



Jaana Kovanen & Ida Sjöholm

# Tunnetaidot työhyvinvoinnin tukena

Opas varhaiskasvattajille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

29.4.2024

# Tiivistelmä

|                   |  |
|-------------------|--|
| Tekijät:          | Jaana Kovanen, Ida Sjöholm                                     |
| Otsikko:          | Tunnetaidot työhyvinvoinnin tukena – Opas varhaiskasvattajille |
| Sivumäärä:        | 40 sivua + 1 liite   |
| Aika:             | 29.4.2024  |
| Tutkinto:         | Sosionomi (AMK)  |
| Tutkinto-ohjelma: | Sosiaalialan tutkinto-ohjelma                                  |
| Ohjaajat:         | Lehtori Ulla Saukkonen<br>Lehtori Lauri Narinen                |

---

Tämän monimuotoisen opinnäytetyön tuotoksena laadittiin opas, jonka tarkoituksena on tukea yksittäisen varhaiskasvatuksen työntekijän työhyvinvointia. Työelämäkumppanina toimi Helsingin keskisen suurpiirin alueella toimiva päiväkotitoiminta. On havaittu, että varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi on heikentynyt. Opinnäytetyössämme keskityimme tunnetaitojen vahvistamiseen, sillä niitä vahvistamalla työntekijä voi vaikuttaa työhyvinvointiinsa.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys laadittiin työhyvinvointiin ja tunnetaitoihin liittyvän lähdekirjallisuuden pohjalta. Oppaan sisällön suunnittelua ohjaaviksi teemoiksi nousivat työhyvinvoinnin näkökulmasta stressi ja palautuminen sekä tunnetaitojen osalta itsemmyötätunto, keho-tietoisuus ja tietoinen läsnäolo. Toimintaympäristönä oli varhaiskasvatus, joten oli tärkeää, että opas on helppokäyttöinen. Jokainen työntekijä voi hyödyntää opasta itsenäisesti haluamallaan tavalla. Opas koostuu kolmestatoista tieto-osuudesta, joihin kahdeksaan liittyy harjoitusosiot. Tieto-osuudet ovat tiiviitä ja harjoituksia voi toteuttaa missä tahansa ilman erillistä materiaalia ja lyhyessä ajassa. Opasta muokattiin saadun palautteen pohjalta.

*Tunnetaidot työhyvinvoinnin tukena – Opas varhaiskasvattajille* on suunnattu yksittäisille varhaiskasvattajille. Oppaan tarkoituksena on herätellä ja houkutella työntekijöitä huolehtimaan työhyvinvoinnistaan.

Opas on hyödyllinen työkalu varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin tueksi. Vaikka opas on suunniteltu työelämäkumppanin työntekijöille, sopisi se myös laajempaan käyttöön. Opasta voisi kehittää kääntämällä sen eri kielille ja selkokielelle sekä monipuolistamalla harjoitusosuuksia ja täydentämällä tieto-osuuksia. Opas julkaistaan keväällä 2024, jonka jälkeen sen vaikuttavuutta olisi mahdollista tarkastella yhteistyöpäiväkodissa.

Avainsanat: varhaiskasvatus, työhyvinvointi, tunnetaidot

---

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Abstract

Authors: Jaana Kovanen, Ida Sjöholm  
Title: Emotional Skills to Support Well-being at Work – Guide for Early Childhood Educators  
Number of Pages: 40 pages + 1 appendix  
Date: 29 April 2024

Degree: Bachelor of Social Services  
Degree Programme: Social Services  
Instructors: Ulla Saukkonen, Senior Lecturer  
Lauri Narinen, Senior Lecturer

---

The output of this multiform thesis was a guide designed to support well-being at work of an individual early childhood education and care professional. The working life partner was a day care center in Helsinki metropolitan area. It has been observed that the level of well-being at work of early childhood education and care professionals has decreased. In our thesis, we focus on strengthening emotional skills, because by supporting them, employees can influence their well-being at work.

The theoretical framework of the thesis consists of well-being at work and emotional skills. The themes guiding the content design of the guide were stress and recovery from the point of view of well-being at work, as well as self-compassion, body awareness and conscious presence in terms of emotional skills. The operating environment was early childhood education, so it was important to make a guide which is easy to use. Employees can use the guide independently as they wish. The guide consists of thirteen information and eight practice sections. The information sections are concise, and the exercises can be carried out anywhere, without any separate material and in a short period of time. The guide was edited based on feedback.

*Emotional Skills to Support Well-being at Work – Guide for Early Childhood Educators* is a guide to inspire employees to take care of their well-being at work.

The guide is a useful tool to support the well-being at work of early childhood educators. Although the guide is designed for employees of the working life partner, it is also suitable for wider use. The guide could be developed by translating it into different and plain languages, as well as diversifying the practice sections and complementing the information sections. Once the guide is published it will be possible to review its effectiveness.

Keywords: early childhood education and care, well-being at work, emotional skills

---

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

## Sisällys

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Johdanto   | 1  |
| 2   | Työntekijöiden jaksamisen haasteet varhaiskasvatuksessa                | 2  |
| 2.1 | Toimintaympäristön vaikutus jaksamiseen ja työhyvinvointiin            | 2  |
| 2.2 | Varhaiskasvatustiimin työnkuvat  | 4  |
| 3   | Yhteistyökumppanina Helsingin kaupungin päiväkoti                      | 8  |
| 4   | Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa                                    | 9  |
| 4.1 | Työn stressaavuus  | 11 |
| 4.2 | Palautumista tarvitaan   | 12 |
| 5   | Tunnetaidot tukevat työhyvinvointia                                    | 14 |
| 5.1 | Tunnetaidot  | 15 |
| 5.2 | Itsemyötätunto   | 17 |
| 5.3 | Tietoinen läsnäolo   | 18 |
| 5.4 | Kehotietoisuus   | 20 |
| 6   | Oppaan menetelmälliset ratkaisut                                       | 20 |
| 6.1 | Oppaan kohderyhmä ja sovellettavuus                                    | 21 |
| 6.2 | Oppaan sisältöä ohjaavat tekijät                                       | 21 |
| 6.3 | Kielellinen ilmaisu ja visuaalinen toteutus                            | 24 |
| 7   | Oppaan esittely  | 25 |
| 8   | Arviointi  | 33 |
| 9   | Pohdinta   | 37 |
|     | Lähteet  | 41 |
|     | Liite 1. Tunnetaidot työhyvinvoinnin tukena- Opas varhaiskasvattajille | 1  |

# 1 Johdanto

Opinnäytetyömme aiheena on päiväkodissa lasten kanssa työskentelevän henkilökunnan työhyvinvoinnin tukeminen tunnetaitojen avulla. Monimuotoisen opinnäytetyömme tuotoksena kehitimme *Tunnetaidoista tukea työhyvinvointiin – Opas varhaiskasvattajille* -nimisen oppaan yhteistyökumppanipäiväkodin varhaiskasvatustiimille. Varhaiskasvatustiimiin kuului varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, ryhmävastajia, henkilökohtainen avustaja sekä päiväkodin johtaja. Opas sisältää tietosuusia ja harjoituksia, joiden tarkoituksena on herätellä ja houkutella työntekijöitä huolehtimaan työhyvinvoinnistaan. Tieto-osuudet tarjoavat tietoa tunnetaidoista ja työhyvinvoinnista ja niihin liittyvistä aiheista. Harjoitukset antavat välineitä, joiden avulla tunnetaitoja ja työhyvinvointia voi tukea ja kehittää. Raportissa avaamme teoriaa ja valintojamme oppaan takana. Suunnittelemamme opas vastaa yhteistyöpäiväkodin johtajan tarpeeseen ja toiveeseen tukea päiväkodin varhaiskasvatustiimin työhyvinvointia.

Varhaiskasvatusalan ammattilaisten työhyvinvoinnin tukeminen on ajankohtainen aihe, sillä tutkimusten mukaan varhaiskasvatusalalla ei voida hyvin (Pekkarinen & Pulkkinen 2023: 14, 22; Pekkarinen & Erkkilä & Rissanen 2024: 4; Tevameri 2022: 43). Myös mediassa varhaiskasvatusalan työntekijöiden jaksamisesta on kirjoitettu jonkin verran ja huoli työntekijöiden hyvinvoinnista on nostettu esiin. Medialähteen mukaan esimerkiksi pätevän henkilöstön riittämätön määrä heikentää työntekijöiden hyvinvointia (Hurmas 2022).

Opinnäytetyömme huomio kohdistuu yksittäiseen työntekijään ja hänen keinoihinsa vaikuttaa työhyvinvointiinsa. Työhyvinvointi on laaja käsite (Manka & Manka 2023: 110) ja se vaikuttaa ihmisessä moneen eri asiaan. Työntekijä ei voi vaikuttaa kaikkiin työhönsä liittyviin tekijöihin, joten koimme tärkeäksi, että tekemämme kehittämistehtävä keskittyy sellaisiin tekijöihin, joihin työntekijä voi vaikuttaa. Työhyvinvointia voi lisätä tunnetaitojen avulla (Luukkala 2011: 75). Kuka tahansa voi oppia ja löytää oman tapansa toimia tunnetaitoisesti (Rantanen & Leppänen & Kankaanpää 2020: 25), mutta oppiminen vaatii harjoittelua (Köngäs 2019: 43). Tukeaksemme varhaiskasvatustiimin tunnetaitoja ja työhyvinvointia, laadimme heille oppaan.

Oppaan tarkoituksena on toimia konkreettisena välineenä, jonka varhaiskasvatustiimi voi ottaa käyttöön arjessa. Työhyvinvoinnin ja tunnetaitojen tueksi on olemassa useita kirjojen muodossa olevia oppaita (ks. Mäkelä & Trogen 2022, Seppänen 2021, Trogen

2022). Muihin oppaisiin verrattuna tekemämme opas on helpompi ottaa mukaan varhaiskasvatuksen arkeen, koska se on kooltaan tiivis (28 sivua) ja se sisältää ainoastaan harjoituksia, joita voi tehdä ilman erillistä materiaalia lyhyessäkin ajassa, kuten taukojen aikana. Lisäksi oppaamme tarkastelee työhyvinvointia erityisesti tunnetaitojen näkökulmasta. Olemme hyödyntäneet jo olemassa olevia oppaita lähdekirjallisuudessa, sekä sisällyttäneet niiden harjoituksia oppaaseemme joko sellaisinaan tai muokaten oppaaseemme ja kohderyhmällemme sopivammiksi.

Tässä opinnäytetyön raportissamme tarkastelemme aluksi varhaiskasvatuksen toimintaympäristöä, sen haasteita ja vaikutuksia työhyvinvointiin sekä varhaiskasvatustiimin työnkuvia. Luvussa 3 esittelemme yhteistyökumppanimme ja kuvaamme kohderyhmämme. Neljännessä ja viidennessä luvussa perehdymme lähdekirjallisuuden ja tieteellisten tutkimusten kautta opinnäytetyömme kahteen keskeisimpään käsitteeseen: työhyvinvointiin ja tunnetaitoihin. Seuraavaksi luvussa kuusi kerromme kehittämistehtävästämme sekä tekemistämme valinnoista. Luvussa seitsemän esittelemme laatimamme oppaan. Lopuksi luvussa kahdeksan arvioimme tuotoksemme onnistumista ja luvussa yhdeksän pohdimme muun muassa mahdollisuuksia sen jatkokehittelyyn.

## **2 Työntekijöiden jaksamisen haasteet varhaiskasvatuksessa**

Kehittämistehtävämme toimintaympäristönä oli Helsingin kaupungin päiväkotia, jossa työskentelee työntekijöitä erilaisin nimikkein ja koulutustaustoin. Raportissa käytämme heistä sanaa varhaiskasvatustiimi, kun kuvaamme koko kohderyhmää, ja varhaiskasvatustiimin jäsen, kun kuvaamme heitä yksilöinä. Varhaiskasvatustiimiin kuului viisi varhaiskasvatuksen opettajaa, kolme varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, ryhmäavustaja, henkilökohtainen avustaja ja päiväkodin johtaja. Tässä luvussa tarkastelemme varhaiskasvatuksen toimintaympäristöä ja sen vaikutuksia työntekijöiden jaksamiseen ja työhyvinvointiin sekä varhaiskasvatustiimin työnkuvia.

### **2.1 Toimintaympäristön vaikutus jaksamiseen ja työhyvinvointiin**

Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu ja osa suomalaista koulutusjärjestelmää. Sen tehtävänä on tukea ja täydentää kotien kasvatustehtävää ja omalta osaltaan vastata lasten hyvinvoinnista (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: 9). Varhaiskasvatus on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama pedagogisesti painottunut kokonaisuus, johon jokaisella lapsella on lain

turvaama oikeus (Varhaiskasvatuslaki 540/2018: § 1, § 2, § 6). Sitä ohjaa lait ja valtakunnalliset säädökset. Säästösten tehtävänä on turvata jokaiselle lapselle yhdenvertaiset edellytykset kokonaisvaltaiseen kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuslaissa määrättyjen tavoitteiden pohjalta on laadittu varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Se on määräys, jonka mukaan varhaiskasvatusta toteutetaan. Esiopetusta säätelee perusopetuslaki ja se on osa varhaiskasvatusta. Esiopetusta ohjaa Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: 9.)

Varhaiskasvatuksen toimintamuotoina ovat perhepäivähoito, avoin varhaiskasvatustoiminta ja yleisimpänä päiväkotitoiminta (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 1), johon opinäytetyömme sijoittui. Päiväkodissa järjestettävä varhaiskasvatus on ryhmämuotoista. Ryhmien muodostamisessa ja toiminnassa tulee huomioida pedagogisuus, henkilöstön mitoitus ja kelpoisuus sekä ryhmien enimmäiskoko. Aikuisten ja lasten välisen suhdeluvun mukaan yhtä varhaiskasvattajaa kohden voi olla neljä alle kolmevuotiasta tai seitsemän yli kolmevuotiasta lasta. Tukea tarvitsevien lasten määrä vaikuttaa suhdelu-kuun. Ryhmässä saa olla yhtä aikaa lapsia enintään kolmen kasvattajan verran. (Opetushallitus 2024; Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018 § 1; Varhaiskasvatuslaki 540/2018: § 35, § 36.) Päiväkodin henkilöstön mitoituksesta voidaan kuitenkin tarvittaessa poiketa, jos lapsia on lyhytaikaisesti yhtä aikaa ryhmässä enemmän kuin suhdeluku edellyttää (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 36).

Työntekijät kokevat, että lapsia on liikaa suhteessa kasvattajiin. Tällä on yhteys työn kuormituksen kokemukseen sekä siihen ettei työtä pysty tehdä niin laadukkaasti kuin toivoo. Työn tehostamistoimet vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen. (Paananen & Tammi 2017: 48–49, 51, 55–57; Sirvio & Ukkonen-Mikkola & Kangas & Hjelt & Fonsén 2023: 99) Varhaiskasvatuksessa tarkastellaan päivittäin päiväkodin käyttöastetta. Käyttöasteet pyritään pitämään mahdollisimman korkeina tehostamalla työtä. Tällöin esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajille kuuluva, lapsiryhmästä erillään oleva, työn suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisaika lasketaan mukaan käyttöasteeseen. Opettajat eivät siis ole ryhmässä, mutta heidät lasketaan mukaan mitoitukseen. Suunnittelu-, arviointi- ja kehittämisaika on koettu haasteelliseksi, joten opettajat ovat vieneet työtä myös kotiin tehtäväksi (Onnismaa & Tahkokallio & Reunamo & Lipponen 2017: 197–198, 202–203).

Päiväkodissa toiminta on usein strukturoitua. Ruokailut, päiväuniaika, ulkoilut ja ohjattu toiminta ovat usein joka päivä samaan aikaan lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi. Aikataulut ja rutiinit lisäävät varhaiskasvatustiimin ja lasten hallinnan

tunnetta, ennakoitavuutta ja turvallisuutta. Lisäksi ne rytmittävät päivää ja auttavat varhaiskasvatustiimiä suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa. Rutiinit säästävät voimia, kun etukäteen ei tarvitse miettiä, kuinka toimia. (Karjalainen & Pihlaja & Koskenhalho & Palosaari & Kouvonen 2022: 54–56.) Selkeä ja suunnitelmallinen, mutta tarvittaessa joustava, päivän rakenne tukee hyvinvointia (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: 20). Kuitenkin jos aikataulut ovat tiukat eikä joustamisen varaa ole, ne voivat aiheuttaa varhaiskasvatustiimin jäsenille kiireen tuntua. Kiire onkin yksi stressiä lisäävä tekijä (Näin ehkäiset työstressiä 2024). Opettajien ammattiyhdistys OAJ:n tekemän työolobarometrin mukaan vuonna 2021 kiire ja kireät aikataulut kuormittivat 74 % varhaiskasvatuksen työntekijöistä erittäin tai melko usein (Kinanen 2023).

Tauot auttavat palautumaan työn kuormituksesta, joten ne ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta (Pennonen 2021: 38–39). Kunnallisessa varhaiskasvatustyössä noudatetaan pääsääntöisesti joko kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES) tai kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES). Sopimuksen mukaan työntekijälle kuuluu vähintään puolen tunnin pituinen työajan ulkopuolinen ruokatauko, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikaltaan. Kuitenkin, jos ruokataukoa ei voida järjestää työtehtävien takia, työntekijälle annetaan mahdollisuus ruokailla työaikana työpaikalla. Monissa päiväkodeissa toimitaan näin varhaiskasvatuksen toiminnan sujuvuuden ja henkilöstömitoitusten takia. Tällöin henkilöstö toimii ruokailun valvojina tai ohjaajina ja työntekijät voivat syödä päiväkodissa tarjottavaa ruokaa ilman, että aterista peritään korvaus. (Varhaiskasvatuksen opettajan työaika 2023.) Ruokailun ollessa työaika on työehtosopimusten mukainen yksi 10 minuutin tauko varhaiskasvatustiimin jäsenen työpäivän ainoa virallinen tauko. Tauon aikana työntekijä ei voi poistua työpaikalta. (KVTES 2022–2025: § 26.)

## 2.2 Varhaiskasvatustiimin työnkuvat

Varhaiskasvatuksessa työskentelee työntekijöitä erilaisin koulutuksin ja nimikkein. Varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen sosionomit, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja avustajat työskentelevät lapsiryhmissä, joten tarkastelemme niiden kelpoisuusehtoja sekä työnkuvia erikseen ja yhdessä. Lisäksi tarkastelemme päiväkodin johtajan kelpoisuutta ja työnkuvaa, sillä hän on osa kohderyhmäämme. Tuomme myös esille joitain tekijöitä, joilla saattaa olla vaikutusta ammattiryhmien työhyvinvointiin.

Varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin kelpoisuusvaatimuksena on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto (Varhaiskasvatustieteen laki 540/2018 § 26). Varhaiskasvatuksen opettajalla on kokonaisvastuu lapsiryhmien toiminnan suunnittelusta, toiminnan

suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden toteuttamisesta sekä toiminnan arvioinnista ja kehittämisestä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: 20). Varhaiskasvatuksen opettajan vastuulla on myös laatia ja arvioida lapsen varhaiskasvatussuunnitelma, joka tehdään yhteistyössä lapsen vanhemman tai huoltajan kanssa sekä muiden lapsen opetuksesta, hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kanssa. (Varhaiskasvatustutkimuslaki 540/2018 § 23.) Ammattiryhmistä varhaiskasvattajan opettajat kokivat työ määränsä suuremmaksi suhteessa varhaiskasvatuksen sosionomeihin tai lastenhoitajiin. Heidän aikeensa vaihtaa alaa oli ammattiryhmien suurimmat. Yleisellä ja emotionaalilla työkuormalla nähtiin olevan yhteys vaihtoaikaisiin. (Heilala ym. 2022: 404, 406.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuusvaatimuksena on vähintään sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, joka sisältää 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatuksen opinnot tai sosionomin tutkinto, jota on täydennetty edellä mainituilla opinnoilla (Varhaiskasvatustutkimuslaki 540/2018 § 27). Varhaiskasvatuksen sosionomia voidaan hyödyntää erityisesti lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemuksen osalta (Varhaiskasvatustutkimuslaki 540/2018 § 23). Varhaiskasvatuksessa työskentelevän sosionomin tehtävänä on tukea lasten sosiaalista kasvua yhteisön jäsenenä, vahvistaa lasten ja perheiden osallisuutta, vastata lasten hyvinvointia tukevia järjestelyjä, tuoda kaupungin palvelujärjestelmää perheille tutuksi ja edistää lasten yhdenvertaisuuden toteutumista Helsingissä (Helsingin kaupunki 2023).

