijän.

Aivoriihi tuotti monia käyttökelpoisia ideoita, joita arvoitiin yhdessä heti ja parhaat ideat otettiin mukaan suunnitelmaan. Ideoihin ja sisältöihin palattiin myös keskustellen työyhteisössä ennen digitaalisen viestinnän suunnitelman lopullista muotoa. Arvokasta oli myös itse yksikön digitaalisesta viestinnän tilasta käyty keskustelu.

Aivoriihi yhteiskehittämisen metodina oli toimiva ja tuotti vastauksen kehittämistehtävään kaksi. Aivoriihi tuotti tietoa ja ideoita, jotka pystyttiin valjastamaan suoraan digitaalisen viestinnän suunnitelmaan. Aivoriihi työmenetelmänä tarjosi ryhmätyöskentelyyn sopivan työkalun, mutta se ei anna syväluotaavaa kuvaa yksilön näkemyksistä.

Prosessin päättävä vaihe oli valmiin tuotoksen, digitaalisen viestinnän suunnitelman arviointi. Se tehtiin SWOT-analyysin avulla päiväkodin johtajan, sekä opettajien kanssa. Tutkimussuunnitelman mukaan tarkoitus oli arvioida digitaalisen viestinnän suunnitelman vaikuttavuutta varhaiskasvatuksen yksikössä, mutta aikatauluhaasteiden vuoksi arvioitiin valmiin digitaalisen viestintäsuunnitelman potentiaali, sillä käytännön työhön juurruttamista ei ehditty opinnäytetyön aikana tehdä. SWOT-analyysi kohdistettiin itse suunnitelman sisältöön.

Analyysiin osallistuttiin vastaanottavasti, keskustelua syntyi aiheen teemoilta runsaasti. SWOT-analyysi on työkaluna yksinkertainen, mutta tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä on mahdollista, että uhkien ja heikkouksien pohtiminen on ollut vaikeaa, sillä se kohdistui työntekijän tuottamaan työhön. Tähän varauduttiin siten, että analyysiin osallistujille perusteltiin nelikentän kaikkien kohtien täyttämisen tärkeys työn onnistumisen kannalta ja jotta suunnitelma olisi käyttökelpoinen ja kehittämiskelpoinen. Tämän merkityksen korostaminen tuotti lopulta analyysin, jossa on nopeasti nähtävissä suunnitelman vahvuudet, mahdollisuudet, heikkoudet ja uhat. SWOT-työkalu arvioinnin

mittarina tuotti täsmäanalyysin opinnäytetyön tuotoksesta, ja oli opinnäytetyöntekijälle arvokas, mutta koska kolmas kehittämistehtävä jäi toteutukselta vajaaksi, ei voida arvioida miten se olisi toiminut vaikuttavuuden arvioinnin mittarina ja näin vastannut kehittämistehtävään kolme.

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden ja uskottavuuden edellytyksenä on hyvien tieteellisten menettelytapojen noudattaminen, sekä tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla kirjaaminen. (Kuula 2015: 26–28). Hyviin tieteellisiin tapoihin on tutkimiseettinen lautakunta antanut ohjeet, joita tässä tutkimuksessa noudatettiin jokaisessa tutkimuksen vaiheessa (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023: 11–18).

Opinnäytetyöntekijä noudatti yleistä huolellisuutta, tarkkuutta ja rehellisyyttä. Tiedonhankintamenetelmät olivat eettisesti kestäviä sekä avoimia. Tämä tarkoitti sitä, että aiemmat tutkimukset, joita opinnäytetyössä hyödynnettiin, merkittiin asianmukaisesti tekijäänsä kunnioittaen. Tutkimukseen osallistuneet osallistuivat vapaaehtoisesti, sekä opinnäytetyöntekijä kohteli heitä kunnioittaen ja itsemääräämisoikeutta painottaen. Raportointi, toteutus ja suunnittelu tehtiin tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla, tutkimusryhmän jäsenten oikeudet ja tietoturva huomioiden ja ylös kirjattuna ja vaadittavat luvat hankittuna.

Opinnäytetyössä kiinnitettiin asianmukaista huomiota henkilötietojen käsittelyyn, sekä tietosuojan toteutumiseen tutkittavien henkilöiden osalta. Jokaista tutkimukseen osallistuvaa henkilöä informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteesta, sekä heiltä kysyttiin kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumista varten, sekä henkilötietojen käsittelyä varten. Opinnäytetyössä toimittiin ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettisten suositusten mukaan. (Ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020:7–26.) Tutkimukseen osallistuvat pysyivät anonyymeinä, eikä heistä kerätty kuin ammattiin liittyvää ja tutkimuksen kannalta oleellista tietoa, kuten pätevyyttä ja työvuosia varhaiskasvatuksessa. Kehittämistyöhön osallistuminen oli vapaaehtoista.

Opinnäytetyöntekijä suojasi tutkittavia eettisellä, läpinäkyvällä ja ihmisoikeuksiin perustuvalla tutkimustavoilla. Opinnäytetyöntekijä selvitti tutkittaville tutkimuksen menetelmät, mahdolliset riskit ja tavoitteet, painotti tutkimuksen olevan vapaaehtoista, ja yksilön oli milloin tahansa mahdollisuus keskeyttää tutkimukseen osallistuminen. Tekijä myös

huolehti, että osallistujille ei aiheutunut minkäänlaista vahinkoa tutkimuksesta. Opinnäytetyöntekijä pitää tutkimustiedot luottamuksellisena, eikä tutkimuksen yhteydessä saatuja tietoja luovuteta ulkopuolisille. Tutkimukseen osallistujat ovat oikeutettuja vaatimaan tutkijalta vastuuntuntoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 116–117.)