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuusvaatimuksena on kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto tai muu vastaava tutkinto sisältäen lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen tutkinnon osia tai niillä täydennettynä (Varhaiskasvatustutkimuslaki 540/2018 § 28). Varhaiskasvatuksessa työskentelevän lastenhoitajan tehtävänä on lapsen hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen osallistuminen yhteistyössä muiden työntekijöiden sekä vanhempien kanssa. Vaikka pedagoginen vastuu lapsiryhmästä onkin varhaiskasvatuksen opettajalla, lapsiryhmän toiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi kuuluu myös lastenhoitajan työnkuvaan. Lastenhoitajan perustyö varhaiskasvatuksessa näkyy muun muassa perushoitona ja hoivana sekä arjen toimintoissa ohjaamisena. (Lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa – Työtä lasten parhaaksi 2022: 3–4.) On todettu, että lastenhoitajille kertyy enemmän sairaspöissaolopäiviä vuodessa kuin muille kunta-alan ammattilaisille (Pekkarinen & Erkkilä & Rissanen 2024: 20).

Varhaiskasvatustilaisissa ei ole säädetty varhaiskasvatuksen avustajalle kelpoisuuseh-toja. Varhaiskasvatuksessa työskentelevän avustajan tehtävänä on tukea lasta tai lap-siryhmiä ja mahdollistaa lapsille toimintaan osallistuminen. Avustaja voi olla yksittäisen lapsen tukena ryhmässä tai auttaa muita ryhmän lapsia silloin, kun varhaiskasvattajan opettaja toimii tukea tarvitsevan lapsen kanssa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perus-teet 2022: 60.) Varhaiskasvatuksen avustajaa ei lueta mukaan henkilöstömitoitukseen (Varhaiskasvatustilaislaki 540/2018 § 35).

Päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimuksena on vähintään varhaiskasvatuksen opetta-jan tai varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyys sekä lisäksi vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto ja riittävä johtamistaito (Varhaiskasvatustilaislaki 540/2018 § 31). Varhais-kasvatustilaislaki ei määrittele johtajan työnkuvaa, vaan työnantaja päättää sen. Henkilöstö-johtaminen korostuu johtajan työssä, sillä alaa vaivaa henkilöstöpula. Myös pedagogi-nen, palvelu-, talous-, muutos-, verkosto- sekä päivittäisjohtaminen kuuluvat johtajan tehtäviin. (Kuusiholma-Linnamäki ym. 2023: 20.)

Käytännön työssä varhaiskasvatustilaisilla on useita tehtäviä ja vaatimuksia. Monet ovat yhteisiä ja niiden laajuus ja syvyys vaihtelevat eri ammattiryhmien välillä. (Varhaiskas-vatustilaiskoulutusten kehittämissuunnitelma 2021–2030 2021: 76–77.) Varhaiskasvatustilaisilla on osattava suunnitella, toteuttaa ja arvioida lasten kanssa tehtävää toimintaa Varhaiskasvatustilaiskoulutuksen perusteiden (2022) asettamien tavoitteiden mukaisesti. Las-ten hoidosta sekä oppimisen, kehityksen ja kasvun tukemisesta varhaiskasvatustilaisar-jessa on huolehdittava ja siihen sisältyy muun muassa pedagoginen dokumentointi, monipuoliset työtavat ja eri tasoisten tukimuotojen mukainen toiminta. Näiden lisäksi varhaiskasvatustilaisilla on oltava ymmärrys leikin, oppimisympäristöjen ja toimintakult-tuurin merkityksestä laadukkaalle varhaiskasvatustilaiselle. Toimintaa tulee arvioida syste-maattisesti sekä kansallisella että paikallisella tasolla. (Varhaiskasvatustilaiskoulutuksen perusteet 2022: 17–18, 21–22, 24–25, 41–42, 47–48, 72.) Lisäksi on osattava toimia eettisesti. Se tarkoittaa muun muassa lapsen oikeuksien sopimuksen, varhaiskasvatuk-sen arvoperustan ja ammattieettisten periaatteiden tuntemista ja niiden mukaista toi-mintaa. Heidän tulee tunnistaa lapsuuden ja varhaiskasvatustilaiskoulutuksen yhteiskunnalliset ja kulttuuriset lähtökohdat. On tuettava vertaisuuhteiden muodostumista. Lisäksi on osat-tava toimia yhteistyössä lasten, huoltajien ja muiden ammattilaisten kanssa ja ymmär-rettävä monialaisen verkostotyön merkitys, ammatillisen vuorovaikutuksen ja viestinnän periaatteet ja osattava hyödyntää niitä työssä. On myös osattava jatkuva kehittäminen, johon sisältyy esimerkiksi ammatillisuuden muuttuvan ja kehittyvän luonteen ymmärtä-minen, oman ammatillisuuden kehittäminen jatkuvan oppimisen periaatteiden mukai-

sesti sekä oman ammatillisen toiminnan sanoittaminen ja reflektointi. (Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030 2021: 76–77.) Niin toimintaympäristön, työyhteisön kuin lasten turvallisuus on myös huomioitava, sillä varhaiskasvatustiimi on työnkuviansa mukaan vastuussa lapsista päiväkodissa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022: 35). Lapsiryhmien koolla sekä henkilökunnan riittävällä määrällä ja pysyvyydellä on tutkitusti vaikutusta tapaturmien määrään ja turvallisuuteen varhaiskasvatuksessa (Opetushallitus 2024). Ammattijärjestöjen tekemien tutkimusten mukaan varhaiskasvatuksen työmäärä on liian suuri ja lisää työn kuormitusta (Talentia 2023; Golnick & Ilves 2021: 14).

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työnkuvat ovat monilta osin yhteisiä, osittain päällekkäisiä ja työtä tehdään tiiviisti tiimityönä. On todettu, että varhaiskasvatuksessa työnkuvat koetaan epäselvinä ja ”kaikki tekevät kaikkea” -mallia ei nähdä hyvänä käytäntönä. Erityisesti varhaiskasvatuksen opettajakoulutuksen suorittaneet kokivat, että näin toimimalla erilaiset koulutukset eivät tule hyvin hyödynnetyiksi (Onnismaa ym. 2017: 196–198, 202–203.) Epäselvillä työnkuvilla on todettu yhteys työuupumuksen oireisiin. Mikäli työntekijä uupuu, oireiden odotetaan olevan terveydelle vakavampia. (Heilala ym. 2022: 401.)

Varhaiskasvatuksessa eletään muutosvaihetta. Vuonna 2018 varhaiskasvatustalakiin tuli uudistuksia ja uudistuksen mukainen siirtymäaika henkilöstörakennemuutoksessa. Lain uudistukset astuvat voimaan 1.1.2030. (Uusi varhaiskasvatustalaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja 2018.) Tuolloin päiväkodin henkilöstöstä vähintään kahdella kolmesta tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin pätevyys ja niistä vähintään puolella tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan pätevyys. Muilla, eli yhdellä kolmesta tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. (Varhaiskasvatustalaki 540/2018 § 37; Uusi varhaiskasvatustalaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja 2018.) Henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista voidaan kuitenkin poiketa vuodeksi kerrallaan, mikäli tehtävään ei saada tarvittavaa henkilöä (Varhaiskasvatustalaki 540/2018 § 33). Tällä hetkellä varhaiskasvatuksen opettajista on pulaa, ja määrällisesti suurin tarve on Uudellamaalla (Pekkarinen & Erkkilä & Rissanen 2024: 3). Lakimuutoksen on arvioitu lisäävän pulaa. Jo nyt Työ- ja Elinkeinoministeriö ehdottaa, että varhaiskasvatuksen opettajien kelpoisuusehtoja voitaisiin monipuolistaa palauttamalla sosionomipohjainen koulutus antamaan jälleen pätevyyden varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään (Larja & Peltonen 2023: 40).

### 3 Yhteistyökumppanina Helsingin kaupungin päiväkoti

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi Helsingin keskisen suurpiirin alueella toimiva kunnallinen päiväkoti ja sen varhaiskasvatustiimi. Päiväkodissa oli 46 lasta, joista suurin osa osallistui kokopäiväiseen varhaiskasvatukseen. Lapset muodostivat kolme ryhmää: 1–3-vuotiaiden, 1–4-vuotiaiden ja 4–6-vuotiaiden lasten ryhmät. Varhaiskasvatustiimi jakaantui ryhmiin niin, että 1–3-vuotiaiden ryhmässä työskenteli varhaiskasvatuksen opettaja ja kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. 1–4-vuotiaiden ryhmässä työskenteli kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa, yksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, yksi ryhmäavustaja ja yksi henkilökohtainen avustaja. 4–6-vuotiaiden ryhmässä työskenteli kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa. Päiväkoti kuului kolmen päiväkodin muodostamaan päiväkotiyksikköön ja niillä oli yhteinen johtaja. Päiväkotiyksikössä ei annettu esiopetusta.

Yhteistyökumppanipäiväkodin johtaja toivoi meiltä ensisijaisesti materiaalia työntekijöiden työhyvinvoinnin tueksi. Hän toivoi, että kehittämistehtävämme kohdistuisi yksittäiselle työntekijälle, jolloin jokainen työntekijä voisi hyödyntää materiaalia itsenäisesti ja omassa aikataulussaan. Johtaja näki myös mahdollisuuden hyödyntää opasta työntekijöiden kanssa käytävissä kehityskeskusteluissa tai osana uuden työntekijän perehdytysmateriaalia, mikäli tuottamamme materiaali soveltuisi siihen. Johtaja ei esittänyt kehittämistehtävällemme muita toiveita.

Työhyvinvoinnin tukeminen on tärkeä ja ajankohtainen aihe Helsingin varhaiskasvatuksessa. Tänä vuonna Helsingissä toimii 325 kunnallista päiväkotiä (Helsingin kaupunki 2024a) ja henkilöstöpula koskettaa laajasti niitä. Helsingin kaupunki perusti vuonna 2022 erillisen työryhmän, joka pyrkii löytämään keinoja varhaiskasvatusalan työvoima- haasteisiin (Koordinaatioryhmä esittää useita uudistuksia varhaiskasvatuksen työvoimapulan helpottamiseksi Helsingissä 2022). Työllisyystilannetta ja alan vetovoimaa pyritään parantamaan rekrytoimalla henkilöstöä ulkomailta, kehittämällä koulutuspolkuja sekä lisäämällä työhyvinvointia johtamista kehittämällä (Varhaiskasvatukseen uutena avauksena henkilöstön rekrytointia ulkomailta 2023). Palkkaukseen on myös kiinnitetty huomiota ja keväällä 2024 Helsinki nosti varhaiskasvatusalalla varhaiskasvatuksen opettajien, varhaiskasvatuksen S2-opettajien (suomi toisena kielenä), varhaiskasvatuksen sosionomien, varhaiskasvatuksen erityisopettajien ja kiertävien varhaiskasvatuksen erityisopettajien palkkoja. (Helsingin kaupunki 2024b.)

## 4 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Useiden tutkimusten mukaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnissa on parannettavaa. Yhteistyöpäiväkotimme on julkisen palveluntuottajan päiväkotia, joten KEVA:n tekemä tutkimus vuodelta 2023 tarjoaa ajankohtaista tietoa varhaiskasvattajien työhyvinvoinnista. Tulosten mukaan varhaiskasvattajien työkuormitus on kasvanut ja työhyvinvointi heikentynyt monilla mittareilla aiempiin vastaaviin tutkimuksiin verrattuna. Tutkimuksen mukaan noin joka viides varhaiskasvatuksen työntekijä koki henkisen työkykynsä laskeneen. Yli 50 % vastaajista koki työnsä fyysisesti ja yli 70 % henkisesti raskaaksi. Vastaajista yli puolet koki, että aikaa ei ole riittävästi työn tekemiseen. (Pekkarinen & Pulkkinen 2023: 14, 22.) Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttavat myös työssä läsnä oleva väkivaltaa tai sen uhka sekä suuret tunnetyön vaatimukset (Pekkarinen & Erkkilä & Rissanen 2024: 35–36). Lisäksi työn tehostaminen ilman erillisiä resursseja, työstä saatava palkkaus ja arvostus alaa kohtaan heikentävät työhyvinvointia. Varhaiskasvatuksen opettajat kehittäisivät työhyvinvointia paremman palkkauksen, riittävien henkilöstöresurssien takaamisen sekä lasten hyvinvoinnin tukemisen avulla. (Kangas ym. 2022: 75, 80–81.)

Alalla oleva resurssipula vaikuttaa työhyvinvointiin. Työ- ja elinkeinoministeriön ammatibarometrin mukaan varhaiskasvatuksen opettajat sijoittuivat listan kärkeeseen ammatteissa, joissa on eniten työvoimapulaa (Ammattibarometri 2022: 3). Opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallisen selvityksen mukaan 42 % Etelä-Suomen alueella varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen johtotehtävissä työskentelevistä vastasi, että varhaiskasvatuksen erilaisiin työtehtäviin ei ole saatavilla kelpoisuusehdot täyttäviä työntekijöitä (Eskelinen & Hjelt 2017: 27). Lasten päivähoitoon jäikin Työ- ja elinkeinoministeriön toimialaraportin mukaan eniten työntekijöitä saamatta vuonna 2022. Raportin mukaan saamatta jääneiden työntekijöiden määrä ja työvoimavaje eivät kuvaa ainoastaan henkilöstövajetta, vaan myös sitä, kuinka riittämättömät resurssit kuormittavat työssä olevaa henkilökuntaa sekä mahdollisesti vaikuttavat palveluiden saatavuuteen. Ennustettavissa on kierre siitä, kuinka vajaamiehityksestä kärsivät työntekijät lopulta uupuvat ja vaihtavat työpaikkaa tai peräti alaa. (Tevameri 2022: 41, 43.)

Vaikka työ koetaan monilta osin kuormittavaksi, työstä löytyy useita voimavaratekijöitä. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset kokevat, että työtä pidetään tärkeänä, vaikuttavana ja yhteiskunnallisesti merkittävänä. Lasten kanssa työskentely tuo iloa heille ja osaaminen, työkavereilta saatava tuki sekä esihenkilön johtamistapa koetaan voimavaroiksi. (Pekkarinen & Erkkilä & Rissanen 2024: 4.)

Työhyvinvoinnissa on pääosin kyse ihmisen omasta kokemuksesta. Se ei ole pysyvä tila, vaan se elää jatkuvasti. (Pennonen 2021: 16–18; Puttonen & Hasu & Pahkin 2016: 4–6.) Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttaa useita tekijöitä ja joka syntyy pääasiassa työn arjessa (Pennonen 2021: 16). Työhyvinvoinnin kannalta olisi tärkeää, että työ olisi mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Niin henkilön omaan elämään kuin työhön liittyvillä tekijöillä on vaikutusta työhyvinvointiin. (Puttonen ym. 2016: 6.) Näitä ovat muun muassa terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio, johtaminen, työyhteisö ja työolot, sekä persoona, itsetunto, ajatukset ja tunteet (Pennonen 2021: 9–10).

Työhyvinvointi näkyy henkilön työhön paneutumisessa, toimivassa työyhteisössä sekä heijastuu työn laadukkuuteen ja tuloksellisuuteen (Pennonen 2021: 16–18; Puttonen ym. 2016: 4–6). Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut työhönsä, jaksaa työssä paremmin sekä hän kokee työssään työnimua ja merkityksellisyyden tunnetta. Hyvinvoivassa työyhteisössä on turvallinen ja avoin ilmapiiri ja siellä annetaan sekä myönteistä että rakentavaa palautetta. Toiminnalla on selkeät tavoitteet ja yhteistyö toimii. Ongelmista uskalletaan puhua ja niihin etsitään yhdessä ratkaisuja. Hyvinvoivassa työyhteisössä huolehditaan osaamisesta ja ammattitaidosta sekä työn kuormittavuus ja työmäärä pidetään kohtuullisena. (Pennonen 2021: 17.) Organisaatioiden ja yritysten kannattaa panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin, sillä hyvinvoiva henkilöstö on yrityksen keskeisin voimavara. Työhyvinvoinnilla on merkittävä yhteys organisaatioiden tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen ja pidempiin työsuhteisiin. Lisäksi se vaikuttaa ehkäisevästi sairaspöissaoloihin ja tapaturmiin. (Pennonen 2021: 17–18; Puttonen ym. 2016: 6.) Sairaspöissaolot lisäävät henkilöstön kuormitusta muiden muassa henkilöstön suuren vaihtuvuuden, toiminnan äkillisten muutosten ja ulkopuolisten sijaisten käyttämisen kautta (Paananen & Tammi 2017: 49–51)

Kaikilla – työnantajalla, esihenkilöillä, työkavereilla kuin työntekijällä itsellään – on vastuu työhyvinvoinnista. Siinä missä työnantajan on huolehdittava muun muassa työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta, on työntekijän tehtävänä omalta osaltaan huolehtia työhyvinvoinnistaan esimerkiksi ylläpitämällä työkykyään ja ammatillista osaamistaan. Jokainen voi omalla toiminnallaan vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Työntekijän valinnat arjessa, asenteet ja toimintatavat voivat vaikuttaa merkittävästi sekä psyykkiseen, että fyysiseen työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työyhteisön ilmapiiriin (Pennonen 2021: 7–8, 16). Onkin tärkeää, että jokainen pyrkii huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan kokonaisvaltaisesti,

sillä se näkyy niin töissä kuin arjessa. Käytämme suurimman osan elämästämme joko unessa tai työssä. Se miltä töissä oleminen tuntuu, on tärkeä osa elämää ja sillä on suora vaikutus hyvinvointiin. Jokaisella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus vaikuttaa itse siihen, että työskentely tuo iloa ja että työ antaa enemmän kuin ottaa. (Fältdt, 2019: 86.)

#### 4.1 Työn stressaavuus

Stressissä on usein kyse siitä, että ihmisen vireystila on liian korkea (Keltikangas-Järvinen 2008: 173). Stressireaktion tarkoituksena on auttaa ihmistä suoriutumaan paremmin haasteelliseksi koetussa tilanteessa. Stressissä sympaattinen hermosto aktivoituu ja verenkiertoon vapautuu stressihormoneja adrenaliinia ja kortisolia. Näiden seurauksena valppaustila kohenee ja sekä vireys että suorituskky paranevat, jotta ihminen pystyisi kohtaamaan stressin aiheuttajan. Stressireaktio auttaa ihmistä ottamaan käyttöönsä elimistön kaikki voimavarat samalla kun elimistö virittyy ”taistele tai pakene”-valmiuteen. Stressin kokeminen on normaalia ja se kuuluu työhön. Kun stressi helpottuu, elimistön tila palautuu normaaliksi eli sydän rauhoittuu, verenpaine palaa entiselleen ja lihakset rentoutuvat. Jotta stressi ei pitkittyisi, palautumisesta, hyvinvoinnista ja voimavaroista tulee huolehtia riittävästi. (Pennonen 2021: 17, 28–29.)