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä luotettavuutta arvioidaan käyttökelpoisuuden kautta. Tutkimustoiminnasta noussut tieto tulee olla käyttökelpoista ja käytännössä sovellettavaa, pelkkä totuudenmukainen tieto ei riitä. Toinen luotettavuuden arvioinnin mittarina on tutkimuksen vakuuttavuus. Opinnäytetyöntekijän on kyettävä esittelemään aineistonsa ja siihen perustuvat johtopäätökset avoimesti, sekä tehtävä tutkimusta koskevat valinnat ja tulkinnat näkyviksi. Kolmanneksi luotettavuutta arvioidaan johdonmukaisuuden kautta. Tällä tarkoitetaan sitä, että aineiston keruu ja sen läpikäynti on läpinäkyvää ja selkeästi kuvattu. (Toikko & Rantanen 2009: 120–121.)

Tutkimuksen sosiaalisen kontekstin takia voidaan luotettavuutta arvioida vielä toimijoiden sitoutumisen kautta. Kehittäjän ja toimijoiden sitoutuminen aineistoon, kehittämiseen ja käytettyihin metodeihin vaikuttaa kehittämistoiminnan luotettavuuteen. Sitoutumattomuus heikentää luotettavuutta ja päinvastoin. Tärkeää on kuvata, missä vaiheessa toimijat ovat aktiivisesti osallistuneet kehittämistyöhön, ja onko työn vaiheessa ollut kohtia, joissa aktiivisuus on ollut vähäistä. (Toikko & Rantanen 2009: 120–121.)

Koska opinnäytetyöntekijä on itse töissä kehittämistyön organisaatiossa, tarvittiin eettistä pohdintaa siitä, miten tämä vaikuttaa tutkimukseen. On hyvä tiedostaa omat lähtökohdat, näkökulmat sekä ajatukset tutkimustyöhön liittyen, ja ymmärtää, että ennakkokäsityksiä on olemassa. Oma rooli työyhteisössä saattoi vaikuttaa siihen, miten ihmiset lähtevät kehittämistyöhön mukaan. Tuttuus työyhteisön kanssa voi vaikuttaa myös siihen, miten innokkaasti ihmiset uskaltavat heittäytyä ideoimaan aivoriihessä. Työn onnistumiselle on erilaiset odotukset, kun työntekijä kehittää toimintaa sisältäpäin, eikä esimerkiksi ulkoisen tekijän toimesta. On myös mahdollista, että päiväkotitunnistetaan, sillä tutkimuksellisen kehittämistyön tekijän nimi voidaan yhdistää päiväkotiin. Tämä kerrottiin tutkimukseen osallistujille.

Tutkittavien hankkimisen prosessissa avattiin tutkimuksen tietosuojaseloste käymällä se läpi tutkimukseen osallistuvien kanssa sekä sen tarkoitukset, jotta tutkittavilla oli aito mahdollisuus tehdä tietoon perustuva suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Tähän kuuluu tieto keskeyttämisen mahdollisuudesta, anonymiteetistä, sekä siitä, että päiväkotitunnistetaan, sillä tutkimuksellisen kehittämistyön tekijän nimi voidaan yhdistää päiväkotiin. Tämä kerrottiin tutkimukseen osallistujille.

julki. Raportti julkaistaan Theseuksessa sekä siitä lähetetään kopio Vantaan kaupungin kirjaamoon. Opinnäytetyöntekijä käsitteli kaikkia henkilötietoja yleisen tietosuoja-asetusten GDPR mukaisesti (Yleinen tietosuoja-asetus GDPR 2022). Tutkimuksen tietosuojaseloste löytyy liitteestä 4. Kaikki käsitelty aineisto säilytetään opinnäytetyöntekijän salasanasuojatulla palvelimella ja se hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön päättymisen jälkeen. Tiedote tutkimuksesta ja kirjallinen lupa tutkimukseen osallistumiselle löytyvät liitteestä 3 ja 5.

Tutkimukseen osallistuvien henkilötietoja säilytettiin tietoturvallisesti, sekä tietoja kerättiin vain sen verran, mitä tutkimusta varten tarvitsi. Tässä tutkimuksessa se tarkoitti päiväkodin johtajan nimeä sekä tutkimukseen osallistujien opettajien nimitietoja. Sähköisesti syntynyttä materiaalia käsiteltiin ja tallennettiin vain tietoturvallisissa alustoissa, opinnäytetyöntekijän koulun salasanasuojatulla palvelimella. Materiaali hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimuksen GDPR tietosuoja oli käsitelty opinnäytetyön tiedotteessa. Kaikkia tutkimuksen osanottajia informoitiin tutkimuksen tarkoituksesta, tavoitteesta sekä siitä, minne tutkimus julkaistaan tutkimuksen tiedotteessa. Mahdollisuus siihen, että kehittämistyön varhaiskasvatusyksikkö tunnistetaan, kerrottiin ennen tutkimukseen osallistumista. Tiedote tutkimuksesta on luettavissa liitteestä 3. Jokainen tutkimukseen osallistuva antoi kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumiselle, sekä heillä oli tieto siitä, että osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen sekä halutessaan jokaisella on mahdollisuus keskeyttää osallistuminen. Toimintatapa noudatti ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettisiä suosituksia (Ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020:7–12).

Opinnäytetyöntekijä huolehti, että osallistujille ei aiheutunut minkäänlaista vahinkoa tutkimuksesta. Opinnäytetyöntekijä piti tutkimustiedot luottamuksellisena, eikä tutkimuksen yhteydessä saatuja tietoja luovutettu ulkopuolisille. Tutkimukseen osallistujat ovat oikeutettuja vaatimaan tutkijalta vastuuntuntoa (Tuomi & Sarajärvi 2018: 116–117). Tämän lisäksi opinnäytetyöntekijä kävi reflektiota itsensä ja työyhteisönsä kanssa siitä, että tutkimuksen tekijä oli itse työyhteisön jäsen ja sen merkityksestä tutkimukselle. Se tarkoitti sitä, että tutkimukseen osallistuvien vapaaehtoisuutta ja osallistumista korostettiin tutkimuksen joka vaiheessa -sekä sitä, että opinnäytetyöntekijä oli tietoinen omasta asemastaan työyhteisössä läpi tutkimusprosessin. Tutkimukseen osallistujille ei haluttu luoda velvollisuuden tunnetta osallistua kehittämistyöhön. Lisäksi tämä tarkoitti pohdintaa siitä, että opinnäytetyöntekijä tiedosti omat lähtökohdat, näkökulmat sekä ajatukset tutkimustyöhön liittyen, ja ymmärsi, että ennakkokäsityksiä oli olemassa siihen, miten

kehittämisen prosessi etenee ja ajatuksesta valmiista työstä ja työyhteisön kehittämis-
halukkuudesta.

Luotettavuus kohdistuu tutkimusprosessiin, tutkimusmenetelmiin sekä tutkimustuloksiin. Kehittämistoiminnassa luotettavuus tarkoittaa ennen kaikkea käyttökelpoisuutta. Tuotetun tiedon tulee olla hyödyllistä. (Toikko & Rantanen 2009: 122–123.) Tämän lisäksi tutkimuksellisen kehittämistoiminnan luotettavuutta voidaan soveltaa reliabiliteetin sekä validiteetin käsitteitä mukaillen. Sisäinen validiteetti viittaa siihen, miten hyvin tutkimus mittaa juuri sitä ilmiötä, jota se pyrkii mittaamaan. Ulkoinen validiteetti puolestaan arvioi tulosten yleistettävyyttä muihin populaatioihin tai tilanteisiin. Reliabiliteetti kuvaa tutkimuksen luotettavuutta eli sitä, miten vakaita ja toistettavia tulokset ovat. Tätä kehittämistoimintaa voidaan arvioida lisäksi vakuuttavuuden kautta. (Toikko & Rantanen 2009: 122–123.)

Kehittämistoiminnassa luotettavuuden arviointiin liittyy monimutkaisia ongelmia, kuten esimerkiksi sosiaalisten prosessien toistettavuuden haasteet. Samanlaisten ryhmäprosessien arviointi eri konteksteissa saattaa aiheuttaa vaikeuksia luotettavien johtopäätösten tekemisessä, sillä ryhmään vaikuttavat aina ryhmän jäsenet, kulttuurilliset ja yksilölliset tekijät. Ei siis voida tehdä oletuksia, että samanlainen prosessi toisessa yksikössä tai työpaikalla tuottaisi samanlaisia tuloksia. (Toikko & Rantanen 2009: 123–124.)

Edellä mainittujen tekijöiden vuoksi työtä arvioidaan käyttökelpoisuuden ja toimijoiden sitoutumisen kautta. Luotettavuutta arvioidessa olennaista on tietää, missä prosessin vaiheissa toimijat eivät ole osallistuneet kehittämiseen aktiivisesti. Sitoutumattomuus heikentää kehittämistoiminnat menetelmien, aineistojen ja tulosten luotettavuutta. (Toikko & Rantanen 2009: 124.)

Tässä opinnäytetyössä toimijoiden osallistumista kehittämistyöhön on kuvattu tarkemmin edellisessä kehittämisen prosessi luvussa. Tiivistettynä voidaan todeta, että kehittämistyön prosesseihin osallistuttiin aktiivisesti ja yhteisöllisesti. Tämä näkyi siten, että aihe oli useasti työyhteisön keskusteluissa, työn etenemisestä oltiin kiinnostuneita ja käytännön työhön otettiin kehittämistyöstä ideoita vielä kehittämistyön ollessa kesken. Kehittämistyössä oli runsaasti vuoropuhelua työyhteisön ja opinnäytetyöntekijän välillä. Tulosten kokoaminen ja esittely tapahtui opinnäytetyöntekijän toimesta, jolloin siinä näkyy visuaalisesti opinnäytetyöntekijän mieltymykset. Tulosten kokoaminen oli vaihe, johon työyhteisö ei osallistunut. Valmiiseen tuotokseen heidän oli mahdollisuus vaikuttaa halutessaan, mutta sille ei koettu tarvetta.

Digitaalisen viestinnän suunnitelman käyttökelpoisuutta ei kyetty arvioimaan sen juurruttamisvaiheen jäädessä vielä kesken. Sen sijaan käyttökelpoisuutta kyettiin arvioimaan potentiaalın näkökulman kautta, sekä siten, millä tavoin työyhteisön digitaalisen viestinnän käyttäytymiseen tuli muutos jo prosessin ollessa kesken. Nämä näkyivät uutena viestinnän kanavan käyttöönottona ja sähköisen kalenterin käyttöönotolla. Digitaalisen viestinnän suunnitelma otettiin työyhteisössä vastaan tarpeellisena työkaluna. Se antaa ohjeet, miten digitaalista viestintää toteutetaan yksikössä, joka johti siihen, että työyhteisö on tietoinen siitä, mitä heiltä odotetaan. Sen havaittiin helpottavan työskentelyä digitaalisen viestinnän alueella. Opinnäytetyöntekijä jatkaa juurrutustyötä varhaiskasvatuksen yksikössä perehdyttämällä työntekijöitä digitaalisten alustojen käytössä, kuten sähköisen kalenterin ja Teams-alustan sekä tutustuttamalla työyhteisöä digitaalisen viestinnän suunnitelmaan.

Opinnäytetyön vakuuttavuus on rakennettu siten, että kaikki tutkimusaineisto on pyritty kuvaamaan mahdollisimman näkyvästi ja avoimesti. Tutkimustyöhön valitut metodit ovat perusteltu ja niistä syntyvät johtopäätökset ovat kuvattu johdonmukaisesti. Opinnäytetyössä pyrittiin kuvaamaan koko prosessi johdonmukaisesti ja selkeästi, sekä prosessia on pohdittu monesta näkökulmasta kriittisesti.