Pitkittyneestä stressitilasta puhutaan pitkäkestoisena stressinä. Se on uhka työssä jaksamiselle. Tällöin kehoon muodostuu jatkuva hälytystila ja stressihormonien tuotanto jatkuu. Elimistö ei pääse lepäämään lainkaan. (Pennonen 2021: 17, 28–29.) Pitkään koettuna stressi altistaa erilaisille fyysisille, psyykkisille ja kognitiivisille oireille (Peltonen 2015: 50–56). Oireita voivat olla esimerkiksi unettomuus, ahdistuneisuus, vaikeus rentoutua, tarkkaavuuden heikentyminen, muistiongelmät, päänsärky, vatsaoireet, immunikyvyn heikentyminen sekä sydän- ja verisuonisairaudet (Pennonen 2021: 29). Lisäksi stressi voi johtaa myös psyykkiseen sairastumiseen, kuten masennukseen ja ahdistukseen (Keltikangas-Järvinen 2008: 182–184). Työssä pitkittynyt stressi saattaa näkyä esimerkiksi tehtävien laiminlyöntinä, virheiden lisääntymisenä, passiivisuutena, mielialamuutoksina ja voimavarojen heikentymisenä. Työelämästä aiheutuvan stressin pitkittyessä seurauksena voi olla vakavimmillaan työuupumus. Työuupumus on vakava fyysinen ja henkinen väsymystila, jonka seurauksena työntekijä menettää työn merkityksen tunteen, hänen ammatillinen itsetuntonsa heikkenee ja riittämättömyudentunne kasvaa. (Pennonen 2021: 17, 28–30.)

Varhaiskasvatusalalla koetaan stressiä, esimerkiksi työvoimapulan takia. Opetusalan ammattijärjestön OAJ:n tekemän työolobarometrin mukaan varhaiskasvatuksen toimialalla työskentelevistä vuonna 2021 27 % koki stressiä melko usein ja 20 % erittäin usein (Golnick & Ilves 2021: 26). Elimistö kestää lyhytkestoisia, koviakin stressijaksoja hyvin, mutta niiden välissä tulee olla mahdollista palautua. Stressin kokeminen on yksilöllistä, ja se minkä toinen kokee stressaavaksi, ei välttämättä ole sitä toiselle (Keltikangas-Järvinen 2008: 170–171). Työntekijän onkin tärkeää tunnistaa omat ajankohtaiset stressitekijänsä sekä lisäksi opetella huomaamaan ja tunnistamaan oma tapansa suhtautua stressiin, jotta stressitila ei pääsisi pitkittymään. Lisäksi elintavat tulee huomioida. Huonot elintavat, kuten huonot ruokailutottumukset, päihteiden runsas käyttö, liikunnan ja unen puute, kielteisyyttä lisäävät ajattelumallit, ja jatkuva kiire voivat ylläpitää tai pahentaa stressiä. (Pennonen 2021: 17, 28–30.)

## 4.2 Palautumista tarvitaan

Hyvinvoinnin kannalta stressistä ja työstä palautuminen on tärkeää (Peltomaa 2015: 53; Pennonen 2021: 35). Onkin todettu, että palautumisen ja levon puute on suurempi riski terveydelle, kuin stressin kokeminen (Peltomaa 2015: 82). Kun keho on kuormittunut, koko potentiaalimme ei ole käytettävissä (Fäldt 2019: 74). Palautumisen tarkoituksena on palauttaa elimistö stressitilasta lepotilaan. Tällöin ihmisen voimavarat palaavat stressiä ja kuormittumista edeltävälle tasolle. Palautuminen on sekä fysiologista, että psykologista. (Manka & Manka 2023: 227, Peltomaa 2015: 82.) Fysiologinen palautuminen tapahtuu parasympaattisen hermoston aktivoitumisen seurauksena, jolloin sydämensyke laskee, hengitys syvenee ja rauhoittuu, veri virtaa lihaksista sisäelimiin, lihakset rentoutuvat ja hormonitasapaino tasaantuu. Psykologisen palautumisen onnistuttua työntekijä kokee itsensä kyvykkääksi ja valmiiksi jatkamaan töitään ja kohtaamaan uusia vaatimuksia. (Manka & Manka 2023: 227; Peltomaa 2015: 84–86; Pennonen 2021: 35.)

Palautumiseen vaikuttavat erilaiset työn sisältämät ja ulkopuoliset tekijät, kuten työn rakenteelliset ominaisuudet, epäedullinen työn vaatimusten ja voimavarojen suhde, vapaa-ajan määrä ja laatu, sekä uni. Työntekijä ei voi vaikuttaa kaikkiin työtään koskeviin tekijöihin, kuten käytössä oleviin henkilöstöresursseihin tai työtä ohjaaviin velvoittaviin tavoitteisiin, mutta hänen on mahdollista tehdä arjessa ja vapaalla valintoja, jotka edesauttavat palautumista. Palautumista tapahtuu kolmella tavalla: uusien voimavarojen hankkimisella, uhattujen voimavarojen turvaamisella ja menetettyjen voimavarojen palauttamisella. Olennaista työkuormituksesta palautumisessa on uusien voimavarojen hankkiminen. (Manka & Manka 2023: 227, 229.)

Jotta palautuminen voi onnistua, työntekijällä on oltava aikaa levolle työjaksojen välillä. Levolla, varsinkin unella on tärkeä rooli palautumisessa, sillä se edesauttaa energiavarojen palautumista normaalille tasolle. (Pennonen 2021: 35; Manka & Manka 2023: 227.) Palautuminen ei ole kuitenkaan vain passiivista, vaan myös mukavia voimavaroja tuottavien asioiden tekeminen voi auttaa palautumaan koetusta stressistä. (Peltomaa 2015: 83.) Palautumista voi edistää erilaisilla harjoituksilla. Rentoutumisen taidolla on mahdollista parantaa vapaa-aikaa, työssä jaksamista ja nopeuttaa nukahtamista. Hyvin nukutun yön jälkeen töissä jaksaminen sujuu helpommin. (Luukkala 2011: 75.) Rentoutuminen työpäivän aikana on tutkitusti kytköksissä hyvinvointiin ja palautumiseen (Bosch & Sonnentag & Pinck 2018: 146), ja siksi sisällytimme oppaaseen rentoutumisharjoituksia. Rentoutumiskeinoja on monia ja ihmiset rentoutuvat eri tavoin. Syvähengitystekniikka ja lihasrentoutus ovat keinoja, joilla voidaan rauhoittaa tahdosta riippumattomasti autonomista hermostoa ja sen aikaansaamaa kehon ylivireystilaa. (Pietikäinen 2020: 149.) Rentoutumisharjoitukset vaikuttavat positiivisesti sekä fyysiseen, että psyykkiseen palautumiseen (Peltomaa 2015: 81). Syvähengityksen avulla sydämen syke ja hengitys hidastuvat, verenpaine laskee, lihasjännitys heikkenee ja hapenkulutus vähenee. Lihasrentoutusharjoitus tuottaa syvän rentoutustilan ja auttaa lihasjännityksiin. (Pietikäinen 2020: 149, 152.)

Työstä palautumiseen on kiinnitettävä huomiota arjessa, sillä pelkästään viikonloppuisin tai lomien aikana ei ole mahdollista palautua kaikesta työn aiheuttamasta kuormituksesta (Manka & Manka 2023: 227–228; Pennonen 2021: 35). Työstä irrottautuminen, eli kyky sulkea työasiat mielestä työpäivän aikana, on tutkitusti tärkein stressiä vähentävä ja hyvinvointia edistävä tekijä palautumisen kannalta. Irrottautuminen voi tapahtua esimerkiksi luovaan tekemiseen tai liikuntaan keskittymisenä niin, että työasioiden ajattelulle ei jää tilaa. (Pennonen 2021: 37; Manka & Manka 2023: 230.) Irrottautumista voi myös tehdä työpäivän aikana virallisten taukojen lisäksi niin kutsutuilla mikrotauoilla. Mikrotauot ovat muutamasta sekunnista muutama minuuttiin kestäviä taukoja ja ne lepuuttavat ja virkistävät mieltä jatkuvan psyykkisen tai kognitiivisen kuormituksen sijaan. (Pennonen 2021: 39.) Ne lisäävät hyvinvointia työpäivän aikana (Zacher & Brailsford & Parker 2014: 292). Palauttavan tauon ei tarvitse edes välttämättä olla kokonaan työstä irrottautumista, vaan palautumista voi tapahtua esimerkiksi, kun käy kopiokoneella tai auttaa työkaveria. Työpäivän palauttavat hetket vaikuttavat työpäivän jälkeiseen palautumisen tarpeeseen. (Pennonen 2021: 39.) On tärkeä miettiä, miten voi itse löytää hetkiä arjessa, jolloin on mahdollista irtautua työstä edes hetkellisesti ja rentoutua (Manka & Manka 2023: 227–228).

Luonnossa vietetyllä ajalla on vähentävä vaikutus palautumisen tarpeeseen (Korpela & Kinnunen 2011: 9). Myös luontoelementtejä sisältävien kuvien on todettu vaikuttavan stressistä palautumiseen positiivisesti (Michels & Debra & Mattheeuws & Hooyberg 2022: 8). Luontokuvilla on hyvinvointia lisäävä vaikutus. Erityisesti vihreä ympäristö yhdistettynä veteen kohentaa tutkitusti mielialaa jo noin 5 minuutin jälkeen. (Manka & Manka 2023: 232, 244.) Lisäksi luontonäkymän katselu vähentää jännittyneisyyttä, huolestuneisuutta ja ahdistuneisuutta työssä (Pennonen 2021: 40).

## 5 Tunnetaidot tukevat työhyvinvointia

Tunnetaitojen avulla työhyvinvointia on mahdollista lisätä (Luukkala 2011: 75). Kehittämällä varhaiskasvatuksen henkilöstön tunnetaitoja, heidän hyvinvointiansa on mahdollista parantaa riippumatta siitä, minkälaiset työolot heillä on (Andrew 2015: 360–361). Tunnetaitojen avulla voimme olla kosketuksissa perimmäisiin tarpeisiimme kehon ja mielen välisen yhteyden avulla. Tunnetaidot myös parantavat vuorovaikutusta, sillä niiden avulla voi oppia havainnoimaan sekä omia että toisten tunteita, ja säätelämään niitä tilanteeseen sopivalla tavalla. Lisäksi tunnetaidot auttavat tunnistamaan emotionaalisen kuormituksen ja toimimaan niin, että sitä voi vähentää esimerkiksi hengitystä säätelämällä. Tunnetaitojen avulla voi lisätä itsetuntemusta. Tällöin esimerkiksi ymmärrys lapsuuden kokemusten ja nykyhetken välisistä yhteyksistä voi lisääntyä sekä toimintatavoista, jotka eivät enää palvele, voi päästä irti. Tunnetaidot auttavat myös ongelmanratkaisussa. Mikäli opimme olemaan reagoimatta ensimmäisellä tunteen herättämällä tavalla, voimme katsoa tilannetta muista näkökulmista ja valita paremman ratkaisun. (Trogen 2022: 24–27; Luukkala 2011: 75.)

Varhaiskasvatustyössä tunnetaidot ovat tärkeässä roolissa, sillä työ tapahtuu pääosin vuorovaikutuksessa lasten kanssa. Varhaiskasvattajat kohtaavat väistämättä vaikeita tunteita, sillä pienten lasten tunnetaidot ovat vasta kehittymässä. Jotta kasvattaja voi tukea ja vahvistaa lasten kehittyviä tunnetaitoja, on hänellä itsellään oltava riittävät tunnetaidot. Kun kasvattaja omaa hyvät tunnetaidot, esimerkiksi niin, että hän osaa kohdata ja hyväksyä itsessä tapahtuvat vaikeat tunteet, on hänen helpompi kohdata ja hyväksyä vastaavanlaisia tunteita myös muissa, kuten lapsissa. (Mäkelä & Trogen 2022: 20, 25–28.) Työntekijän tunnetaidot mahdollistavat sen, että työn hallinnan tunne kasvaa osaamisen kautta ja työn tekeminen paremmin mahdollistuu (Manka & Manka 2023: 223). Kun työntekijä kokee onnistumisen tunnetta työssään ja kokee voivansa hyödyntää osaamistaan, työhyvinvointi lisääntyy. Sen sijaan tunne siitä, etteivät omat taidot riitä työstä suoriutumiseen on uhka työhyvinvoinnille. (Pennonen 2021: 67.)

Seuraavissa alaluvuissa perehdymme tarkemmin tunnetaitoihin sekä keinoihin, joita harjoittamalla on mahdollista parantaa työhyvinvointia ja tunnetaitoja.

## 5.1 Tunnetaidot

Tunnetaidot ovat kaiken vuorovaikutuksen ja vaikuttamisen ytimessä ja ne ovat osa ihmisen mielenterveyttä. Tunnetaitoja kehittämällä on mahdollista tukea ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Tunnetaidot voidaan tiivistää niin, että niihin sisältyy kyky tunnistaa, säädellä ja ilmaista omia tunteitaan. Tunnetaitojen avulla voidaan myös tietoisesti pyrkiä säätelemään toisten ihmisten tunteita, jos koetaan, että henkilö ei kykene itse siihen kuormittavassa tilanteessa. (Seppänen, 2021: 40.) Kuka tahansa voi oppia ja löytää oman tapansa toimia tunnetaitoisesti (Rantanen & Leppänen & Kankaanpää 2020: 25), mutta oppiakseen ja mukauttaakseen aivojen ohjaamia toimintamalleja, on tehtävä tietoisista ajattelunmuutosta, harjoiteltava sekä kyseenalaistettava toimintatapoja ja ajattelumalleja. Mitä kauemmin ja voimakkaammin tietynlaiset toimintamallit ovat hallinneet aivoissa, sitä haastavampaa niiden mukauttaminen on. (Köngäs 2019: 36, 42–43.)

Tunnetaitoja opitaan tunneälykkyyden avulla. Tunneäly auttaa ymmärtämään, miksi sosiaalisissa tilanteissa tulee käyttäytyä tietyllä tavalla ja toimia sen mukaan. Tunneäly ymmärretään sekä neurologiseksi valmiudeksi eli aivojen mahdollisuudeksi vastaanottaa, ymmärtää ja käsitellä tunteita, että kyvyksi kehittää näitä valmiuksia tunnetaidoiksi. Tunneälyä ei voida paikantaa aivojen tiettyyn kohtaan, vaan se rakentuu aivoissa erillään olevien alueiden moninaisten hermoratayhteyksien kautta. Ihmiset ovat tasa-arvoisessa asemassa sen suhteen, mitä aivot sisältävät ja kuinka ne toimivat. Epäarvoisuutta voi ilmetä sen suhteen, kuinka aivot ovat järjestäytyneet ja kuinka ihmiset käyttäytyvät. Näihin vaikuttavat esimerkiksi lapsuuden kokemukset. (Köngäs 2019: 28–29, 36–38, 42–43.)

Tunneälyn ja tunnetaitojen pohja rakentuu jo sikiöaikana aivojen kehittyessä, mutta tärkeimmät kehityksen ajanjaksot sijoittuvat varhaislapsuuteen (Seppänen, 2021: 44). On kuitenkin hyvä huomioda, että etuotsalohkot, jotka vastaavat tunteiden säätelystä, ovat valmiit vasta 25–30-vuotiaana, joten lapsi, nuori ja nuori aikuinen tarvitsevat pitkään aikuisten tukea tunnetaidoissa kehittymiseen (Köngäs 2019: 84). Ihmisaivot ovat plastiset, ne siis pystyvät oppimaan uutta läpi elämän, joten tunneälykästä- ja taidokasta käyttäytymistä on mahdollista oppia jokaisessa elämänvaiheessa. (Goleman 2006: 43–44; Köngäs 2019: 36, 42–43).

Tunnetaitojen opettelu on prosessi, joka voidaan jakaa asteittain eteneviin vaiheisiin. On olemassa useita malleja, kuinka prosessi etenee. Me valitsimme Jääskisen ja Pelliccionin (2017) esittämän mallin. Tunnetaitojen harjoittelu lähtee tunteiden tunnistamisesta, joka vaatii pysähtymisen tähän hetkeen. Tällöin voi havaita mitä itsessä tapahtuu ja mitä tuntemuksia kehossa tuntuu. Tämä mahdollistaa tunteen nimeämisen. Toinen osa prosessia on tunteiden sietäminen ja kannattelu eli läsnäolo tunteen kanssa. Tunteen hyväksyminen, tietoinen läsnäolo tunteen kanssa ja itsemyötätunto tukevat tätä prosessin vaihetta. Kolmas vaihe on tunteiden säätely, eli kyky käsitellä tunteita oikeassa mittakaavassa tilanteeseen nähden. Keholliset, kuten hengitykseen ja liikkeeseen keskittyvät, harjoitukset tukevat tätä vaihetta. Neljäs prosessin vaihe on tunteiden ilmaiseminen, eli kyky ilmaista ja purkaa tunteita turvallisella ja rakentavalla tavalla. Viides vaihe on tunteiden käsittely ja purkaminen. Tätä vaihetta ei tarvitse käydä läpi jokaisen tunteen kanssa, vaan joskus riittää, että tunteen hyväksyy, sietää, käsittelee ja ilmaisee. Toisinaan tunteet voivat kuitenkin jäädä kehoon ja mieleen. Jotta tunteet eivät varastoituisi kehoon esimerkiksi jännityksen tai ahdistuksen tunteina tai fyysisinä kiputiloina, tämä vaihe on tärkeä. Kuudes ja viimeinen vaihe tunnetaitojen prosessissa on voimaantuminen, joka on seurausta vahvistetuista tunnetaidoista. Tässä yhteydessä voimaantuminen määritellään kyvyksi elää täyttä elämää tunteiden kanssa ottaen ne vastaan hyväksyvästi elämään kuuluviksi asioiksi ja kanavoiden niitä voimavaroiksi. Itsemyötätunto tukee prosessin jokaista vaihetta. (Jääskinen & Pelliccioni 2017: 36–47; Mäkelä & Trogen 2022: 81–104.)

Tunteet ovat läsnä kaikissa tilanteissa, niin arjessa kuin töissä. Ne tarttuvat ihmisestä toiseen ja samalla ne saattavat voimistua. (Seppänen, 2021: 49–51.) Tunteet ovat kontekstiin sidottuja reaktioita, jotka kestävät vain lyhyen hetken. Tunteet kertovat meille mitä haluamme ja tarvitsemme sekä ne ohjaavat meitä pysähtymään, pakenemaan tai tavoittelemaan jotain meille tärkeää. (Paakkanen & Martela & Rantanen & Pessi 2017: 126.) Lähtökohtaisesti emme voi valita tuntemiamme tunteita, mutta voimme valita sen, millä tavoin suhtaudumme tunteisiin ja miten toimimme niiden kanssa (Rantanen & Leppänen & Kankaanpää 2020: 20). Tunteet ovat kehollisia. Ne valmistavat kehoa toimimaan, mutta toisaalta ne myös muokkautuvat kehon toiminnan kautta (Nummenmaa 2019: 56).

Tunteet vaikuttavat energiatasoon, terveyteen, ongelmanratkaisukykyyn, sosiaalisiin suhteisiin, motivaatioon ja kaikkeen inhimilliseen toimintaan. Ne ovat kaikkien pyrkimysten ja tavoitteiden takana. (Rantanen & Leppänen & Kankaanpää 2020: 30.) Biologiset seikat, kuten nälkä ja väsymys, sekä esimerkiksi töissä koettu stressi, kiire, kuormitus ja ristiriidat vaikuttavat siihen, kuinka tunteita ilmaistaan ja hallitaan. (Seppänen,

2021: 49–51.) Lisäksi jokaisen henkilökohtainen tausta ja kulttuuri vaikuttavat tunteisiin ja siihen kuinka erilaisia tunteita kuuluu näyttää. Jokaisella tunteella on viesti, tarkoitus ja hyöty, joten mitään tunnetta ei ole tarve karttaa tai pelätä. Kun tunteen viestin onnistuu kuulemaan, ikäväkin tunne voi helpottaa ja tunteeseen on mahdollista reagoida sopivalla tavalla. Vihan tunne esimerkiksi voi antaa energiaa taistella epäoikeudenmukaisuutta vastaan ja turhautuminen voi saada ponnistelemaan entistä enemmän jonkin asian puolesta. Sen sijaan, että tunteet jaettaisiin positiivisiin ja negatiivisiin tunteihin, hyödyllisempää voisi olla jakaa tunteet miellyttäviin ja vähemmän miellyttäviin. (Paakkanen ym. 2017: 128–129.)