6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimisehdotukset

Organisaatioille on tärkeää tunnistaa, minkälaisia viestintäkanavia on hyödyllistä ja tehokasta käyttää erilaisiin tarpeisiin. Työyhteisössä on avattava yhteistä keskustelua siitä, minkälaisia odotuksia ja käsityksiä digitaaliseen viestintään liittyy, jotta syntyy ymmärrys, mitä viestinnältä odotetaan. Yhteisen keskustelun avaaminen auttaa varmistamaan, että työyhteisö ymmärtää tavoitteet ja käytännöt, ja sitä kautta tieto siirtyy toimintaan. On selvää, että työntekijä, joka ei tiedä miten hän käyttää digitaalisia viestinnän välineitä mihinkin tarkoitukseen, käyttää välineitä ja viestii digitaalisesti vähemmän, kuin työntekijä, jolla on asiasta selkeä käsitys. (Laitinen, 2020.) Yhteisten pelisääntöjen luominen ja suunnitelmallinen kokoaminen yhteen toi tasalaatuisuutta yksikön ulkoiseen viestintään, selkeytti sisäisen viestinnän käytäntöjä sekä antaa perehdytysnäkökulmasta selkeän kuvan, mitä työntekijältä odotetaan digitaaliselta viestinnältä.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi digitaalisen viestinnän suunnitelma yksikön käyttöön. Suunnitelman laatiminen antoi katsauksen yksikön digitaalisen viestinnän nykytilanteeseen sekä välineen kehittää sitä. Opinnäytetyö tarjosi samalla näkemyksen varhaiskasvatuksen digitaalisten viestintäkäytäntöjen kehittämiseen kunnallisella tasolla. Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että organisaation digitaalisen viestinnän

tehostaminen edellyttää yhteisten käytäntöjen luomista ja selkeiden tavoitteiden asettamista.

Jatkokehittämisen aiheena on tarpeellista saada lisää tietoa siitä, miten digitaalisen viestinnän suunnitelma vaikuttaa organisaatioiden digitaalisen viestinnän toteutukseen ja toimimiseen. Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla selvittää, miten erilaiset organisaatiot soveltavat digitaalisen viestinnän suunnitelmia käytäntöön ja miten nämä suunnitelmat vaikuttavat organisaatioiden viestinnän tehokkuuteen ja tuloksiin.

Lähteet

Ahveninen, Anna. 2023. Sähköisen työyhteisöviestinnän kehittäminen päiväkodissa. YAMK- opinnäytetyö. LAB- ammattikorkeakoulu. Sosionomi YAMK-tutkinto. Viitattu 11.10.2023

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/804750/Ahveninen_Anna.pdf?sequence=2>

Aivoriihi. Innokylä. Viitattu 16.12.2023

<<https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi>>

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden esteettiset suositukset. 2020. Arene. Viitattu 20.12.2023

<https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382>

Barton, Kim& Squires, Kimberly& van Rhijn, Tricia& Wilke, Ann. 2024. Digital Bonds: Exploring the Impact of Computer-Mediated Communication on Parent–Educator Relationships in Early Childhood Education and Care. *Education Sciences*, vol. 14, 2 pp. 123. Viitattu 25.4.2024

<<https://www-proquest-com.ezproxy.metropolia.fi/docview/2930645821/fulltext/B06B8746F8604882PQ/1?accountid=11363&sourcetype=Scholarly%20Journals>>

Czeh, Mirka & Leppänen, Marianne. 2020. Pedagoginen johtajuus ja inklusio edistämässä tulevaisuuden laadukasta sosiaalisesti ja kestävää varhaiskasvatusta Teoksessa Fonsén, Elina & Chydenius, Heidi. (toim.) *Esseitä Helsingin kasvatus- ja opetusalan johtamisen perusopintojen kurssilta*. Helsingin yliopisto. Viitattu 8.9.2023

<https://tuhat.helsinki.fi/ws/portalfiles/portal/160484132/Esseita_varhaiskasvatuksen_jo>

Ellwart, Thomas& Peiffer, Henrik& Schmidt, Isabelle & Ulfert, Anna- Sophie. 2024. *Digital Competences in the Workplace: Theory, Terminology, and Training*. Viitattu 20.4.2024

<https://www.jstor.org/stable/pdf/j.ctv18dvv1c.11.pdf?refreqid=fastly-default%3A8af94c013f50a66f6de4bec97443863d&ab_segments=&origin=&initiator=&acceptTC=1>

Fonsén, Elina. 2014. *Pedagoginen johtajuus varhaiskasvatuksessa*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere

Gassen, Riikka. *Digitaalinen työympäristö. Näin taivutat teknologian yrityksen tarpeisiin*. 2022. E-kirja. Alma Talent: Helsinki.

Haukijärvi, Noora& Kangas, Anna& Knuutila, Henna& Leino-Richert, Ellinoora& Teirasuo, Nina. 2014. *Tavoitteena aktiivinen ja työelämälähtöinen oppiminen. Käytännön menetelmiä opiskelija- ja työelämälähtöiseen opetukseen ja*

koulutukseen. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 91. Turun ammattikorkeakoulu: Turku. Viitattu 21.4.2024.

<<https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165107.pdf>>

Harisalo, Risto. 2011. Luovuuden teknologia. Ideointimenetelmät organisaatioiden luovuuden vahvistajina. Tampereen Yliopistopaino Oy. Juvenes Print. Tampere

Huikari, Matias & Smura, Mikko. 2016. Tietojohtaminen pedagogisen johtamisen tukena varhaiskasvatuksessa sekä alakoulussa. Pro Gradu- tutkielma. Oulun yliopisto. Viitattu 12.9.2023

<<http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201606032200.pdf9.2023.>>

Huikkola, Tuomas & Vuorinen, Tero. 2023. Strategiakirja. 25 työkalua. Alma Talent: Helsinki. E-Kirja

Huusko, Anniina, & Sivunen, Anu. (2022). Teoreettinen kehys viestintäteknologioiden käytön hallinnasta: toimijuus ja osaaminen tietotyössä. Media & viestintä, 45(1). Viitattu 7.1.2024

<https://journal.fi/mediaviestinta/article/view/115670/68304>

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus epäilyjen käsitteleminen Suomessa. 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Viitattu 13.3.2024

< https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf>

Jakobsson, Oona & Kokkinen, Salli. 2019. Johtamisen ja johtajuuden digitalisatio- kohti virtuaalista johtajuutta? Pro gradu- tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Viitattu 12.9.2023

<<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/64800/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201906243382.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>

Joki, Emilia. 2022. Viestinnän johtamisen timantti. Viitattu 3.4.2024

<<https://esseepankki.proakatemia.fi/viestinnan-johtamisen-timantti/>>

Juhila, Kirsi. 2021. Teemoittelu. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen verkkoarkisto. Viitattu 23.3.2024

<<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>>

Jyrkämä, Jyrki. 2021. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 2.5.2024

<<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>>

Järvenkallas, Satu & Karila, Kirsti & Kosonen, Tuomas. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen,

henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30 Viitattu 4.5.2024

<<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80221/okm30.pdf>>

Kauppinen, Jelena & Solansuu Suvi. 2018. Työyhteisön viestinnän kehittäminen varhaiskasvatustyössä. Metropolia ammattikorkeakoulu. YAMK-opinnäytetyö. Viitattu 8.12.2023

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/144836/kauppinen_jelena_solansuu_suvi.pdf?sequence=1>

Kasvatuksen ja oppimisen toimialan digipedagogiikan ohjelmat. Vantaan kaupunki. Viitattu 14.1.2024.

<<https://www.vantaa.fi/fi/kasvatuksen-ja-oppimisen-toimialan-digipedagogiikan-ohjelmat>>

Kempainen, Birgitta & Laajalahti Anne. 2016. Viestintätoimijuuden edellytykset ja tukeminen asiantuntijatyössä. Prologi: puheviestinnän vuosikirja 2016. Viitattu 13.9.2023

<https://journal.fi/prologi/article/view/95910/54308>

Kiviniemi, Liisa & Rajakangas Eija. 2022. Yhteiskehittäminen tuo tuloksia työhyvinvoinnin johtamiseen. Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja. Viitattu 24.4.2024.

<<https://vanha.oamk.fi/oamkjournal/2022/yhteiskehittaminen-tuo-tuloksia-tyohyvinvoinnin-johtamiseen/>>

Korhonen, Merja & Mäntynen, Heidi. 2023. Digitaalinen yhteistyö luo kurkistusikkunan lapsen päiväkodin arkeen. Blogiteksti. Viitattu 25.4.2024

<<https://vanhempainliitto.fi/blogi/digitaalinen-yhteistyö-luo-kurkistusikkunan-lapsen-päiväkodin-arkeen/>>

Kuula, Arja. 2015. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. E-Kirja. Kustannusosakeyhtiö Vastapaino: Tampere

<<https://journal.fi/prologi/article/view/95910/54308>>

Kyllönen, Mari. 2020. Teknologian käyttö ja hyväksyminen. Opettajien digipedagoginen osaaminen. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.

Lindberg, Suvi & Myllyniemi Lea. 2023. Varhaiskasvatuksen tiedonkulku alati muuttuvassa arjessa. Viitattu 25.4.2024

<<https://www.jarvenpaamedia.fi/blogi/varhaiskasvatuksen-tiedonkulku-alati-muuttuvassa-arjessa>>

Laitinen, Kaisa. 2020. Työyhteisön teknologiavälitteinen vuorovaikutus. Media & viestintä, 43(4). Viitattu 12.11.2023.

<<https://journal.fi/mediaviestinta/article/view/100624>>

Laitinen, Kaisa. 2020. Vol. 16 Nro 1 (2020): Prologi - puheviestinnän vuosikirja 2020. Viitattu 8.1.2024

<<https://journal.fi/prologi/article/view/99597/58043?acceptCookies=1>>

Lyly, Laura & Kettunen, Elisa. & Salminen, Anu. & Lappalainen, Aino. 2021. Resurssit ja rahoitus- päähavainnot. Kuntien Digitalisaatiokartoitus 2021. Viitattu 8.9.2023

<<https://www.kuntaliitto.fi/tietotuotteet-ja-palvelut/verkkojulkaisut/kuntien-digitalisaatiokartoitus-2021>>

Nelikenttäanalyysi-SWOT.2024. Suomen riskienhallintayhdistys. Viitattu 1.5.2024

<<https://pk-rh.fi/tools/swot.html>>

Nissilä, Niina& Waaramaa, Teija. 2023. Digitalisoituva viestintä muuttuvassa maailmassa. Vaasan yliopiston raportteja 41. Vaasan yliopisto. Viitattu 17.4.2024

<<https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/15580/978-952-395-075-7%20%20%28pdf%29.pdf?sequence=7&isAllowed=y>>

Näkökulmia tieto- ja viestintäteknologian osaamisenkehittämiseen varhaiskasvatuksessa. Opetushallitus. Viitattu 25.4.2024

<<https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/N%C3%A4k%C3%B6kulmia%20tieto-%20ja%20viestint%C3%A4teknologisen%20osaamisen%20kehittämiseen%20varhaiskasvatuksessa.pdf>>

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu& Ritakoski, Jarmo. 2015. Kehittämistyön menetelmät. 4 painos. E-kirja. Sanoma Pro Oy

Opetushallitus.2024. Sähköinen ja digitaalinen viestintä. Viitattu 20.4.2024

<<https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/median-maailma/mediavaliineiden-kehitys/sahkoinen-ja-digitaalinen-viestinta>>

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja: 2023:45 11. Viitattu 3.2.2024.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165249/OKM_2023_45.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Päiväkodin johtajan kanssa käyty kartoituskeskustelu. 2023. Useita keskusteluja koskien opinnäytetyön tarvetta ja sisältöä aikavälillä syyskuu-marraskuu 2023. Vantaa

Ruohonen, Sinikka. 2022. SWOT-analyysi. Viitattu 27.1.2024

<[://www.muotoilu.info/index.php/tutkiva-muotoilu/metodit/swot-analyysi/](http://www.muotoilu.info/index.php/tutkiva-muotoilu/metodit/swot-analyysi/)>

Rämö, Marjo. 2020. Päiväkotien viestit siirtyvät lippulappusilta älylaitteelle – Varhaiskasvatuksen uusi järjestelmä otetaan käyttöön vaiheittain. Vantaan sanomat 11.5.2020. Lehtiartikkeli. Viitattu 25.4.2024.