## 5.2 Itsemyötätunto

Itsemyötätunto tukee tunnetaitojen opettelua (Mäkelä & Trogen 2022: 104). Itsemyötätunto on sisäistä puhetta, jossa ihminen on itsensä paras ystävä: lempeä, ystävällinen ja ymmärtävä (Fäldt 2019: 55). Monet saattavat uskoa, että ankaruus ja kriittisyys auttavat suoriutumaan paremmin, mutta vaikutus on päinvastainen. Ankaruudella ja kriittisyydellä tuotetaan stressiä, masennusta ja ahdistusta. Itsemyötätunnon avulla voi vähentää pelkoa, masennusta, stressiä, loppuun palamista ja epäonnistumisen pelkoa sekä rauhoittaa itseään ja edistää sinnikkyyttä, tunneälykkyyttä, luovuutta ja joustavuutta. Itsemyötätunnon avulla pystyy myös palauttamaan kehon ja aivojen toiminnallisuuden hätä- ja stressitilasta, säilyttämään omanarvontunteen tasaisempana ja toimintakyvyn tehokkaampana. (Paakkanen 2022: 250.) Psykologian professori Kristin Neffin mukaan itsemyötätuntoon kuuluu myös jaetun ihmisyyden ymmärtäminen ja tasapainoinen, hyväksyvä tietoisuus (Paakkanen 2022: 250; Fäldt 2019: 50). Jaetun ihmisyyden hän määrittelee yhteyden tuntemisella toisiin ihmisiin sen sijaan, että ihminen vetäytyy omaan yksinäisyyteensä kärsimyksensä kanssa. Tasapainoisella tietoisuudella hän tarkoittaa sitä, että elämän iskut ja ilot otetaan vastaan ja hyväksytään juuri sellaisina kuin ne ovat sen sijaan, että niitä vähäteltäisiin tai ne sivuutettaisiin. (Fäldt 2019: 50.)

Itsemyötätuntoisen ajattelun kautta voi kohdata ja sallia vaikeatkin tunteet sellaisinaan. Itselle voi esimerkiksi kertoa, että nämä ovat minun kokemuksiani ja tunteitani. Minun on hyväksyttävää ja inhimillistä kokea ja tuntea tällä tavalla. Minulla saa olla tällaisia tunteita, kokemuksia ja ajatuksia. Näin toimimalla tunteet eivät jää kehoon jumiin vaan pääsevät virtaamaan vapaasti. (Mäkelä & Trogen 2022: 105–106.)

Itsemyötätuntoisen ajattelun ytimessä on käsitys siitä, että ihminen on arvokas jo olemalla olemassa. Jokainen ihminen saa geeneissä ja kasvuympäristöissä erilaiset lähtökohdat itsemyötätunnon kehittymiselle. Vaikka ne eivät olisikaan olleet suotuisat, taitoa voi harjoitella ja vahvistaa läpi elämän. (Paakkanen 2022: 251; Fäldt 2019: 53–54.) Itsemyötätunnon pohja alkaa rakentua jo vauvaikäisenä vuorovaikutussuhteessa huoltajien kanssa. Tapa, jolla huoltajat ovat kohdanneet vauvan ja lapsen, muodostuu usein tavaksi, kuinka ihminen kohtaa itsensä iloissa ja suruissa myös myöhemmin elämässä. Itsemyötätunto muovautuu kuitenkin läpi elämän eri kohtaamisten ja tilanteiden kautta. (Fäldt 2019: 50–55.) Jotta itsemyötätuntoa voi harjoittaa, oma haavoittuvuus on pystyttävä kohtaamaan. Fäldt (2019) tuo esille Brené Brownin näkemyksen, jonka mukaan ihmiset, jotka eivät ole hyviä olemaan haavoittuvia, ovat usein hyviä häpeämään itseään. Emme kuitenkaan voi olla omia itseämme, jos pelkäämme jatkuvasti sitä mitä muut ajattelevat meistä. Meistä jokaisella on valmius olla armollinen ja lempeä itsellemme, mutta moni meistä ei ole tottunut tai harjoitellut tietoisesti käyttämään tätä valmiutta. (Fäldt 2019: 50–56.)

Itsemyötätunnon kyky vaihtelee eri tilanteissa, vaikka taitoa olisi harjoittanut. Tämän taitoa on hyvä ylläpitää jatkuvalla harjoittelulla. Harjoituskeinoja ovat esimerkiksi meditaatio, reflektiivinen ajattelu, mindfulness, keholliset ja kehotietoiset harjoitteet sekä liikunta. Harjoittelun myötä myötätuntoinen ja lempeä asenne sekä itseä, että muita elämässä mukana kulkevia ihmisiä kohtaan kasvaa. Lisäksi myönteisten tunteiden avulla aivojen fyysisessä kudoksessa voi tapahtua muutoksia, vastustuskyky voi parantua, sydän- ja verisuonijärjestelmää voi suojata stressiltä sekä mieliala voi parantua ja optimismi lisääntyä. (Paakkanen 2022: 253; Fäldt 2019: 58–59, 62–64.)

### 5.3 Tietoinen läsnäolo

Tietoinen läsnäolo on kykyä olla tietoinen omista tunteista ja ajatuksista (Paakkanen 2022: 250). Se auttaa tunnetaitojen harjoittelussa (Mäkelä & Trogen 2022: 88) ja on yhteydessä itsemyötätuntoon (Pietikäinen 2020: 138–139). Sen avulla voi tulla tietoiseksi kehon tuntemuksista ja oppia sietämään epämiellyttäviä tunteita ja odottamaan ennen kuin reagoi tunteeseen (Mäkelä & Trogen 2022: 88). Lisäksi sen on todettu auttavan muun muassa stressinhallinnassa, vähentävän epämiellyttävien ajatusten ja tunteiden vaikutusta itsessä sekä auttavan olemaan paremmin läsnä itsensä, muiden ihmisten ja ympäristön kanssa (Pietikäinen 2020: 138–139).

Tietoinen läsnäolo, josta käytetään myös termiä mindfulness, on vanha buddhalainen harjoitus. Sitä on tutkittu paljon ja sen on todettu olevan hyödyksi hyvinvoinnille. Se on

pohjimmiltaan yksinkertaista. Siinä havainnoidaan kaikkea tietyllä tavalla: tietoisesti, nykyhetkessä ja hyväksyen. Tietoisien läsnäolon avulla harjoitellaan kykyä olla läsnä kokemuksien kanssa sellaisina kuin ne ovat ilman, että niitä arvotetaan, muutetaan, vertaillaan, kritisoidaan, ratkaistaan tai tuomitaan. Mielen sisältöä ei ole tarkoitus tyhjentää ajatuksista, tunteista, uskomuksista tai tulkinnoista tietoisien läsnäolon avulla, vaan niitä opetellaan näkemään ikään kuin etäisyyden päästä sen sijaan, että niiden kanssa oltaisiin yhtä. (Kabat-Zinn 2021: 21–27.) Kun tunteet oppii näkemään tunteina ja ajatukset ajatuksina, tarve arvostella, kontrolloida tai tukahduttaa niitä vähenee (Pietikäinen 2020: 138).

Tietoinen läsnäolo vaatii ponnisteluja ja jopa kurinalaisuutta, sillä usein ihminen toimii mekaanisesti, eikä tiedosta mitä hänelle tai hänessä tapahtuu. Ihmisillä on taipumus olla erityisen tiedostamattomia sen suhteen, että ajattelemme sellaista mitä emme voi havaita tässä hetkessä. Usein ajatuksemme ovat joko menneessä tai tulevassa. (Kabat-Zinn 2021: 25; Pietikäinen 2020: 137–138.) Aivot tuottavat jatkuvasti erilaisia ajatuksia, mielikuvia ja johtopäätöksiä. Usein näitä ei tiedosteta ja ilman tietoista kyseenalaistamista ne voidaan tulkita välittömästi totena ja oikeana. Tietoisien läsnäolon avulla tämä ”totuus ja oikeana ajateltu asia” voidaan siirtää aivokuoren etuotsalohkoille, jolloin vaativampi toiminnanohjaus toimii paremmin. Etuotsalohkojen avulla pystymme muun muassa ymmärtämään omia tunteitamme ja säätelemään niitä. Lisäksi esimerkiksi tarkkaavaisuus, muisti, joustava ajattelu sekä toiminnan muuttaminen sosiaalisesti älykkäämmäksi, tarkoituksenmukaisemmaksi ja tehokkaammaksi mahdollistuvat etuotsalohkojen avulla. Näillä on yhteys hyvinvointiin. (Fäldt 2019: 12; Kabat-Zinn 2021: 12–13; Manka & Manka 2023: 218; Paakkanen 2022: 155–158.)

Tietoista läsnäoloa voi harjoittaa eri pituisilla mielen ja kehon harjoituksilla. Sitä voi harjoittaa kertaluontoisesti tai säännöllisesti. Säännöllisellä harjoittelulla saa parhaimman mahdollisen hyödyn. (Fäldt 2019: 28–30; Pietikäinen 2020: 145.) Harjoittelua voi olla esimerkiksi arjen tilanteissa tapahtuva hetkeen pysähtyminen tai tiettyjen periaatteiden mukaan tehdyt meditaatio- ja joogaharjoitteet. Monet harjoitukset on helppo nivoa osaksi arkea, sillä lyhimmillään harjoitus kestää vain minuutin. Harjoitteluun ei tarvita mitään erityistä välineistöä ja paikkaa. Sopiva paikka harjoittelulle voi olla esimerkiksi julkinen liikenne, oma sänky, työpaikan hiljainen tila tai huoneen lattia. (Fäldt 2019: 28–30.)

## 5.4 Kehotietoisuus

Keho, mieli ja tunteet ovat kokonaisuus ja ne vaikuttavat toinen toisiinsa. Kehotietoisuus on kykyä aistia mitä kehossa tapahtuu. Se on tärkeä osa hyvinvointia, itsetuntemusta ja tunnetaitoja. Kehotietoisuus on avain itsesääätelykyvylle, eli sille kuinka kehon reaktioihin, ajatteluun, tunteisiin ja käyttäytymiseen on mahdollista vaikuttaa. Kehotietoisuuden avulla läsnäolo ja kehon erilaisten tuntemusten, aistimusten ja viestien kuuntelu mahdollistuu. Kun näistä tulee tietoisiksi, on ne mahdollista tunnistaa ja hyväksyä. Tämä vaatii pysähtymistä kehon äärelle. Kehotietoisuuden avulla on myös mahdollista vaikuttaa stressinsäätelyyn. Lisäksi se auttaa asettamaan rajoja ja pitämään parempaa huolta itsestä, niin henkisesti kuin fyysisesti. (Mäkelä & Trogen 2022: 16–20, 24.)

Tunteet ovat kehollisia ja osa ihmisen biologiaa (Goleman 2006: 6–8; Mäkelä & Trogen 2022: 12–13). On todettu, että riippumatta ihmisistä ja kulttuureista, yleisimmät tunteet saavat aikaan voimakkaita tuntemuksia ihmisillä samoissa kohdissa kehoa (Nummenmaa & Glerean & Hari & Hietanen 2013: 648–649). Usein tunteet paikantuvatkin johonkin tiettyyn kehon osaan. Ne voivat tuntua esimerkiksi vatsassa, hartioissa, käsissä, jaloissa, päässä, sydämen alueella tai keuhkoissa. Sen lisäksi, että tunteet ilmenevät kehossa, ne myös säätelevät kehon toimintaa kaikilla tasoilla keskushermostosta hengityselimistöön ja ruoansulatukseen saakka. Tunteiden tunnistaminen on tunnetaitojen edellytys. Mikäli itsessä nousevat tunteet voi tunnistaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, niihin on mahdollista reagoida nopeammin esimerkiksi tynnyttämällä ja rauhoittamalla omaa tunnetilaa ennen kuin tunteet ottavat vallan. (Mäkelä & Trogen 2022: 12–13, 16–20, 24.)

## 6 Oppaan menetelmälliset ratkaisut

Teimme monimuotoisen opinnäytetyön, jonka tavoitteena oli tukea varhaiskasvatustieteen jäsenten työhyvinvointia tunnetaitojen avulla. Monimuotoinen opinnäytetyömme koostuu varhaiskasvattajille suunnatusta oppaasta sekä kirjallisesta raportista, jossa käsittelemme konkreettisen tuotoksen saavuttamiseksi käytettyjä keinoja (Vilkkä & Airaksinen 2003: 51). Opas on työelämäkumppanin tilaama materiaali. Se koostuu asiapitoisista tieto-osuuksista sekä niihin liittyvistä harjoituksista. Tässä luvussa käymme läpi tekijöitä, jotka ohjasivat oppaan suunnittelua niin, että opas vastaisi asettamiemme päämääriä mahdollisimman hyvin.

## 6.1 Oppaan kohderyhmä ja sovellettavuus

Oppaan kohderyhmänä olivat varhaiskasvatuksessa lasten kanssa päivittäin työskentelevät aikuiset ja päiväkodin johtaja. Varhaiskasvatustiimiin kuului viisi varhaiskasvatuksen opettajaa, kolme varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, yksi päiväkodin johtaja, yksi ryhmäavustaja ja yksi henkilökohtainen avustaja. Päiväkodin johtajalla ja avustajilla ei ole kasvatusvastuuta, mutta he ovat tärkeä osa lasten varhaiskasvatusta, joten sisällytimme heidät osaksi kohderyhmäämme. Lisäksi koimme, että he hyötyvät oppaasta yhtä lailla kuin kasvatusvastuulliset työntekijät.

Oppaan suunnittelussa huomioimme sen, että opas sopisi monen varhaiskasvatustiimin jäsenen käyttöön ja että opasta olisi mahdollista hyödyntää eri tavoin ja erilaisin aikatauluin. Jokainen lukija voi ottaa oppaan käyttöönsä juuri haluamallaan tavallaan. Oppaaseen voi tutustua kokonaisuutena yhdellä kerralla, jos työntekijällä on riittävästi aikaa käytettävissä, tai irrallisina, erillisinä osioina. Oppaassa voi edetä sivunumeroiden mukaisesti tai haluamassaan järjestyksessä. Opas pyrkii olemaan konkreettinen ja helppokäyttöinen työhyvinvoinnin väline, jonka varhaiskasvatustiimin jäsen voi ottaa tueksi työssä ja arjessa. Jokainen varhaiskasvatustiimin jäsen tulee saamaan oppaan sekä paperisena vihkona koossa A5, että sähköisenä PowerPoint-tiedostona. Halusimme tarjota kasvatustiimin jäsenille molemmat mahdollisuudet, jotta he saisivat valita itselleen mieluisimman tavan. Vihko on kätevä kuljettaa mukana pienen kokonsa ansiosta ja siihen voi halutessaan tehdä merkintöjä. Sähköinen versio taas mahdollistaa sen, että se on aina saatavilla, esimerkiksi omassa henkilökohtaisessa puhelimessa. Lisäksi annamme kaksi vihkoa päiväkodin yhteiseen käyttöön. Ne voi esimerkiksi sijoittaa yhteiseen taukotilaan, jossa opas on jatkuvasti kaikkien saatavilla.

## 6.2 Oppaan sisältöä ohjaavat tekijät

Suunnitellessamme opinnäytetyömme aihetta, yhteistyöpäiväkotimme johtaja pyysi ensisijaisesti materiaalia varhaiskasvatustiimin jäsenten työhyvinvoinnin tueksi. Hän toivoi, että materiaali suuntautuisi yksittäisille työntekijöille. Lisäksi hän pohti, että materiaalia voisi mahdollisesti hyödyntää myös osana uusien työntekijöiden perehdytyspakettia sekä osana kehityskeskusteluja. Johtaja ei halunnut antaa tarkempia ohjeita tai määrittellä oppaan sisältöä tai ulkoasua. Suunnittelimme oppaan vastaamaan johtajan ensisijaiseen toiveeseen, eli tukemaan yksittäisen varhaiskasvatustiimin jäsenen työhyvinvointia. Opasta on tarkoitus hyödyntää sekä työhyvinvointia tukevana, että ennaltaehkäisevänä välineenä.

Lähdimme etsimään lähdekirjallisuudesta keinoja, joiden avulla yksilöiden työhyvinvointia on mahdollista tukea. Huomasimme hyvin pian, että tunnetaidot tukevat työhyvinvointia ja näin tunnetaidoista muodostui työhyvinvoinnin rinnalle työmme toinen merkittävä teoria. Varhaiskasvatuksessa tunnetaidot ovat keskeisessä roolissa arjen työssä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden ohjaamana, mutta huomio on lasten tunnetaidoissa ja niiden tukemisessa. Työssä ei keskitytä varsinaisesti varhaiskasvatustiimin jäsenten tunnetaitojen tukemiseen. Näiden huomioiden pohjalta ajatuksemme tunnetaitojen sisällyttämisestä oppaaseen vahvistui. Koimme, että tunnetaitojen tukeminen hyödyttää työntekijöitä ja lapsia, joten koko yhteisö voi hyötyä varhaiskasvattajien tunnetaitojen tukemisesta. Pidimme kuitenkin koko ajan mielessä, että olemme laatimassa opasta työntekijän hyvinvoinnin edistämiseksi, mutta koska varhaiskasvatuksessa aikuisten ja lasten välinen suhde on tiivis, koimme, että koko yhteisöä hyödyttävä toiminta on vain positiivinen lisä.

Tutustuessamme tunnetaitoihin liittyvään lähdekirjallisuuteen, teimme havainnon, että itsemyötätunto, kehotietoisuus ja tietoinen läsnäolo nousivat toistuvasti esille. Päätimme nostaa aihealueet oppaan suunnittelun keskeisiksi teemoiksi, sillä ne tukevat sekä työhyvinvointia, että tunnetaitoja. Päädyimme esittelemään jokaisen aiheen omana osionaan, vaikka ne usein yhdistyvät ja sulautuvat toisiinsa. Esimerkiksi kehotietoisuus, eli kyky olla tietoinen oman kehonsa tuntemuksista, on yhteydessä tunnetaitojen lisäksi myös tietoiseen läsnäoloon, itsemyötätuntoon ja palautumiseen (Mäkelä & Trogen 2022: 16–18). Stressi ja siitä palautuminen nousivat myös esille toistuvasti lähdekirjallisuudessa. Niillä molemmilla on vahva yhteys työhyvinvointiin ja lisäksi nekin linkittyvät tunnetaitoihin. Oli selvää, että ne saavat omat osionsa oppaassa. Tällä tavoin muodostuivat oppaan sisältöä ohjaavat teemat ja näiden pohjalta lähdimme laatimaan oppaan sisältöä. Lähdekirjallisuuden lisäksi saatu palaute ohjasi oppaan suunnittelua.

Valitsimme oppaaseemme paljon itsereflektiota hyödyntäviä harjoituksia, sillä työhyvinvoinnin ja tunnetaitojen tarkastelu, ja tarvittaessa omien käyttäytymismallien muuttaminen, ei onnistu ilman tietoista pysähtymistä. Itsereflektiivinen ajattelu on oman toiminnan havainnointia, tarkastelemista ja puntarointia. Se on tarkkaavaisuuden suuntaamista itseen ja omien kokemusten tutkimista ja sen tavoitteena on tulla tietoiseksi omista kokemuksista, tunteista, ajatuksista ja toimintamalleista. Reflektointi on kuin peiliin katsomista uteliaalla ja tarkkaavaisella mielellä. Rauhoittuminen ja pysähtyminen omien ajatusten äärelle auttavat oivaltamaan mitä ajatuksia mielessä liikkuu ja mitkä asiat vaikuttavat tunteisiin ja toimintaan. (Manka & Manka 2023: 217.)