< <https://www.vantaansanomat.fi/paikalliset/1234104>>

Saaranen-Kauppinen, Anita& Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo Viitattu 7.11.2023.

<<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>.

Salomaa, Saara & Mertala, Pekka & Karila, Kirsti. 2021. Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä mediakasvatuksesta. Volume 10 (3). Viitattu 13.4.2024
<<https://journal.fi/jecer/article/view/114178/67377>>

Salonen, Kari. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäyte-työhön. Opas opiskelijoille, opettajille, ja TKI- henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku. Viitattu 23.11.2023
< <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>>

Seppänen-Järvelä, Riitta. 2004. Prosessiarviointi kehittämissuorituksissa. Opas käytäntöihin. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Viitattu 30.4.2024
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75862/Arviointiraportteja4_04.pdf?sequence=1>

Siippainen, Anna & Sarkkinen Tuomas, Vlasov, Janniina & Marjanen Jukka, Fonsén Elina & Heikkinen, Suvi, Hjelt, Hanna & Lahtinen Jarkko, Lohi, Noora & Mäkelä Mikko. Yhdessä yritetään tehdä parasta mahdollista varhaiskasvatusta ja laatua jokaisen lapsen päivään. Varhaiskasvatuksen moninaiset johtamisrakenteet ja johtaminen. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. 2021. Viitattu 3.2.2024
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/336810/KARVI_2321.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Siltanen, Markus. Tietojohtaminen. Valtiovarainministeriö. Viitattu 11.12.2023.
<<https://vm.fi/tietojohtaminen>>

SWOT-analyysi. Järjestötoiminnan käsikirja. Kansallinen sivistysliitto ry. Viitattu 30.4.2024.
<<https://jarjestotoiminta.kansio.fi/vahvuudet-ja-mahdollisuudet/>>

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämissuorituksiin, osallistumiseen ja tiedontuotantoon. E-Kirja. Tampere University Press.

Toivola Nina. Viestintä ja johtaminen – käymme yhdessä ain, käymme aina rinnakkain. Kumppania. Viitattu 9.5.2022
<https://kumppania.fi/2019/01/02/viestinta_ja_johtaminen/>

Riekkola, A. Ropponen, H. 2022. Päiväkodinjohtaja vastaa tavoitteiden toteutumisesta. Artikkeliteoksessa Työyhteisöpolkuja uusiin lukutaitoihin. Kansallisen audiovisuaalisen instituutin julkaisu 16/22. Mene Creative Oy. Viitattu 11.9.2023
<<https://mediataitokoulu.fi/tyoyhteisot.pdf>>

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. E-Kirja. Kustannusosakeyhtiö Tammi: Helsinki.

Utriainen, Sari.2020. Isät osalliseksi myös digitaalisesti. Blogiteksti. Viitattu 25.4.2024

<<https://blogit.metropolia.fi/uudistuva-sosiaalialan-osaaminen/2020/01/13/isat-osalliseksi-myos-digitaalisesti/>>

Vantaan varhaiskasvatus harppaa digiaikaan CGI:n palvelulla – älykäs automaatio auttaa löytämään parhaan paikan jokaiselle lapselle. 2021. Uutinen. Viitattu 24.4.2024

<<https://www.vantaa.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/vantaan-varhaiskasvatus-harppaa-digiaikaan-cgin-palvelulla-alykas-automatio-auttaa-loytamaan-parhaan-paikan-jokaiselle-lapselle>>

Varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen digitalisaation tavoitetila.2023. Varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja vapaan sivistystyön osasto. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja: 2023:45. Viitattu 19.4.2024

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165249/OKM_2023_45.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2022:2a Viitattu 25.4.2024

<https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf>

Varhelahti, Mervi., & Mikkilä-Erdmann, MirjaMaija. (2016). Viestintää teknologian välityksellä asiantuntijaverkostoissa. Media & viestintä, 39(3). Viitattu 4.1.2024

<<https://journal.fi/mediaviestinta/article/view/61419/22963>>

Yleinen tietosuoja-asetus (GDPR). 2022. Eur-Lex. Viitattu 20.3.2024

<<https://eur-lex.europa.eu/Fl/legal-content/summary/general-data-protection-regulation-gdpr.html>>

Yhteiskehittäminen. 2018. Tutkimus ja kehittäminen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 23.4.2024.

<<https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalisen-kuntoutuksen-opas/yhteiskehittaminen>>

Liite 1: Digitaalisen viestinnän suunnitelma

DIGITAALISEN VIESTINNÄN SUUNNITELMA

Digitaalisen viestinnän suunnitelman tarkoituksena on tehostaa digitaalista viestintää henkilöstön ja henkilöstön ja johtajan kesken sekä luoda tasalaatuisuutta ulkoiseen viestintään. Suunnitelmassa on esitelty viestintätavat, sekä yksin käytössä olevat välineet.

Digitaalinen viestintä on jaettu kolmeen kategoriaan. Nämä ovat sisäinen viestintä, ulkoinen viestintä sekä informaation säilytys. Sisäinen viestintä tarkoittaa talon sisäistä viestintää, ulkoinen viestintä huoltajille suunnattua viestintää. Informaation säilytyksellä tarkoitetaan tapaa, jolla tiedotteet, informaatio ja esimerkiksi tiimpalaverit tallennetaan.

ULKOINEN VIESTINTÄ

Välineet: Puhelin, sähköposti, sosiaalinen media

Vanhemmille lähetetään huoltajatiedotteet, kuukausikirjeet ym. ryhmien sähköpostista piilokopioina. Sähköpostia lähettäessä huomioidaan resurssien mukaan monikielisyys, esimerkiksi käyttämällä selkokieltä, kuvia tai englannin kielistä tiivistelmää. (Kielivaatimusta ei ole)

Jokainen ryhmä on sitoutunut päivittämään ryhmän Facebook sivuja vähintään viikoittain, sekä työstämään kuukausikirjeen jokainen kuukausi. Tämä palvelee niitä asiakkaita, jotka eivät sosiaalista mediaa käytä.

Ryhmä voi halutessaan käyttää myös muuta väylää kuin Facebook, esimerkiksi Instagramia tai blogia. Somekanava ei voi olla ainoa viestintäkanava huoltajille.

Ryhmäviestejä puhelimella lähettäessä huomioidaan asiakkaiden tietoturva.



LINKIT

[Piilokopion lähettämisen ohjeet](#)

[Somen käytön ajantasaiset ohjeet](#)

Viikottain : Facebookin päivitys
Kuukausittain: Kuukausikirje
Aina tarpeen vaatiessa:
huoltajatiedotteiden jakaminen

Muista tietoturva!





SISÄINEN VIESTINTÄ



Välineet: Signal, sähköposti, työpuhelin

Sisäinen digitaalinen viestintä tapahtuu sähköpostitse ja nopea viestintä Signal- sovelluksen kautta puhelimella. Ota tavaksi lukea Signal- viestit aina töihin saapuessasi, sekä puhelimen on oltava jollain ryhmän kasvattajalla aina mukana. Pidä tiimikaverisi tietoisena ajankohtaisista viesteistä. Päiväkodin retkillä on oltava aina mukana talon puhelin.

Johtajan saa tämän lisäksi kiinni teksiviestillä/ soittamalla. WhatsAppin käyttö on kielletty tietoturvasyistä.

Signalissa on kaksi kanavaa.



1. Tämänpäivän ja huomisen asiat (Lapsimäärät, poissaolot, nopeaa reagointia vaativat tilanteet, kuten äkilliset huoltajatiedotteet, pikaiset avunpyynnöt, ym. asiat, jotka hukkuisivat helposti toiselle kanavalle)
2. Muut - Tänne asiat, jotka eivät vaadi välitöntä reagointia, esim. onko jossain ryhmässä kuviosaksia, retkitiedotteet ym.



Sähköposti: Henkilökohtainen ja ryhmän sähköposti. Ryhmän sähköposteihin tulee huoltajille tiedotettavat asiat, muu informaatio omaan sähköpostiin. Käy säännöllisesti omassa sähköpostissasi, vähintään kahdesti viikossa.

Vinkki!

Työsähköpostin saa omaan henkilökohtaiseen puhelimeen. Tämä helpottaa työsähköpostissa käymistä, mutta on vapaaehtoista.

Päivittäin: Signal
Kahdesti viikossa: Oma sähköposti



INFORMAATION SÄILYTYS



Teams on yhteinen tiedonsäilytyskanava, joka vaatii viikoittaista päivitystä. Tähän laitetaan viikon lapsimäärät, kaikkien pidettyjen palaverien muistiot, sekä lomatoiveet ym. Muista käyttää teamsia tietoturvallisesti- lasten asiakirjat asianmukaisesti salattuna, ja tiimipalaverit ym, niin, ettei lasten koko henkilötietoa ole näkyvissä.



Vantaan intranet on nimeltään Virkku. Täältä löydät lomakepohjat, ajantasaiset ohjeistukset, sekä yhteystiedot Vantaan tasoisesti.



Sähköinen kalenteri

Sähköiseen kalenteriin pääset Teamsista. Tähän laitetaan kaikki yhteiset asiat- Joryt, lastenhoitajien palaverit, yhteiset tapahtumat, poikkeukset. Näin kaikki aikataulullisesti merkittävät asiat ovat samassa paikassa ja helposti saatavilla.

Linkit
Tietourvaohjeet [täältä](#)
Virkkuun pääset [täältä](#)

Huomioi tietoturva
tallentaessasi Teamsiin
lapsia koskevia tietoja



DIGITAALISEN VIESTINNÄN TSEKKILISTA



Tunnen digitaalisen työn välineet ja osaan käyttää niitä, tai tarvittaessa pyydän apua



Päivittäinen Signalin tsekkaukset ja tiedonsiirto muille tiimiläisille



Kaksi kertaa viikossa sähköpostin lukeminen



Viikottain Facebookin ym. päivitys



Kuukausittain Kuukausikirje



Merkitsen yhteiset asiat sähköiseen kalenteriin



Jaan omia ajatuksiani, materiaaleja, hyviä kirjeitä muillekin käyttöön, välittämättä siitä, onko ne loppuun asti hiottuja-hiomattomatkin timantit ovat timantteja!



Liite 2: Haastattelukysymykset päiväkodin johtajalle

Haastattelukysymykset päiväkodin johtajalle

1. Millaisia yhdessä sovittuja käytäntöjä päiväkodilla on sähköisessä viestinnässä?
2. Onko työyhteisellä yhteiset odotukset digitaalisen viestinnän suhteen?
3. Millaiset digitaaliset taidot työyhteisöllä on?
4. Millaisia haasteita päiväkodin sisäisessä ja ulkoisessa digitaalisessa viestinnässä on?
5. Millaisia hyviä käytäntöjä meillä on olemassa digitaalisessa viestinnässä?
6. Miten sähköistä informaatiota säilytetään?
7. Miten henkilöstö on sitoutunut käyttämään sähköisiä viestintävälineitä ja informaatioalustoja?
8. Millaisia toiveita päiväkodin johtajalla on digitaalisen viestinnän suunnitelmalle?