Kiireen tuntu varhaiskasvatuksessa ohjasi oppaamme suunnittelua. Pyrimme pitämään tekstiosuudet tiiviinä ja sisällytimme oppaaseen mahdollisimman lyhyitä, mutta monipuolisia harjoituksia. Lisäksi esittelimme mikrotauot, sillä ne kestävät vain pienen hetken ja niitä voi toteuttaa luovasti kiireisen päivän aikana erilaisissa arjen tilanteissa (Pennonen 2021: 39). Lisäsimme oppaaseen muutaman harjoituksen, joita työntekijä voi toteuttaa lasten kanssa, mikäli varhaiskasvatustiimin jäsen kokee, että irtaantuminen ryhmästä on hankalaa.

Kohderyhmän ikä, asema ja tietämys aiheesta sekä oppaan käyttötarkoitus (Vilkkä & Airaksinen 2003: 129) ohjasivat oppaan suunnittelua. Kohderyhmän jäsenet olivat aikuisia, joten halusimme pitää oppaan asiapitoisena, mutta samalla tavoittelimme sitä, että opas ei olisi tylsä. Yhteistyökumppanimme päiväkodissa työskentelee työntekijöitä erilaisissa asemissa ja työtehtävissä, jonka perusteella teimme olettamuksen, että heidän tietämyksensä työhyvinvoinnista ja tunnetaidoista eroaisivat osittain toisistaan. Oppaasta saadut palautteet tukivat käsitystämme. Tiesimme myös, että kohderyhmän koulutukset eroavat toisistaan, joten oli tärkeää luoda oppaasta kokonaisuus, jossa työhyvinvointia ja tunnetaitoja tarkasteltaisiin sellaisessa laajuudessa, että lukijalle syntyy käsitys tunnetaitojen merkityksestä työhyvinvoinnille. Opasta laatiessa oli siis tärkeä huomioida, että se palvelee jokaista varhaiskasvatustiimin jäsentä, olivatpa hänen koulutuksensa tai tietämyksensä aiheesta millaiset tahansa. Näin pyrimme varmistamaan, ettemme rajaa ketään ulkopuolelle aiemman tietämyksen mukaan, mutta samalla halusimme pyrkiä siihen, että pystyisimme pitämään kiinnostuksen yllä myös heillä, joilla oli tietoa oppaan aiheista jo entuudestaan.

Sekä tieto-osuuksien, että harjoitusten sisällön tuli perustua tunnetaitoihin ja työhyvinvointiin pohjautuvaan teoriaan ja tutkimustietoon. (Vilkkä & Airaksinen 2003: 41–42). Pyrimme koostamaan tieto-osuudet niin, että ne tarjoaisivat jokaiselle varhaiskasvatustiimin jäsenelle riittävästi tietoa aiheesta. Harjoituksia valittaessa oli tärkeää, että ne olisivat realistisia toteuttaa niin työssä kuin työn ulkopuolella. Realistisella toteutuksella tarkoitamme sitä, että valitsemamme harjoitukset on mahdollista toteuttaa itsenäisesti oppaan avulla lyhyessäkin ajassa ilman materiaalia ja niitä voi tehdä melkein missä tahansa tilassa. Harjoitukset myös sopivat kaikille riippumatta iästä tai asemasta. Harjoituksia valitessamme halusimme sisällyttää oppaaseen monipuolisia harjoituksia, jotta jokainen varhaiskasvatustiimin jäsen voisi löytää oppaasta mieleisiä, kiinnostavia ja innostavia harjoituksia. Suurin osa harjoituksista pohjautuu lähdemateriaaliin ja monia niistä olemme muokanneet kohderyhmälle sopivammiksi. Lisäksi oppaassa on kolme meidän laatimaamme harjoitusta. Olemme merkanneet jokaiseen harjoitukseen lähdetiedon, jotta varhaiskasvatustiimi voi halutessaan löytää alkuperäisen lähteen tai lisää

vastaavia harjoituksia ja tietoa aiheesta. Oppaan lopussa on myös lähdeluettelo, jonka avulla kohderyhmä löytää lisää tietoa, jos he haluavat syventyä oppaan aiheisiin syvemmin.

Oppaan erityisyys näkyy siinä, että se on suunnattu tietyn päiväkodin varhaiskasvatus-tiimille ja juuri heidän työhyvinvointinsa tueksi. Opasta on muokattu saatujen palautteiden pohjalta ja jokainen osio linkittyy tunnetaitoihin ja työhyvinvointiin.

### 6.3 Kielellinen ilmaisu ja visuaalinen toteutus

Opas on monisivuinen lehtinen ja PowerPoint-esitys, jossa on tieto-osuuksia ja harjoituksia. Pyrimme tekemään oppaasta selkeän, värimaailmaltaan yhtenäisen ja kiinnostusta herättävän näköisen, jotta mahdollisimman moni perehtyisi siihen, kiinnostuisi sen tieto- ja harjoitusosioista sekä ottaisi sen käyttöön. Oppaan päämäärien tueksi oli olennaista luoda kokonaisilme, jossa hyödynnetään viestinnällisiä ja visuaalisia keinoja. Oppaan tekstit on suunniteltu huolella kohderyhmää palveleviksi ja ilmaisumme on muokautettu tekstin sisältöä, tavoitetta, vastaanottajaa, tilannetta ja tekstilajia palvelevaksi. (Vilka & Airaksinen 2003: 51.) Tarkoituksenamme oli luoda kokonaisuus, joka olisi helppo ottaa käyttöön. Emme halunneet, että ajanpuute tai kiire olisivat esteitä, joten tekstien pituudet valittiin pitäen tämä mielessä. Tieto-osuudet ovat melko lyhyitä ja tiiviitä, maksimissaan kahden A5 kokoisen sivun mittaisia kokonaisuuksia, joten niiden lukemiseen ei kulu kovin paljoa aikaa, mutta silti niissä tulee ilmi jokaiseen osuuteen liittyvä oleellinen tieto. Harjoitukset on myös muotoiltu tiiviiksi ja selkeiksi kokonaisuuksiksi. Nekin ovat pääsääntöisesti hyvin nopeasti luettavissa ja toteutettavissa.

Kielellisessä ilmaisussa huomioimme kohderyhmän. Osalla kohderyhmästä saattoi olla koulutuksen ja työnkuvan puolesta enemmän tietoa työhyvinvoinnista ja tunnetaidoista kuin toisilla, joten pyrimme tasapainoilemaan kieliasun ja sanavalintojen kanssa niin, että kieli olisi ymmärrettävää ja helppolukuista kaikille. Lähdemateriaalien pohjalta huomasimme itsemyötätunnon vaikuttavan moneen oppaan osioon, joten koimme tärkeäksi, että itsemyötätunto huomioidaan koko oppaan suunnittelussa. Pyrimme valitsemaan osioiden sanavalinnat niin, että ne vahvistaisivat itsemyötätunton puhetta ja tekoja.

Pyrimme tekemään oppaan ulkoasusta hyvinvointia tukevan, mielenkiintoa herättävän sekä esteettisesti miellyttävän. Päädyimme käyttämään vaaleanpunaisen sävyjä, sillä mielestämme vaaleanpunainen huokuu hyvinvointia, lempeyttä, rauhallisuutta ja tasa-painoa. Värien avulla pyrimme korostamaan mielikuvaa rauhallisuudesta ja hyvästä

olosta. Oppaan etu- ja takakannessa on kuva kirsikkapuun oksasta ja vaaleanpunaisista kukista. Valitsimme kuvan, sillä se on harmoniassa oppaan värimaailman kanssa. Lisäksi lukija näkee kuvat ensimmäisenä, kun hän ottaa oppaan käsiinsä, ja saman tien hänelle välittyy kuva luonnosta. Olemme sisällyttäneet oppaaseen kansikuvien lisäksi kolme luontoaiheista kuvaa, jotka lisäävät oppaan visuaalisuutta. Luontokuvilla on myös hyvinvointia lisäävä vaikutus ja luonto on tärkeä palautumista edistävä elementti (Manka & Manka 2023:232, 244).

## 7 Oppaan esittely

Suunnittelemamme opas on nimeltään *Tunnetaidoista tukea työhyvinvointiin – Opas varhaiskasvattajille*. Oppaan yleisenä tavoitteena on tukea varhaiskasvatustiimin työhyvinvointia tunnetaitojen avulla, sekä tarjota tietoa ja harjoituksia työhyvinvoinnin tueksi. Opas jakautuu 13 osioon, joista jokaiseen liittyy tieto-osuus. Oppaan kahdeksassa osiossa on lisäksi harjoituksia. Näiden lisäksi oppaaseen kuuluu kansilehti, takakansi ja lähdeluettelo. Oppaan eri osiot on eroteltu toisistaan selkeästi otsikoiden avulla ja jokainen osio alkaa omalta sivultaan. Jokainen osio liittyy työhyvinvointiin ja tunnetaitoihin. Osioiden tieto-osuudet avaavat otsikon aiheetta ja harjoitukset tukevat tieto-osuuden sisältöä. Harjoitteet on erotettu tieto-osioista roosan värisin laatikoin. Vaikka osiot ovat erillisiä ja niissä keskitytään otsikon aiheeseen, osiot nivoutuvat tiiviisti toisiinsa. Monet harjoituksista sopivatkin useampaan kuin yhteen osioon.

Opas on sivunumeroitu. Mielestämme oppaan parhaan hyödyn saa, mikäli varhaiskasvatustiimin jäsenet etenevät sivunumeroiden mukaisesti, sillä alussa kerromme oppaan sisällöstä ja tarjoamme harjoituksen, jonka tarkoituksena on herätellä lukija aiheeseen itsereflektiivisen tehtävän avulla. Seuraavaksi opas tarjoaa tietoa tunnetaidoista ja työhyvinvoinnista. Nämä ovat oppaan keskeisimmät teoriat. Tämän jälkeen tulevat osiot, jotka koostuvat sekä tieto-osuuksista, että harjoituksista. Oppaan suunnittelussa on huomioitu se, että jokainen varhaiskasvatustiimin jäsen voi tutustua oppaaseen haluamassaan järjestyksessä. Jokainen osio on oma kokonaisuutensa, joten lukija voi perehtyä yhteen osioon kerrallaan. Lukija voi myös edetä niin, että hän lukee osion tai tekee harjoituksen mistä tahansa oppaan kohdasta ja siirtyy sitten seuraavaan osioon tai harjoitukseen. Lopulta kaikki osiot tukevat sekä työhyvinvointia että tunnetaitoja.

Seuraavaksi tarkastelemme jokaista oppaan osiota erikseen sekä kuvaamme sen sisältöä ja perustelemme tekemiämme valintoja.

## Hyvä varhaiskasvattaja

Oppaan ensimmäisen osion tarkoituksena on saada lukija kiinnostumaan työhyvinvoinnista ja tunnetaidoista. Osiossa tiivistetysti perustellaan se, miksi olemme laatineet oppaan. Kerromme, että varhaiskasvatusammattilaisten kannattaa muistaa huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan, sillä ala vaatii paljon työntekijöiltään. Varhaiskasvattajien työhyvinvoinnista on puhuttu ja kirjoitettu paljon viime aikoina negatiiviseen sävyyn, joten emme halunneet tuoda esille tätä näkökulmaa, vaan keskityimme positiiviseen, eli työntekijän mahdollisuuksiin kehittää ja vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Kirjoitimme, että vastuu työhyvinvoinnista on työntekijällä itsellään, työnantajalla, esihenkilöllä ja työkavereilla (Pennonen 2021: 7), mutta haluamme kannustaa työntekijöitä huolehtimaan omasta työhyvinvoinnistaan niillä keinoilla, joita hänellä on käytettävissä. Tunnetaitojen ovat tällainen keino.

Halusimme korostaa ja varmistaa, että kohderyhmä tietää oppaan pohjautuvan tieteellisiin tutkimuksiin ja lähdekirjallisuuteen, joten olemme alleviivanneet kyseisen kohdan tekstistä. Osiossa kerromme myös oppaan sisällöstä, tieto-osuuksista ja harjoituksista, sekä syistä miksi monet harjoitukset pohjaavat itsereflektioon. Lisäksi annamme suosituslukuohjeen, jota lukija voi halutessaan mukauttaa itselleen sopivaksi. Osiossa kerrotaan myös, että opas on laadittu opinnäytetyönämme. Lopuksi esitämme toiveemme lukijalle. Toiveet kuvastavat oppaalle asetettuja tavoitteita.

## Katsaus työhyvinvoinnin ja tunnetaitojen tämänhetkiseen tilaan

Tämän osion tarkoitus on saada lukija pohtimaan työhyvinvointinsa ja tunnetaitojensa tämänhetkistä tilannetta. Osiossa on lampun kuva, joka kuvastaa sitä, että oppaan tarjoama prosessi kohti työhyvinvoinnin ja tunnetaitojen kehittymistä on alkamassa. Lisäksi lamppu herättelee kohti itsereflektiivistä pohdintaa. Osiossa on reflektiivinen harjoitus työhyvinvoinnin ja tunnetaitojen kartoittamiseksi. Tunnetaitoihin liittyvät reflektiiviset harjoitukset ovat Mäkelä & Trogenin (2022: 54, 85, 89) laatimia. Työhyvinvointiin liittyvät harjoitukset ovat Pennosen (2021: 18,24) teoksesta poimittuja. Valitsimme tehtävät, sillä niissä esitetyt kysymykset ovat selkeitä, ne johdattelevat hyvin aiheeseen ja niiden avulla voi kartoittaa, halutessaan suhteellisen nopeasti, oman työhyvinvoinnin ja tunnetaitojen tilanteen. Lisäksi osiossa on harjoitus, jossa pyydetään lukijaa valitsemaan pienin mahdollinen muutos, jonka avulla työhyvinvointia on mahdollista tukea, mikäli varhaiskasvatustiimin jäsen kokee, että hänen työhyvinvointinsa tarvitsee positiivista muutosta. Mielestämme työhyvinvoinnin edistäminen ja muuttaminen kannattaa

aloittaa mahdollisimman pienin askelin, jotta muutokseen voi sitoutua ja jotta se voi toteutua. Lisäksi sivulla on harjoitus tunnetaitojen prosessin ensimmäisestä vaiheesta. Tämä harjoitus on ikään kuin esimakua tunnetaitojen harjoittelulle, sillä se pohjautuu tunnetaitoprosessin ensimmäiseen vaiheeseen.

### **Mitä työhyvinvointi on ja miksi siitä kannattaa pitää hyvää huolta?**

Tässä osiossa perustelemme miksi varhaiskasvatustiimin jäsenten kannattaa huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan. Osio on yhden sivun mittainen ja siinä kerrotaan lyhyesti, mutta mielestämme kattavasti työhyvinvoinnista ja sen tärkeydestä kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Osioon ei liity harjoituksia.

Jotta lukija saa käsityksen mitä työhyvinvointi tarkoittaa, ensimmäinen kappale perehtyy työhyvinvoinnin määrittelemiseen. Toisessa kappaleessa halusimme tuoda esille, että töissä vietetään iso osa päivästä. Ei siis ole yhdentekevää, miten varhaiskasvatustiimin jäsenet viihtyvät töissä ja millaiseksi he kokevat työhyvinvointinsa. (Fäldt, 2019: 86.) Viimeinen kappale tarkastelee mitä hyötyjä hyvinvoivasta työntekijästä on sekä itselleen että työyhteisölle. Vaikka opas keskittyy yksilöiden työhyvinvointiin, halusimme tuoda lyhyesti esille työhyvinvoinnin merkityksen myös koko työyhteisölle. Varhaiskasvatustiimi työskentelee tiiviisti yhdessä, joten jokaisen henkilökohtainen työhyvinvoinnin tila heijastuu muiden tiimin jäsenten työhyvinvointiin.

### **Mitä tunnetaidot ja tunneälykyys ovat?**

Osio keskittyy tarkastelemaan tunnetaitoja ja tunneälykyyttä sekä johdattelee lukijan tarkemmin tunnetaitojen pariin. Halusimme tuoda heti osion alkupuolella esille sen, että jokainen voi oppia tunnetaitoja. Kirjoittamalla tämän pyrimme madaltamaan varhaiskasvatustiimin kynnystä opetella ja harjoitella tunnetaitoja.

Osiossa kerromme tiivistetysti mitä tunnetaidoilla tarkoitetaan ja mitä niillä tehdään. Esittelemme tunnetaidot ja tunneälyn yhdessä, koska tunneälyn avulla opimme tunnetaitoja (Köngäs 2019: 36). Emme juurikaan perehdy oppaassa, emmekä raportissa, tunneälyn neurologiseen puoleen, mutta jotta lukija ymmärtää miten hänen tunneällynsä ja -taitonsa ovat kehittyneet, kerromme tiivistetysti, että ajanjaksot, jolloin aivot oppivat tunnetaitoja ovat sikiöaika sekä tärkeimpänä varhaislapsuus. Jotta lukijalle ei synny käsitystä, että hän ei voi enää oppia tunnetaitoja, tuomme selkeästi esille sen, että ihmisen aivot muovautuvat läpi elämän. Tunnetaitoja on siis mahdollista oppia ja kehittää missä iässä tahansa. (Goleman 2006: 43–44; Köngäs 2019: 36, 42–43.)

Tämän osion yhtenä tavoitteena on saada lukija ymmärtämään se, että kehittyäkseen tunnetaidoissa, on tehtävä tietoisia työtä asian edistämiseksi. Muutos ei tapahdu itsestään. Opas esittelee useita tunnetaitoja tukevia harjoitteita ja tarkoituksenamme on, että tämän osion myötä lukija havahtuu muun muassa refleктоimaan ja kyseenalaistamaan omia toimintatapojaan ja ajatteluaan sekä tunnetaitojen tärkeyttä varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatuksessa koetaan kuormitusta, jonka takia työntekijällä on hyvä olla hallussa keinoja, joilla suojella itseään kuormittumiselta. Osion on myös tarkoitus johdatella seuraavaan osioon, jossa tarkastellaan tunnetaitojen hyötyjä.

### **Miksi tunnetaidot voivat auttaa voimaan työssä paremmin?**

Tähän osioon olemme keränneet ja koonneet eri lähdemateriaaleista yhteensä seitsemän perustelua sille, miksi tunnetaitoja kannattaa kehittää. Olemme tuoneet esille tunnetaitojen yleisiä hyötyjä työhyvinvoinnin kannalta sekä yhden, joka on kohdistettu erityisesti varhaiskasvatukseen. Koimme tärkeäksi esittää useamman perustelun varhaiskasvatustiiimille, jotta voisimme saada kohderyhmän vakuuttuneeksi tunnetaitojen hyödyllisyydestä työhyvinvoinnille, sekä kertoa, että tunnetaitoja kehittämällä omaan työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa. Varhaiskasvatusalalla, kuten monella muullakin alalla, työntekijä ei voi vaikuttaa suoraan esimerkiksi rakenteisiin, resursseihin ja lakeihin. On kuitenkin olemassa asioita, joihin työntekijä voi vaikuttaa ja työhyvinvoinnin näkökulmasta tunnetaidot ovat yksi sellainen. Tämän näkökulman esiin tuomisella halusimme vahvistaa varhaiskasvatustiiimin jäsenen vaikutusvaltaa omaan työhyvinvointinsa kokemukseen.