Liite 3: Tiedote tutkimuksellisesta kehittämistyöstä

TIEDOTE TUTKIMUKSELLISESTA KEHITTÄMISTYÖSTÄ

Tutkimuksen nimi: Digitaalisen viestinnän suunnitelma varhaiskasvatusyksikköön
Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukselliseen kehittämistyöhön, jossa kehitetään työskentelemäänne varhaiskasvatusyksikköön digitaalisen viestinnän suunnitelma. Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena on kehittää ja luoda toimivia viestintämenetelmiä esihenkilön ja työyhteisön käyttöön ja luoda yhteneväinen ulkoinen viestintä ryhmien välille varhaiskasvatusyksikköön. Yksikön sisälle luodaan tässä kehittämistyössä yhteistyössä esihenkilön ja kollegoiden kanssa viestintäsuunnitelma, joka luo yhteisen toimintamallin sisäiselle ja ulkoiselle digitaaliselle viestinnälle.

Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska työskentelette varhaiskasvatusyksikössä ja kehittämistyö koskettaa digitaalista viestintää, jonka kanssa työskentelette päivittäin. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta kohteluunne työyhteisön jäsenenä. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämisestä ja suostumuksen peruuttamisesta ei kerätyä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on luoda digitaalisen viestinnän suunnitelma varhaiskasvatusyksikköön. Tarkoituksena on yhtenäistää yksikön digitaalinen sisäinen ja ulkoinen viestintä luomalla yhteinen toimintamalli yksikköön.

Tutkimuksen toteuttajat

Kehittämistyön vastuullinen tekijä on Annika Nisula. Metropolia antaa ohjausta tutkimukselliseen kehittämistyöhön vastuuopettajan tuella.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistuminen tapahtuu varhaiskasvatuksen palaverien ohella aivoriihiyöskentely menetelmällä. Aivoriihiä järjestetään 1–2 kappaletta ja ne kestävät noin tunnin.

Päiväkodin johtajalle tehdään haastattelu, joka kestää noin tunnin. Haastattelu nauhoitetaan. Nauhoitus tuhotaan asianmukaisesti työn valmistuttua.

Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Kehittämistyön tuotos on digitaalisen viestinnän suunnitelma, mikä tulee yksikön käyttöön. Kehittämistyö tallennetaan avoimeen Theseus tietokantaan, koska kyseessä on YAMK- opinnäytetyö.

Tutkimuksen päätyminen

Tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen, jos hänen elämäntilansa estää tutkimustyön tekemisen esimerkiksi vakavan sairauden vuoksi. Tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistuneet saavat työn tulokset nähtäväksi.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä opinnäytetyöntekijälle/opinnäytetyöstä vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Opinnäytetyötekijä

Nimi:

Puh.

Sähköposti:

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli:

Nimi:

Puh.

Sähköposti:

Liite 4: Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoja, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot. Rekisterinpitäjä voi olla Metropolia Ammattikorkeakoulu, toimeksiantaja, muu yhteistyötaho, opinnäytetyöntekijä tai jotkut edellä mainituista yhdessä (esim. Metropolia Ammattikorkeakoulu ja opinnäytetyöntekijä yhdessä).

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on

- | | | |
|-------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|
| Metropolia Ammattikorkeakoulu | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| Toimeksiantaja | <input type="checkbox"/> | Toimeksiantajan nimi: |
| Muu yhteistyötaho | <input type="checkbox"/> | Yhteistyötahon nimi: |
| Opinnäytetyöntekijä | <input checked="" type="checkbox"/> | |

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi:

Organisaatio:

Puh.

Sähköposti:

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä kerätään henkilön nimi ja titteli. Nimeä ei julkaista opinnäytetyössä.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Työvälineinä käytetään Metropolian sähköpostijärjestelmää, sekä Metropolian verkkolevyasemaa, joka on tutkimuksen tekijän henkilökohtainen Z-asema, sekä Zoomia.

Henkilötiedot on suojattu käyttämällä salasanaa ja käyttäjätunnusta Metropolian palvelimelle.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on kertoa, missä tehtävässä henkilö työskentelee organisaatiossaan. Tämä tulee esiin opinnäytetyön raportissa, kun tutkimuksellisen kehittämistyö on valmis.

Henkilötietojenne käsittelyperuste

Tutkimukseen osallistujan suostumus.

Tutkimuksen kestoaika (henkilötietojenne käsittelyaika)

Tutkimuksellinen kehittämistyö kestää tammikuun 2024 ja päättyy lokakuussa 2024.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Henkilötiedot hävitetään kehittämistyön päätteeksi.

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Henkilötietoja ei luovuteta ulkopuolisille, ne ovat vain opinnäytetyön tekijän hallussa.

Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietoja ei siirretä EU:n tai ETA- alueen ulkopuolelle.

Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen

- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään. Tutkimuksessa kerätyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon.

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoitaessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksittäisille tutkittavalle annetaan tunnus-koodi ja häntä koskevat tiedot säilytetään koodattuina tutkimusaineistossa. Aineisto analysoidaan koodattuna ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa ilman koodiavainta. Koodiavainta, jonka avulla yksittäisen tutkittavan tiedot ja tulokset voidaan tunnistaa, säilyttävät tutkija opinnäytetyön teon ajan, eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Tutkimusaineistoa ja tutkimuksen yhteydessä kerätyjä näytteitä säilytetään tutkijan henkilökohtaisella ja salasana ja tunnus suojatulla verkkoasemalla puoli vuotta, jonka jälkeen ne hävitetään verkkoasemalta.

Tutkimuksessa kerätyjä tietoja voidaan käyttää myöhemmin opinnäytetöissä. Tutkittavilla on oikeus halutessaan saada tieto siitä ketkä ovat saaneet aineiston käytettäväkseen.

Liite 5: Suostumus tutkimukseen osallistumiseen

Tutkimuksen nimi: Digitaalisen viestinnän suunnitelma varhaiskasvatyüksikköön

Tutkimuksen toteuttaja: Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy

Vastaava ohjaaja

Minua _____ on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kehittää digitaalisen viestinnän suunnitelma varhaiskasvatyüksikköön.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimuksen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.

Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.

Allekirjoitus:

Nimenselvennys:

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät opinnäytetyöntekijän arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.