### **Tunnetaitojen opettelu on prosessi**

Tunnetaidot ovat oppaan kannalta keskeinen käsite ja koska tunnetaitoja opitaan prosessinomaisesti, tämä osio keskittyy avaamaan prosessin eri vaiheita. Osion ensimmäisellä sivulla on pelkkä otsikko ja rattaiden pyörimistä esittävä kuva. Kuvan avulla halusimme visuaalisesti esittää sen, että alkuun on saatava yksi pyörä -eli prosessin ensimmäinen vaihe- pyörimään, jotta muutkin pyörät -eli vaiheet- voivat pyöriä. Me valitsimme oppaaseen Jääskisen ja Pelliccionin (2017: 36–47) esittämän mallin tunnetaitojen opettelusta, sillä mielestämme he esittävät prosessin eri vaiheet selkeästi ja ymmärrettävästi. Mallin mukaan tunnetaitoja opetteluun sisältyy kuusi eri vaihetta ja edellinen vaihe tulee olla hallussa, jotta siirtymä seuraavalle tasolle on mahdollinen. Jotta lukijan olisi helppo ymmärtää prosessin eri vaiheet sekä Jääskisen ja Pelliccionin malli, esitimme vaiheet numerojärjestyksessä.

Prosessin esittämisen jälkeen osioon kuuluu kolme harjoitusta. Prosessin ensimmäinen vaihe on tunteiden tunnistaminen. Koska opas sijoittuu työelämään, halusimme tarjota varhaiskasvatustiiimille reflektiivisen harjoituksen, jonka avulla he voivat havainnoida, nimetä ja tunnistaa työhön liittyviä tunteita itsessään. Harjoituksessa esitetään 30 erilaista tunnetta. Olemme melko varmoja, että jokainen varhaiskasvatustiiimin jäsen löytää harjoituksesta sekä itselleen tuttuja että myös sellaisia tunteita, joita he eivät ole tunnistaneet itsessään tai edes ajatelleet liittyvän työhön. Seuraavat kaksi harjoitusta ovat tunnetaitoprosessin vaiheista, joissa tunnetaidot ovat edenneet pidemmälle. Prosessin neljättä vaihetta tukemaan valitsimme harjoitteen, jossa palataan hetkeen, jossa tunteita ei ole pystynyt ilmaisemaan haluamallaan tavalla. Luultavasti jokaisella meistä on ollut tällaisia tilanteita. Halusimme tuoda esille sen, että tunteita voi käsitellä ja työstää myös jälkikäteen. Osion viimeinen harjoitus liittyy tunteiden käsittelyyn ja purkamiseen, prosessin viidenteen vaiheeseen. Kehon tärinä on keino purkaa tunteita ja tämä harjoitus ohjaa purkamaan tunteita tärinän avulla. Valitsimme harjoituksen, sillä tärinä saattaa olla monelle uudenlainen lähestymistapa tunteiden purkamiseen.

### **Itsemyötätunto**

Itsemyötätunto nousi lähdemateriaaleissa vahvasti esiin. Se vaikuttaa sekä työhyvinvoinnin että tunnetaitojen kehittämiseen. Koimme jo opinnäytetyöprosessin alkumetreillä, että itsemyötätunto tarvitsee oman osuuden oppaaseen. Sijoitimme itsemyötätunto-osion heti tunnetaidoista kertovan osion jälkeen, sillä itsemyötätunto liittyy vahvasti tunnetaitojen harjoitteluun. Itsemyötätunto liittyy vahvasti myös oppaan seuraaviin osioihin: tietoiseen läsnäoloon, kehotietoisuuteen, stressiin ja palautumiseen, joten osion sijoittuminen tähän kohtaan opasta oli mielestämme hyvin perusteltua.

Halusimme esittää itsemyötätunnon tiivistetysti, mutta riittävän laajasti, joten päädyimme tekemään tieto-osuudesta sivun mittaisen. Näin saimme rakennettua aiheesta mielestämme riittävän kattavan. Määrittelimme mitä itsemyötätunto on, mitä itsemyötätunto aiheuttaa mielessämme ja kehossamme sekä mistä taidoista itsemyötätunto rakentuu. Itsemyötätuntoa voi tukea esimerkiksi mindfulnessin, eli tietoisien läsnäolon, ja kehollisten harjoitteiden avulla, joten seuraavaksi opas esittelee nämä aiheet. Lähdemateriaalista löytyi useita hyviä itsemyötätuntoa vahvistavia harjoituksia. Päädyimme valitsemaan osioon kuusi harjoitusta- kaikki Sanna Fäldtin (2019) kirjasta Nauti työstäsi!, sillä harjoitukset vaikuttivat selkeiltä ja hyvin ohjeistetuilta. Harjoitteet keskittyvät lempeään puheeseen, kiitollisuuteen, tietoiseen tekemiseen, kosketukseen sekä musiikkiin. Valitsimme harjoituksia, jotka eroaisivat toisistaan, jotta mahdollisimman moni varhaiskasvatustiiimin jäsen löytäisi itselleen edes yhden mielenkiintoisen harjoitteen.

## Tietoinen läsnäolo, eli mindfulness

Osiossa kerrotaan mitä tietoinen läsnäolo eli mindfulness on, miksi sitä tarvitaan, mitä hyötyjä siitä on sekä kuinka sitä voi harjoitella. Osion tarkoituksena on tarjota varhaiskasvatustiimin jäsenelle mahdollisuus opetella pysähtymään nykyhetkeen. Kun työtahti on ripeä ja omien varhaiskasvatusalan työkokemustemme mukaan työssä ollaan jatkuvasti liikkeessä, niin ajatuksien kuin fyysisen tekemisen tasolla, pysähtymisiä tarvitaan lisää, jotta töissä voidaan voida hyvin. Omasta kokemuksestamme tiedämme, että monesti ajatuksissa eletään jo tulevaisuutta eikä varhaiskasvatustyössä työtahdin takia pystytä havaitsemaan, ovatko aivojen tuottamat ajatukset, johtopäätökset ja havainnot totta vai tarua. Tällainen toiminta ei hyödytä työntekijää, tiimiä eikä lapsia. Tukeaksemme varhaiskasvatustiimin läsnäolotaitoja, esittelemme lyhyitä sekä yhden pidemmän harjoituksen. Monet harjoituksista on helppo nivoa osaksi arkea, sillä lyhimmillään harjoitus kestää vain minuutin. Harjoitteluun ei tarvita mitään erityistä välineistöä ja paikkaa. (Fäldt 2019: 28–30.)

## Kehotietoisuus

Kehotietoisuus jatkaa edellisen osion läsnäolotaidoista. Tässä osuudessa läsnäolotaidot ovat edelleen vahvasti läsnä, mutta nyt huomio on suunnattu tarkemmin kehoon. Osiossa perehdymme kehotietoisuuteen, sillä se on tärkeä osa hyvinvointia, itsetunteista ja avain tunteiden säätelyyn. Jotta lukijalle välittyä tieto tunteiden ja kehon yhteydestä, avaamme tunteiden kehollisuutta heti alussa. Kerromme, kuinka kehotietoisuuden avulla on mahdollista olla enemmän läsnä tässä hetkessä ja tunnistaa omia tarpeita. Kerromme myös kehotietoisuuden yhteydestä stressinsäätelyyn ja itsemyötätuntoon. Tämän osuuden harjoitukset ovat Mäkelän ja Trogenin (2022: 20–21, 61–62) laatimia. Harjoitukset auttavat luomaan yhteyttä kehoon tarkkailemalla kehon tuntemuksia ja tarpeita. Kerromme, että hyötyinä harjoitukset auttavat vapauttamaan kehossa sijaitsevia jännityksiä ja säännöllisesti käytettynä ne voivat ehkäistä lihasjumeja ja stressiä. (Mäkelä & Trogen 2022: 20, 61.)

Ensimmäinen harjoitus on kestoltaan pidempi kuin seuraavat neljä, mutta sen voi toteuttaa osissa. Muut harjoitukset voi toteuttaa jopa minuutissa. Harjoituksissa suunnataan huomio kehoon, sen tarpeisiin ja sen tämänhetkiseen tilanteeseen. Mitään ei tarvitse muuttaa, pelkkä havainnointi riittää. Halusimme rohkaista varhaiskasvatustiimin jäseniä tekemään harjoituksia säännöllisesti ja toimme esille sen, että harjoituksen kestolla ei välttämättä ole väliä. On nimittäin todettu, että se mitä teemme toistuvasti ja

säännöllisesti, on merkittävää ja sillä on suuri vaikutus hyvinvointiimme (Mäkelä & Trogen 2022: 20).

### **Stressi, tuo hyvis ja pahis**

Tässä kappaleessa tuomme esille stressin positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia sekä erilaisia keinoja, joilla stressiä voi vähentää ja palautumista edistää. Stressi kuuluu työhön. Osiossa halusimme tuoda esille erityisesti pitkittyneen stressireaktion ikäviä puolia, koska sitä tavataan varhaiskasvatuksessa. Pahimmillaan pitkittyneen stressin oireet voivat olla vakavia psyykkisiä, fyysisiä tai kognitiivisia oireita ja tästä syystä osio on sivumääräisesti oppaan laajin, jotta voimme antaa varhaiskasvatustiimille riittävästi tietoa stressistä ja tarjota välineitä toimia sen kanssa. Vaikka osiossa keskitytään stressiin ja harjoitukset pyrkivät tarjoamaan keinoja vähentää stressin määrää, monet harjoituksista edistävät tunteita. Ne, kuten monet muutkin oppaan harjoituksista, voisivat sijoittua myös oppaan muihin osioihin.

Me kaikki rauhoitamme mieltämme ja kehoamme erilaisin keinoin, joten halusimme esitellä useita harjoituksia, joiden avulla stressiä voi vähentää. Pyrimme kannustamaan lukijaa kokeilemaan harjoituksia useamman kuin yhden kerran, sillä oppiakseen keho ja mieli tarvitsevat useita harjoituskertoja. Ensimmäinen tehtävä perustuu itsereflektioon, sillä on tärkeää tunnistaa stressin taso. Harjoituksen kysymykset auttavat lisäksi havaitsemaan mahdollisen stressin oireita ja niiden ilmenemisajankohtaa sekä tapoja ja tekoja, jotka ylläpitävät stressiä. Tehtävä on Pennosen kirjasta *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin* (2021: 31). Stressitilaan on mahdollista vaikuttaa esimerkiksi tietoisella läsnäololla ja kehollisilla harjoituksilla (Pietikäinen 2020: 137–139), joten seuraavissa harjoitteissa keskitytään niihin. Toinen harjoitus on syvähengitysharjoitus, jonka olemme tiivistäneet Pietikäisen teoksesta *Joustava mieli* (2020: 150) löydetystä harjoituksesta. Harjoitus on helppo toteuttaa missä tahansa paikassa ja lyhimmillään harjoituksen kesto on vain puoli minuuttia. Kolmas harjoitus esittelee lihasrentoutumisen, mikä on lyhennetty versio Pietikäisen (2021: 153–155) teoksesta löytyvästä harjoituksesta.

Palautteessa saimme toiveen luontoon liittyvistä rauhoittumisharjoitteista, joten lisäsimme osioon kaksi luontoaiheista kuvaa ja niihin liittyvät harjoitukset. Kuvien kautta halusimme tarjota kasvatustiimille välittömän pääsyn luonnon äärelle. Ensimmäinen harjoituksista on meidän laatimamme ja se pohjautuu lähdemateriaaliin. Harjoituksessa kasvatustiimin jäsenet voivat rauhoittua kuvan äärellä, jossa on kesäinen, puolipilvinen maisema suomalaisesta merestä ja kasvillisuudesta. Toinen harjoituksista on Mankan

& Mankan (2023: 259) mielipaikkaresepti. Harjoituksen ajatuksena on pohtia, mikä olisi sellainen mielipaikka, jonne voisi ajatuksissa matkustaa, mikäli työpaikan ikkunasta ei aukea kaunista luontomaisemaa. Ehdotimme harjoituksessa, että kasvatustiimin jäsen voisi matkustaa mielipaikkaansa ajatuksissaan esimerkiksi kahvitauon aikana, sillä lempipaikassa käyminen elvyttää, selkiyttää ajatuksia, kohentaa mielialaa ja auttaa unohtamaan arjen murheet (Manka & Manka 2023: 259). Valitsemassamme kuvassa on kaunis aurinkoinen päivä rehevän, niittymaisen järven rannalla, sillä Mankan ja Mankan (2023: 244) mukaan tällainen maisema kohentaa mielialaa ja lisää hyvinvointia. Meidänkin mielestämme kuva edustaa paikkaa, jossa on ihana olla ja jossa voi rauhoittua. Tukeaksemme lukijan itsemyötätuntoista ajattelua käytimme harjoituksessa sanaa "ehdotamme" jonkin käskevemmän sanan, kuten "mene" sijaan. Kuvat ovat Ida Sjöholmin kotiarkistosta.

### **Työstä palautuminen**

Tässä osiossa painotamme työstä ja stressistä palautumisen tärkeyttä hyvinvoinnin kannalta. Palautuminen on tärkeää ja siihen tulee panostaa niin työssä kuin vapaa-ajalla (Pennonen 2021: 35). Olemme sisällyttäneet tähän osioon reflektioharjoituksen, jonka avulla on tarkoitus saada kohderyhmä pohtimaan omaa jaksamistaan ja niitä tekijöitä, jotka edesauttavat palautumista. Reflektioharjoitus on Pennosen (2021: 35) laatima. Toivoimme, että tieto-osuuden ja itsereflektioharjoituksen avulla varhaiskasvatustiimiläinen pohtisi, kuinka arkeen, työhön ja vapaa-aikaan on mahdollista lisätä enemmän palautumista tukevia toimintoja. Psykologinen irrottautuminen, yhteenkuuluvuus muiden kanssa, hallinnan tunne ja rentoutuminen ovat tärkeitä palautumista edistäviä keinoja, ja itsereflektioharjoitus tähtää pohtimaan näitä palautumisen mekanismeja (Pennonen 2021: 36–38). Halusimme rohkaista varhaiskasvatustiimiläisiä kokeilemaan mikrotaukoja, sillä taukojen sisällyttäminen työpäivään auttaa jaksamaan työssä paremmin ja tällöin työpäivän jälkeinen palautumisen tarve on pienempi (Pennonen 2021: 38–39). Mikrotaukoharjoitus on meidän laatimamme. Sen kautta halusimme tuoda esiin hetkiä, jolloin mikrotauko on mahdollinen. Koemme, että mahdollisuuksia löytyy, kunhan vaan oppii huomaamaan sopivat hetket.

### **Täydellinen tauko**

Saimme palautetta keskeneräisestä oppaasta. Palautteessa ehdotettiin, että lisääsimme oppaaseen osion "Täydellinen tauko". Palautteessa toivottiin, että listaisimme osioon muutaman hyvän taukoidean ja esittelisimme niihin liittyviä harjoituksia. Täydellinen on kuitenkin jotakin, mikä on toiselle toista ja toiselle jotain muuta. Mietimme, kuinka

saamme kehitettyä tauon, joka olisi täydellinen kaikille. Tulimme siihen tulokseen, että tarve ja toteutus lähtee ihmisestä itsestään ja jokainen määrittelee itse, millainen on täydellinen tauko juuri hänelle. Positiiviset tunteet ja rentouttava tekeminen tauon aikana lisäävät palautumista, joten olisikin tärkeää nauttia tauosta juuri itselleen mieluisella tavalla (Pennonen 2021: 40). Täydellisen tauon pohtiminen pyrkii herättelemään lukijaa ja miettimään, miten hän voi lisätä 5–15 minuutin ajan hyvinvointia työpäivään. Tämä on viimeinen sivu ennen loppukiitoksia, joten toivomme, että lukija hyödyntää jo aiemmin kerrottua ja opittua pohtiessaan täydellistä taukoa itselleen. Annamme myös vinkkejä, miten voisi mahdollisesti lisätä palauttavia hetkiä työpäivään tekemällä jotakin sellaista, mitä voi tehdä lasten kanssa. Innoituksena tähän tehtävään hyödynsimme Mankan ja Mankan (2023: 253) työkalua työntekijän oman työhyvinvoinnin tueksi, jossa pyritään itsereflektioon.

### **Kiitos sinulle**

Lisäsimme oppaaseen kiitos- osion, sillä halusimme kiittää yhteistyöpäiväkotimme varhaiskasvatustiimiä mahdollisuudesta tehdä opas heille. Halusimme myös kiittää heitä saamastamme palautteesta oppaan kehittämisessä. Kirjoitimme, että oppaaseen tutustunut varhaiskasvatustiimin jäsen voi kiittää itseään siitä, että hän on ottanut aikaa työhyvinvointinsa tukemiselle. Tällä halusimme muistuttaa heitä siitä, että pieni tai suuri hyvinvoinnin eteen käytetty hetki on merkityksellinen ja tärkeä. Sanavalinnoilla pyrimme tukemaan itsemyötätuntoista ajattelua. Osioon liittyy kesäinen kuva pitkospuista rehevässä heinikossa, joka johdattaa mutkitellen eteenpäin. Pitkospuut vievät eteenpäin, mutta kuvassa näkyy mutka, jonka taakse ei näe. Kuvalla halusimme ilmentää polkua, joka vie eteenpäin, mutta sitä mitä vastaan tulee, ei voi tietää. Toivomme, että varhaiskasvatustiimi lähtee seuraamaan työhyvinvointi- ja tunnetaitopolkua eteenpäin, vaikka se johdattaisikin tuntemattomaan.

## **8 Arviointi**

Tässä luvussa arvioimme sitä, kuinka opinnäytetyönämme syntynyt opas vastaa kehittämistehtävän asettamiin tavoitteisiin. Olemme toteuttaneet oppaan eräälle Helsingin kaupungin päiväkodille johtajalta tulleeseen tarpeeseen tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Keräsimme oppaasta palautetta ensimmäisen kerran keskeneräisestä versiosta kahden viikon ajan sekä toisen kerran lähes valmiista versiosta yhden viikon ajan. Saimme yhteensä kaksi palautetta. Ensimmäisen palautteen saimme paperisena ja toi-

sen E-lomakkeella. Näiden lisäksi saimme yhden sähköpostiviestin, jossa varhaiskasvatustiimin jäsen antoi avointa palautetta oppaastamme. Palautteiden lukumäärä jäi niukaksi, jonka vuoksi ne eivät anna luotettavaa tietoa koko varhaiskasvatustiimin näkökulmasta. Päätimme kuitenkin hyödyntää saatuja palautteita oppaan arvioinnissa, sillä koimme ne tärkeiksi ja arvokkaiksi.

Kehittämistehtävän kannalta oli tärkeää luoda materiaali, joka soveltuisi yhteistyöpäiväkodin kaikille lasten kanssa työskenteleville aikuisille riippumatta heidän koulutustustaan. Opasta tehdessämme pohdimme sitä, kuinka laajasti kerromme aiheista ja kuinka paljon varhaiskasvatustiimi tietää entuudestaan tunnetaidoista ja työhyvinvoinnista. Mietimme myös, sivuammeko oppaan aiheesta, kun keskityimme niin tarkasti stressiin ja palautumiseen. Lähdemateriaalin perusteella koimme kuitenkin, että molemmat niistä ovat sekä työhyvinvoinnin että tunnetaitojen kannalta välttämättömiä aihealueita, sillä ne vaikuttavat molempiin. Ensimmäisessä palautteessa kävi ilmi, että vastaaja oli käynyt erillisen tunnetaitokoulutuksen eikä sen vuoksi kokenut saavansa uutta tietoa tunnetaidoista tai työhyvinvoinnista, mutta koki oppaan siitä huolimatta hyödylliseksi sekä itselleen, että työyhteisölleen. Toisessa palautteessa vastaaja koki saaneensa uutta tietoa sekä työhyvinvoinnista, että tunnetaidoista. Kysyttäessä hänen tunnetaidoistaan, vastaaja oli osittain eri mieltä väittämään "Koen omaavani hyvät tunnetaidot". Vastaaja koki oppaan hyödylliseksi itselleen sekä oli osittain samaa mieltä siitä, että opas oli hyödyllinen työyhteisölle. Näiden palautteiden perusteella koimme onnistuneemme hyvin tavoitteessamme, sillä riippumatta vastaajien erilaisesta tunnetaitosaamisesta, he molemmat kokivat oppaan hyödylliseksi sekä itselleen että työyhteisölleen. Oppaan tavoitteena oli tukea yksittäisen varhaiskasvatustajan työhyvinvointia tunnetaitojen avulla, joten se, että opas koettiin hyödylliseksi myös työyhteisölle, vahvisti näkemystämme oppaan merkityksellisyydestä ja tärkeydestä. Olimme pyrkineet siihen, että jokainen varhaiskasvatustiimin jäsen hyötyisi oppaasta kokipa hän työhyvinvointinsa millaiseksi tahansa.

Tarkoituksenamme oli tarjota opas koko varhaiskasvatustiimille. Valitettavasti suunnitellessamme opasta emme ottaneet huomioon sitä, että kohderyhmämme kaikki jäsenet eivät puhu suomea äidinkielenään. Yhteistyöpäiväkodissa on työntekijä, jonka suomen kielen taso ei tietojemme mukaan välttämättä riitä oppaan hyödyntämiseen sellaisenaan. Tämä kävi ilmi siinä vaiheessa, kun opas oli jo viimeistelyvaiheessa. Pohdimme, voisimmeko tehdä oppaasta hänelle oman version hänen äidinkielellään käyttämällä Google-kääntäjää apuna. Tulimme siihen tulokseen, että jätämme käännöksen tekemättä, sillä opinnäytetyön aikataulu oli tiivis ja riski virheellisestä käännöksestä

kääntäjäohjelman avulla oli mahdollinen. Aiomme kuitenkin opasta esitellessä ehdottaa, että kyseinen työntekijä voisi halutessaan perehtyä oppaaseen valitsemansa käännösohjelman avulla. Jälkikäteen pohdittuna olisimme voineet toteuttaa oppaan myös selkokielellä, jolloin se olisi ollut saavutettavampi kaikille varhaiskasvatuksessa tällä hetkellä työskenteleville riippumatta heidän äidinkielestään. Mikäli yhteistyöpäiväkoti haluaa tarjota oppaan tulevaisuudessa uusille työntekijöille, selkokielinen opas olisi soveltuvampi myös sellaisille työntekijöille, joiden suomen kielen taitotaso ei riitä oppaassa esitettyyn kieleen.

Halusimme tarjota varhaiskasvatustiimille oppaan, joka olisi rakenteeltaan selkeä ja kooltaan sopiva varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä käytettäväksi. Ideointivaiheessa jouduimme pohtimaan muun muassa sitä, millaista tietoa ja harjoituksia valitsimme sekä mikä niiden välinen suhde on, jotta opas olisi mielenkiintoinen ja että teoria tukisi harjoituksia mahdollisimman hyvin olematta kuitenkaan liian raskas sisäistettäväksi ja luettavaksi. Koemme onnistuneemme avaamaan teoriaa sopivissa määrin suhteessa harjoituksiin. Saamamme palaute tuki tätä, sillä ensimmäisessä palautteessa oppaan koko, tieto-osuuksien määrä ja harjoitusten määrä arvioitiin sopivaksi. Myös toisesta arvioinnista saadun palautteen mukaan oppaan koko oli sopiva. Oppaan rakenne arvioitiin selkeäksi, teksti sujuvaksi ja ymmärrettäväksi molemmissa palautteissa. Oppaan rakennetta arvioitaessa, saimme palautteeksi ”kivat vaihtelevan tyylliset otsikot”. Kysyessämme avoimella kysymyksellä oppaan onnistumisista, saimme vastauksen ”selkeät ohjeet ja tärkeä aihe”.

Tavoitteenamme oli tarjota opas, jonka voisi ottaa arjen ja työn rinnalle. Harjoituksia valittaessa meidän oli huomioitava varhaiskasvatusympäristön ajoittainen kiire ja pyrittävä siihen, että harjoitukset olisivat sellaisia, että ne voi toteuttaa ilman ylimääräistä materiaalia ja niin, etteivät ne kuormittaisi entisestään varhaiskasvatustiimiä. Ensimmäisen palautteen mukaan oppaan harjoitukset olivat sellaisia, että vastaaja koki ne helposti toteutettaviksi sekä sellaisiksi, joita vastaaja voisi toteuttaa työssään ja arjessaan. Toisessa palautteen vastauksissa tuli ilmi, että vastaaja ei ollut kokeillut harjoituksia ja syynä oli ajan puute. Vastaaja koki kuitenkin, että aikoo tulevaisuudessa hyödyntää opasta työhyvinvointinsa tukena. Lisäksi vastaaja oli osittain samaa mieltä siitä, että ”harjoitukset on helppo toteuttaa työn arjessa”. Koemme onnistuneemme tavoitteesamme valita helppoja, työn arkeen sopivia harjoituksia. Lisäksi molemmissa palautteissa tuli ilmi, että vastaajat aikovat hyödyntää harjoituksia tulevaisuudessa.

Oppaan ulkonäkö on mielestämme selkeä ja yhtenäinen. Harjoitusosiot erottuivat selkeästi teoriaosuuksista, sillä ne olivat omissa laatikoissaan. Kolme isoa luontokuvaa ja

yksi lampun kuva elävöittävät oppaan ulkonäköä. Fontti ja fontin väri pysyvät samana selkeyden vuoksi. Oppaan ulkoasussa on pääsääntöisesti kaksi roosan eri sävyä, vaalea ja tumma. Tämä luo mielestämme yhteneväisen ja miellyttävän ulkoasun oppaalle. Ihmisillä on kuitenkin erilaiset mieltymykset ja oletettavasti jokaista lukijaa valitsemamme ulkoasu ei miellytä. Käyttämällä eri värejä oppaan eri osioissa, olisimme voineet tehdä oppaasta mahdollisesti kiinnostavamman ja esteettisesti vaihtelevamman. Lisäksi tämä olisi voinut auttaa lukijaa hahmottamaan ja erottamaan osiot toisistaan. Teimme oppaan PowerPoint-ohjelmalla, sillä meillä molemmilla oli ohjelma koulun kautta käytössä ja yhteinen ja yhtäaikainen työskentely oli helppoa ja vaivatonta. Käyttämällä toista ohjelmaa, esimerkiksi graafisen suunnittelun työkalua Canvaa, olisimme voineet saada oppaan ulkoasuun enemmän vaihtelua, mutta työskentely olisi saattanut olla haasteellisempaa.

Toivoimme enemmän palautetta oppaastamme koko kohderyhmältä. Palaute olisi ollut tärkeää, sillä halusimme kohdistaa oppaan nimenomaan työelämäkumppanipäiväkodin varhaiskasvattajille, ja palautteen avulla olisimme voineet vastata entistä paremmin varhaiskasvatustiimin tarpeisiin. Pohdimme, oliko kiireellä ja kuormituksen tasolla vaikutusta saamamme palautteen määrään. Varhaiskasvatustiimin jäsen kertoi palautteessa, että hän ei ollut tutustunut oppaaseen ajan puutteen vuoksi. Opas oli esillä useita viikkoja, joten jäimme pohtimaan, olisiko pidempi vastausaika mahdollistanut sen, että useampi varhaiskasvatustiimin jäsen olisi vastannut arviointiin, vai oliko varhaiskasvatustiimillä sellainen tilanne, että aikaa ei ollut mihinkään työn ulkopuoliseen. Pohdituttamaan jäi, että jos tämä oli syynä, oliko tilanne vain sen hetkinen vai onko tilanne jatkuvasti vastaavanlainen. Jäimme myös pohtimaan oppaan kokoa. Saamamme kahden palautteen mukaan koko koettiin sopivaksi, mutta on huomioitava, että palautteiden määrä on pieni. Mietimme olisiko pienempi opas ollut sittenkin sopivampi kohderyhmälle ja mahdollistanut sen, että useampi varhaiskasvatustiimin jäsen olisi tutustunut siihen opinnäytetyöprosessin aikana.

Molemmissa arvioinneissa oli tilaa kehittämissuhteille ja vapaalle sanalla. Ensimmäisessä palautteessa kiiteltiin itsemystätunnon nostamista omaksi osiokseen. Koimme osion itsekin tärkeäksi, joten halusimme lisätä palautteen myötä osioon vielä kolme harjoitusta lisää. Sama vastaaja ehdotti, että oppaassa esiteltäisiin vagus-hermo sekä monipuolisemmin keinoja, joilla rauhoittaa kehoa. Mainitsimme oppaassa vagus-hermon lyhyesti yhden tehtävän yhteydessä, mutta emme löytäneet määrääjassa tarpeeksi sopivaa tietoa vagus-hermosta, joten totesimme, että emme pysty vastaamaan palautteeseen tarkemmin. Meidän olisi kannattanut toteuttaa arvionnit hieman aikaisemmassa vaiheessa, jotta meillä olisi ollut enemmän aikaa reagoida palautteisiin.

Muokkasimme opasta kuitenkin muiden palautteiden pohjalta, joten koimme onnistuneemme huomioimaan saadut palautteet hyvin. Ensimmäisen palautteen pohjalta oppaaseen lisättiin luonto-osuus sekä lihasrentoutus. Saimme myös ehdotuksen lisätä oppaan loppuun osio täydellisestä tauosta. Palautteen antaja toivoi osioon valmiita ideoita täydelliseen taukoon. Pohdittuamme palautetta, lisäsimme kyseisen osion, mutta jätimme lukijan päätettäväksi ja määriteltäväksi sen, minkälainen olisi hänen mielestään täydellinen tauko. Jokaisen varhaiskasvatustiimin jäsenen olisi tärkeää nauttia tauosta juuri itselleen mieluisella tavalla (Pennonen 2021: 40).

Kokonaisuudessaan koemme onnistuneemme luomaan oppaan, joka sopii hyvin varhaiskasvatustiimin arkiseen käyttöön työhyvinvoinnin tueksi. Koemme, että opas vastaa johtajalta tulleeseen tarpeeseen kehittää työhyvinvointia, sillä oppaassa on useita helposti toteutettavia harjoituksia, jotka tukevat työhyvinvointia, ja tiiviitä, mutta kattavia tieto-osuuksia. Opas sopii mielestämme myös kehityskeskustelujen tueksi, sillä monet oppaan tehtävistä herättelevät pohtimaan muun muassa omaa työhyvinvointia, tunnetaitoja, stressin kokemista ja palautumista. Näillä on tärkeä rooli siinä, kuinka varhaiskasvatustiimin jäsen työskentelee, on osa työyhteisöä sekä toimii vuorovaikutuksessa lasten ja aikuisten kanssa. Esimerkiksi huomaamalla stressin merkit ja palautumisen haasteet ajoissa, on mahdollista toimia ennen kuin ne eskaloituvat työuupumukseksi (Pennonen 2021: 30–31).

Olemme erittäin tyytyväisiä laatimaamme oppaaseen ja koimme onnistuneemme tavoitteissamme. Palautteet tukivat kokemustamme. Opasta kehuttiin todella upeaksi ideaksi ja oppaan aiheen koettiin olevan tärkeä. Sähköpostilla saadun palautteen mukaan aihe koettiin tärkeäksi ja opas sisälsi ”paljon hyviä juttuja”. Lähes valmis opas arvioitiin numerolla 5, joka oli yhtä kuin kiitettävä.

## 9 Pohdinta

Laatimamme kehittämistehtävän aihe nousi yhteistyökumppanipäiväkodin johtajan tarpeesta tukea varhaiskasvatustiimin jäsenten työhyvinvointia. Varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen on tärkeä ja ajankohtainen aihe. Aihetta on tutkittu ja se on ollut myös jonkin verran esillä mediassa viime aikoina. Tutkimusten mukaan varhaiskasvattajien hyvinvointi on heikentynyt ja siihen ovat vaikuttaneet esimerkiksi pula pätevistä henkilökunnasta, työmäärä- ja vaatimukset, toimintaympäristön vaikutukset ja kiire. Lähdimmekin innokkaasti laatimaan opasta, joka olisi helppokäyttöinen

työväline varhaiskasvatustiimille. Opas sekä antaa tietoa työhyvinvointiin ja tunnetaitoihin liittyvistä aiheista, että tarjoaa harjoituksia, joiden avulla aihealueita voi opetella. Työhyvinvoinnin ja tunnetaitojen tueksi on olemassa useita kirjojen muodossa olevia oppaita, mutta ei oppaamme kaltaista kokonaisuutta, joka keskittyy työhyvinvointiin tunnetaitojen näkökulmasta. Lisäksi oppaamme sisältää ainoastaan harjoituksia, joita voi tehdä ilman erillistä materiaalia lyhyessäkin ajassa.

Opas on laadittu olemassa olevan tutkimustiedon ja lähdemateriaalin pohjalta. Valitsimme tukea työhyvinvointia tunnetaitojen avulla, sillä tunnetaidot ovat tiiviissä yhteydessä ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja ne ovat jotakin, mihin ihminen voi itse vaikuttaa työskentelyoloista huolimatta ja missä hänen on mahdollista kehittyä harjoittelun myötä. Tutustuessamme työhyvinvoinnin ja tunnetaitojen teoriaan, emme olleet etukäteen ajatelleet, että itsemyyötätunto, tietoinen läsnäolo ja kehotietoisuus nousisivat vahvasti esiin. Nämä kolme aihealuetta toimivat sekä rinnakkain, että osittain loimittain ja niiden kautta on mahdollista edistää niin tunnetaitoja kuin työhyvinvointia. Nämä kolme löysivätkin kuin yllättäen oppaamme sivuillemme. Myös stressi ja palautuminen nousivat lähdemateriaalissa selkeästi esiin, joten nekin saivat omat osionsa oppaasta. Harjoitusten laatimisessa hyödynsimme jo olemassa olevia kirjoja ja suurin osa harjoituksista on poimittu niistä. Osa muokkasimme ja muutaman laadimme myös itse. Monet harjoituksista pohjaavat itsereflektioon.

Suunnitteluvaiheessa kysyimme kohderyhmältämme palautetta kahteen kertaan. Saimme yhteensä kaksi vastausta palautteeseen sekä yhden avoimen palautteen sähköpostin muodossa. Olisimme toivoneet enemmän palautetta ja jäimmekin pohtimaan, oliko esimerkiksi kiire ja kuormitus syinä palautteiden vähyyteen. Saatua palautetta oli erittäin kannustavaa, positiivista ja aihe koettiin tärkeäksi. Muokkasimme opasta palautteiden pohjalta. Koimme, että muokkaukset kohdensivat opasta entistä paremmin kohderyhmällemme sopivammaksi. Yhteen palautteessa esiintyneeseen toiveeseen emme pystyneet reagoimaan lainkaan ja erään toisen palautteen toiveen toteutimme, mutta erilaisena kuin toivottiin. Olisimme voineet tiedustella kohderyhmän äidinkieliä suunnitteluvaiheessa, sillä emme huomioineet oppaan toteutuksessa, että yksi varhaiskasvatustiimin jäsen ei puhu suomea äidinkielenään. Oppaan esittelyn yhteydessä ajattelimme kuitenkin ehdottaa hänelle eri käännösohjelmia, joiden avulla oppaaseen voi tutustua. Olisimme myös voineet toteuttaa oppaan selkokielellä, niin se olisi ollut saavutettavampi.

Kehittämistehtävämme tuotoksena syntynyttä opasta olisi mahdollista kehittää niin, että tunneälyn ja vagus-hermon toiminnasta kerrottaisiin enemmän. Kehittämistehtävän ideointivaiheessa koimme, että oppaassa olisi tärkeää tuoda esille aivojen toimintaa tunnereaktioiden aikana, kuten niin sanottujen liskoivojen taistele tai pakene-reaktio. Näin olisimme voineet lisätä varhaiskasvatustiimin tietoisuutta siitä, miksi ihminen toimii joskus niin kuin toimii, ja tätä kautta muun muassa lisätä ja tukea kohderyhmän myötätuntoista ajattelua. Saamamme palautteen mukaan oppaaseen toivottiin vagus-hermon sisällyttämistä. Päädyimme kuitenkin rajaamaan aivojen ja vagus-hermon tarkemman tarkastelun pois oppaastamme henkilökohtaisten resurssien riittämättömyyden vuoksi. Koemme, että käytössämme olleet resurssit eivät olisi riittäneet siihen, että olisimme pystyneet sisäistämään aihealueet riittävän kattavasti sekä laatimaan aiheista selkeät, kattavat, mutta tiiviit tieto-osiot, sekä löytämään niihin sopivat harjoitukset. Opasta voisi myös kehittää niin, että jokaiseen osioon lisäisi enemmän ja monipuolisemmin harjoituksia. Osa harjoituksista voisi olla sellaisia, joihin tarvitaan materiaalia. Päiväkodissa varhaiskasvattajat pystyisivät käyttämään esimerkiksi maalausvälineitä, joten niitä voisi hyödyntää luovassa toiminnassa. Luova toiminta voi toimia mielihyvää ja rentoutumista lisäävänä tekijänä. Oppaan ulkoasusta olisi saattanut saada mielenkiintoisemman, mikäli olisimme käyttäneet jotain muuta ohjelmaa kuin Power Pointtia. Koemme, että kaikki varhaiskasvatuksessa työskentelevät voivat hyötyä oppaastamme, joten yhtenä kehittämisideana voisi olla oppaan tarjoaminen esimerkiksi kaikille Helsingin päiväkodeille. Vaikka olemme kohdistaneet oppaan varhaiskasvatuksen työntekijöille, pienillä muutoksilla pystyisimme tekemään oppaasta sellaisen, että se soveltuisi hyvin tukemaan myös muiden, kuten sosiaali-, alojen ammattilaisten työhyvinvointia.

Työskentelyprosessi on ollut antoisa, mielenkiintoinen ja ajoittain myös haastava. Koemme oppineemme paljon ja saaneemme uutta sisältöä ja työvälineitä aiheesta, joka kulkee mukana ihan jokaisessa työssä. Tulevina sosiaalialan ammattilaisina, on hyvä osata pitää huolta omasta työhyvinvoinnistaan, sillä työ voi kuormittavaa. Opinnäyte-työprosessikin on välillä haastanut hyvinvointiamme, sillä opintojen, kokoaikaisten töidemme ja perhe-elämän yhteensovittaminen ei ole aina sujunut helposti. Olemme hyödyntäneet oppaan tietoa ja ottaneet käyttöön harjoituksia omissa töissämme ja arjessamme. Voimmekin arvioida harjoitukset toimiviksi ja työhyvinvointia tukeviksi. Olisi kuitenkin mielenkiintoista tietää, kuinka opas otetaan vastaan yhteistyöpäiväkodissa sekä millaiseksi varhaiskasvatustiimin jäsenet kokevat työhyvinvointinsa oppaan käyttöönoton jälkeen. Olisi myös mielenkiintoista kuulla, hyödyntääkö johtaja opastamme osana uusien työntekijöiden perehdytyspakettia tai osana varhaiskasvattajien kehitys-

keskusteluja. Toivomme, että mahdollisimman moni varhaiskasvatustiimin jäsen innostuisi oppaan myötä pitämään huolta työhyvinvoinnistaan, sillä se miltä töissä oleminen tuntuu, on tärkeä osa elämää.

## Lähteet

Ammattibarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. <[https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/104583605/Ammattibarometri\\_2\\_2022.pdf/ac0c6da7-3288-8fda-7561-acb8c8bc6150/Ammattibarometri\\_2\\_2022.pdf?t=1667285333023](https://valtioneuvosto.fi/documents/1410877/104583605/Ammattibarometri_2_2022.pdf/ac0c6da7-3288-8fda-7561-acb8c8bc6150/Ammattibarometri_2_2022.pdf?t=1667285333023)>. Viitattu 21.1.2024.

Andrew, Yarrow 2015. What we feel and what we do: Emotional capital in early childhood work. Julkaisussa: *An International Research Journal*. 35 (4). 351–365. <<https://www.tandfonline-com.ezproxy.metropoli.fi/doi/full/10.1080/09575146.2015.1077206>>. Viitattu 29.4.2024.

Bosch, Christine & Sonnentag, Sabine & Pinck, Anna Sophia 2018. What makes for a good break? A diary study on recovery experiences during lunch break. Julkaisussa: *Journal of occupational and organizational psychology*. 91 (1). 134–157. <<https://bpspsychub-onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.metropoli.fi/doi/full/10.1111/joop.12195>>. Viitattu 29.4.2029.

Eskelinen, Mervi & Hjelt, Hanna 2017. Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallinen selvitys 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80737/okm39.pdf?sequence=3&isAllowed=y>>. Viitattu 21.1.2024.

Fäldt, Sanna 2019. *Nauti työstäsi!* Helsinki: Bazar Kustannus Oy.

Goleman, Daniel 2006. *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.

Golnick, Teija & Ilves, Vesa 2021. Opetusalan työolobarometri 2021. OAJ. <[https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj\\_opetusalan\\_tyoolobarometri\\_2021.pdf](https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf)>. Viitattu 28.10.2023.

Heilala, Cecilia & Kalland, Mirjam & Lundkvist, Marina & Forsius, Maria & Vinche, Laszlo & Santavirta, Nina 2022. Work demands and work resources: Work Demands and Work Resources: Testing a Model of Factors Predicting Turnover Intentions in Early Childhood Education. Julkaisussa: *Early Childhood Education Journal*. 50 (3). 399–409. <<https://doi.org/10.1007/s10643-021-01166-5>>. Viitattu 26.4.2024.

Helsingin kaupunki 2023. Varhaiskasvatuksen sosionomilla on selkeä työnkuva Helsingissä – ”Tervetuloa meille töihin!”. 2.3.2023. <<https://www.hel.fi/fi/uutiset/varhaiskasvatuksen-sosionomilla-on-selkea-tyonkuva-helsingissa-tervetuloa-meille-toihin#:~:text=Varhaiskasvatuksen%20sosionomi%20suunnittelee%2C%20arvioi%20ja%20sosiaalipedagogisia%20näkökulmia%20ja%20osaamista.>>. Viitattu 31.12.2023.

Helsingin kaupunki 2024a. Päiväkodit. <<https://www.hel.fi/fi/kasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/varhaiskasvatus-paivakodissa/etsi-kunnallisia-paivakoteja>>.

<https://www.hel.fi/fi/kasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/varhaiskasvatus-paivakodissa/etsi-kunnallisia-paivakoteja>>. Viitattu 7.3.2024.

Helsingin kaupunki 2024b. Helsingin kaupunki korottaa yli 4500 työntekijän palkkaa – mukana varhaiskasvatuksen opettajat, sosiaalityöntekijät ja psykologit. 28.2.2024. <<https://www.hel.fi/fi/uutiset/helsingin-kaupunki-korottaa-yli-4-500-tyontekijan-palkkaa-mukana-varhaiskasvatuksen-opettajat>>. Viitattu 1.3.2024.

Hurmas, Mira 2022. Päiväkodin työntekijät paljastavat sen, mitä ei saa kertoa vanhemmille – ”Välillä lapsi saa ruokailussa vain lasin vettä”. Iltä-Sanomat 22.9.2022. <<https://www.is.fi/perhe/art-2000009071808.html>>. Viitattu 7.3.2024.

Jääskinen, Anne-Mari & Pelliccioni, Sanna 2017. Mitä sä rageet? Lapsen ja nuoren tunnetaitojen tukeminen. Helsinki: Lasten keskus & Kirjapaja Oy,

Kabat-Zinn, John 2021. Olet jo perillä – Tietoisien läsnäolon taito. Tallinna: Tallinna Raamatuutrükikoja OÜ.

Kangas, Jonna & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki & Sirvio, Katja & Hjelt, Hanna & Fonsén, Elina 2022. ”Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä”. Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus & Aika*. 16 (2). 72–89. <<https://journal.fi/kasvatusja aika/artic le/view/109089>>. Viitattu 21.9.2023.

Karjalainen, Piia & Pihlaja, Päivi & Koskenalho, Ninnu & Palosaari, Oona & Kouvonen, Petra 2022. Tukea arkeen! – Keinoja lasten ja nuorten emotionaalisten, sosiaalisten ja käyttäytymisen taitojen tukemiseksi. Opetushallitus. <[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Tukea\\_arkeen.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Tukea_arkeen.pdf)>. Viitattu 27.3.2024.

Keltikangas-Järvinen, Liisa 2008. Temperamentti, stressi ja elämäntilanne. Helsinki: WSOY.

Kinanen, Sipuliina 2023. Varhaiskasvatuksessa tehdään vaativaa työtä niukoilla resursseilla. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <<https://www.oaj.fi/contentassets/d8c8dc6452594884921a3e46f04837bd/oaj-barometriartikkeli-vaka.pdf>>. Viitattu 20.3.2024.

Koordinaatioryhmä esittää useita uudistuksia varhaiskasvatuksen työvoimapulan helpottamiseksi Helsingissä 2022. STT 29.9.2022. <<https://www.sttinfo.fi/tiedote/69952889/koordinaatioryhma-esittaa-useita-uudistuksia-varhaiskasvatuksen-tyovoimapulan-helpottamiseksi-helsingissa?publisherId=60577833&lang=fi>>. Viitattu 14.4.2024.

Korpela, Kalevi & Kinnunen, Ulla, 2011. How is leisure time interacting with nature related to the need for recovery from work demands? Testing multiple mediators. *Julkaissuissa: Leisure Sciences*. 33. 1–14. <<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/01490400.2011.533103?needAccess=true>>. Viitattu 27.4.2024.

Kuusiholma-Linnamäki, Julia & Sarkkinen, Tuomas & Vlasov, Janniina & Fonsén, Elina & Heikkinen, Suvi & Hjelt, Hanna & Lahtinen, Jarkko & Lohi, Noora & Mäkelä, Mikko & Siippainen, Anna 2023. Päiväkodin johtajan työ: Johtamiskokonaisuudet, varajohtamisen rakenteet ja johtajan työhön kohdistuvat odotukset. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisuja. Julkaisut 29:2023. <[https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/Karvi\\_2923.pdf](https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/Karvi_2923.pdf)>. Viitattu 24.3.2024.

KVTES 2022–2025. Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus. Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat KT. <<https://www.kt.fi/sopimukset/kvtes/2022>>. Viitattu 29.3.2024.

Köngäs, Mirja 2019. Tunneäly varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Larja, Liisa & Peltonen, Juho 2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaantongelmat vuonna 2022. Työvoimatiekartat -hankkeen loppuraportti. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Työvoimatiekartat\\_hankkeen%20loppuraportti\\_tarkistettu.pdf?sequence=10&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Työvoimatiekartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf?sequence=10&isAllowed=y)>. Viitattu 7.3.2024.

Lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa – Työtä lasten parhaaksi 2022. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. <[https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/lastenhoitajana\\_varhaiskasvatuksessa\\_2022\\_web.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/lastenhoitajana_varhaiskasvatuksessa_2022_web.pdf)>. Viitattu 1.3.2024.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... – Työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.

Lyly- Yrjänäinen, Maija 2023. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 2023:13. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM\\_2023\\_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Viitattu 30.10.2023.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Michels, Nathalie & Debra, Gillian & Mattheeuws, Louise & Hooyberg, Alexander 2022. Indoor nature integration for stress recovery and healthy eating: A picture experiment with plants versus green color. Julkaisussa: Environmental Research 212. 1–10. <<https://www-sciencedirect-com.ezproxy.metropolia.fi/science/article/pii/S0013935122009707?via%3Dihub>>. Viitattu 29.4.2024.

Mäkelä, Heli & Trogen, Tiia 2022. Tunteita päästä varpasiin – Kehotietoisuus lapsen ja aikuisen tunnetaitojen tukena. Helsinki: Kirjapaja.

Nummenmaa, Lauri 2019. Tunne-kartasto – Kuinka tunteet tekevät meistä ihmisiä. Helsinki: Tammi.

Nummenmaa, Lauri & Glerean, Enrico & Hari, Riitta & Hietanen, Jari 2013. Bodily maps of emotions. Julkaisussa: Proceeding of the national academy of sciences. 2014. 111 (2). 646–651. <<https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.1321664111>>. Viitattu 15.11.2023.

Näin ehkäiset työstressiä. Työterveyslaitos 2024. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus/nain-ehkaiset-tyostressia#:~:text=Liiallinen%20työmäärä%2C%20töiden%20kasautuminen%20ja,sekä%20psyykiseen%20oireiluun%20ja%20masennukseen.>>. Viitattu 23.3.2024.

Onnismaa, Eeva-Leena & Tahkokallio, Leena & Reunamo, Jyrki & Lipponen, Lasse 2017. Ammatin induktiovaiheessa olevien lastentarhanopettajan tehtävissä toimivien arvioita työnkuvastaan, osaamisestaan ja työn kuormittavuudesta. Julkaisussa: Varhaiskasvatuksen tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research. 6 (2). 188–206. <<https://journal.fi/jecer/article/view/114078/67277>>. Viitattu 26.4.2024.

Opetushallitus 2024. Varhaiskasvatuksen turvallisuustyön organisointi ja johtaminen. <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatuksen-turvallisuustyon-organisointi-ja-johtaminen>>. Viitattu 23.3.2024.

Paakkanen, Miia 2022. Empatian voima työssä. Helsinki: WSOY.

Paakkanen, Miia & Martela, Frank & Rantanen, Jarkko & Pessi, Anne Birgitta 2017. Kuinka oppia tunnetaitoja? Teoksessa Myötätunnon mullistava voima. Pessi, Anne Birgitta & Martela, Frank & Paakkanen, Miia (toim.) 2017. 124–150.

Paananen, Maiju & Tammi, Tuure 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairaspöissaolojen moni-ulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. Julkaisussa: Varhaiskasvatuksen Tiedelehti. Journal of Early Childhood Education Research. 6 (1). 43–60. <<https://journal.fi/jecer/article/view/114069>>. Viitattu 18.4.2024.

Pekkarinen, Laura & Erkkilä, Tuomas & Rissanen, Miia 2024. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työkyky ja sen johtaminen: työkyvyttömyysriskeistä ratkaisuihin. Kevan tutkimuksia 1/24. <<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/varhaiskasvatuksen-henkilostollan-kohonnut-riski-tyokyvyttomyyteen/>>. Viitattu 14.4.2024.

Pekkarinen, Laura & Pulkkinen, Johanna M. 2023. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022. <[https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen\\_alan\\_tyohyvinvointi\\_2022.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf)>. Viitattu 21.1.2024.

Peltomaa, Harri 2015. Stressi – Palautuminen ja hyvinvointi: Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehon- ja mielentilaan. Vantaa: Opintoverkko.

Pennonen, Marja 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. Helsinki: Duodecim.

Pietikäinen, Arto 2020. Joustava mieli – Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen ylivallasta. Helsinki: Duodecim.

Puttonen, Sampsa & Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenes Print. <<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 19.9.2023.

Rantanen, Jarkko & Leppänen, Ira & Kankaanpää, Heikki 2020. Johda tunneilmastoa – Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Helsinki: Alma Talent.

Seppänen, Mari 2021. Tunnetaidot voimavarana – Opas sosiaali- ja terveysalalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sirvio, Katja & Ukkonen-Mikkola, Tuulikki & Kangas, Jonna & Hjelt, Hanna & Fonsén, Elina 2023. ”Äänestin jaloillani!” Ammatin vaihtaneiden varhaiskasvatuksen opettajien näkökulmia työn ja toimintakulttuuriin muutokseen. Julkaisussa: Työelämän tutkimus 2023. 21 (1). 84–108. <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/111478>>. Viitattu 25.4.2024.

Talentia 2023. ”Joka aamu töihin tullessa pitää rakentaa henkilöstöpalapeli uudelleen” – Työtehtävien määrä, henkilöstöpula ja johtamisen puutteet kuormittavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä. 24.3.2023. <<https://www.talentia.fi/uutiset/joka-aamu-toihin-tullessa-pitaa-rakentaa-henkilostopalapeli-uudelleen-tyotehtavien-maara-henkilostopula-ja-johtamisen-puutteet-kuormittavat-varhaiskasvatuksen-henkilostoa/>>. Viitattu 24.3.2024.

Tevameri, Terhi 2022. Toimialaraportit: Sosiaali- ja terveystalouden työvoima ja yrittäjä. TEM toimialaraportit 2022:2. Helsinki: Työ- ja Elinkeinministeriö. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163908/TEM\\_2022\\_2\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163908/TEM_2022_2_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Viitattu 4.2.2024.

Trogen, Tiia 2022. Lempeän kasvattajan opas. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Uusi varhaiskasvatuslaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. Päivitetty 20.9.2018. <<https://www.kt.fi/ohjeet/kvtes/varhaiskasvatuslaki-kelpoisuudet-henkilostorakenne.>> Viitattu 15.9.2023.

Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 753/2018. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180753#P3>>. Viitattu 5.2.2024.

Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030 2021. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM\\_2021\\_3.pdf?sequence=1&isAllowed=yZ](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf?sequence=1&isAllowed=yZ)>. Viitattu 9.2.2024.

Varhaiskasvatukseen uutena avauksena henkilöstön rekrytointia ulkomailta 2023. STT 5.10.2023. <<https://www.sttinfo.fi/tiedote/70033860/varhaiskasvatukseen-uutena-avauksena-henkiloston-rekrytointia-ulkomailta?publisherId=60577833>>. Viitattu 1.3.2024.

Varhaiskasvatuksen opettajan työaika 2023. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <<https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyoaika/paivakodit/#ruokailun-valvominen>>. Viitattu 29.3.2024.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>>. Viitattu 12.9.2023.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Opetushallitus. <[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2022\\_2.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf)>. Viitattu 12.9.2023.

Zacher, Hannes & Brailsford, Holly A. & Parker, Stacey L. 2014. Micro-breaks matter: A diary study on the effects of energy management strategies on occupational well-being. Teoksessa *Journal of Vocational Behavior*. 85 (3). 287–297. <<https://www.sciencedirect-com.ezproxy.metropolia.fi/science/article/pii/S0001879114001067?via%3Dihub>>. Viitattu 29.4.2024.

**Liite 1. Tunnetaidot työhyvinvoinnin tukena – Opas varhaiskasvattajille**



**TUNNETAI DOT  
TYÖHYVINVOINNIN  
TUKENA  
- OPAS  
VARHAISKASVATTAJILLE**

**Jaana Kovanen & Ida Sjöholm**

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

29.4.2024

# HYVÄ VARHAI SKASVATTAJA

Käsissäsi on opinnäytetyönämme laadittu opas tukemaan varhaiskasvattajien työhyvinvointia. Varhaiskasvatusala vaatii työntekijöiltään paljon, onkin siis tärkeää muistaa pitää huolta omasta työhyvinvoinnista. Vastuu työhyvinvoinnista on työntekijällä itsellään, työnantajalla, esi-henkilöllä ja työkavereilla. Työnteon tulisi tuntua mielekkäältä ja voimavaroja pitäisi riittää myös työn ulkopuolelle.

Omalla toiminnalla voi vaikuttaa työhyvinvointiin. Tunnetaidot tukevat työhyvinvointia ja siksi opas keskittyy tunnetaitojen vahvistamiseen. Opas rakentuu tieto-osuuksista ja harjoituksista, ja ne pohjautuvat tieteellisiin tutkimuksiin ja lähdekirjallisuuteen.

Harjoitukset tunnistat roosan värisistä laatikoista. Monet harjoitukset pohjautuvat itsereflektioon, sillä itsereflektion avulla on mahdollista oivaltaa mitä ajatuksia mielessäsi liikkuu sekä huomata asioita, jotka vaikuttavat tunteisiisi ja toimintaasi. Itsereflektion avulla voit myös suunnata tarkkaavaisuuden itseen ja omiin kokemuksiin. Tämä kuitenkin vaatii rauhoittumista ja pysähtymistä.

Suosittelimme, että etenet sivunumeroiden mukaisesti, mutta voit myös edetä juuri niin kuin haluat. Osiot ovat omia kokonaisuuksia, mutta niiden sisältö ja harjoitukset linkittyvät muihin osioihin ja lopulta kaikki osiot liittyvät sekä työhyvinvointiin, että tunnetaitoihin. Esimerkiksi mindfulness osiossa voi olla harjoituksia, jotka tukevat sekä läsnäolotaitoja, kehotietoisuutta, että itsemyötätuntoa.

Toivomme, että opas tukee työhyvinvointiasi olemalla helppokäyttöinen työväline. Toivomme myös, että se innostaa sinua pitämään huolta työhyvinvoinnistasi, lisää tietoisuuttasi tunnetaitojen tärkeydestä ja merkityksestä sekä tarjoaa helposti lähestyttäviä ja toteutettavia harjoituksia.

Työhyvinvointiterveisin,

Jaana Kovanen & Ida Sjöholm

# KATSAUS TYÖHYVINVOINNIN JA TUNNETAITOJEN TÄMÄN- HETKISEEN TILAAN



Aloitetaan siis pohtimalla tätä hetkeä. Voit kirjata vastauksia ylös tai käydä keskustelun mielessäsi.

Miten kuvailisit työhyvinvointiasi tilaa juuri nyt? Halutessasi voit käyttää asteikkoa 1-10 (1= heikko, 10= erinomainen). Koetko työsi merkitykselliseksi? Miksi teet juuri tätä työtä? Mitkä tekijät työssä tuovat sinulle voimavaroja, entä mitkä tekijät kuormittavat? Mihin asioihin pystyt vaikuttamaan, mihin et? Onko jotain, mitä voisit tehdä oman terveytesi ja työhyvinvointiasi kohentamiseksi?

Entä miten kuvailisit tunnetaito-osaamistasi tällä hetkellä? Jos sinulta kysytään, miltä sinusta tuntuu, niin miten selvität sen? Alatko miettimään ajatuksiasi vai kenties kuulostelemaan kehoasi? Vai jotain muuta? Kuinka hyvin tunnistat tunteita itsessäsi ja kehossasi? Huomaatko kun olet ylivirittynyt ja millaisia tunteita, ajatuksia ja kehon tuntemuksia se sinussa herättää?

(Pennonen 2021; Mäkelä & Trogen 2022)

Jos koet, että työhyvinvointiasi kaipaa kohennusta, niin mikä on pienin mahdollinen muutos, jonka voit tehdä arjessasi työhyvinvointiasi parantamiseksi? Kokeile sitoutua muutokseen viikon ajan ja katso muuttuiko jokin.

Muutos voi olla esimerkiksi hivenen aikaisempi nukkumaan meneminen, jotta sinulla olisi enemmän energiaa työpäivääsi. (Pennonen 2021)

Pysähdy ja mieti, mitä tunnetta tunnet juuri nyt tässä hetkessä? Minkä nimen antaisit tuolle tunteelle? Mihin kohtaan kehoasi se paikantuu?

(Mäkelä & Trogen 2022)

# MITÄ TYÖHYVINVOINTI ON JA MIKSI SIITÄ KANNATTAÄ PITÄÄ HYVÄÄ HUOLTA?

Tiivistetysti voidaan sanoa, että työhyvinvointi on ihmisen ja työn yhteensopivuutta. Tällöin työn sisältö ja vaativuus kohtaavat työntekijän osaamisen ja kiinnostuksen kanssa. Lisäksi työn ulkoiset tekijät tukevat työn tekemistä. Näitä ovat fyysiset (kuten välineet ja työtilat), sosiaaliset (kuten yhteistyö työntekijöiden, vanhempien ja lasten kanssa) ja taloudelliset (kuten palkkio, työn mielekkyys) puitteet. On tärkeää, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Työhyvinvointia voi ajatella kokonaisuutena, johon vaikuttaa useat eri tekijät. Tekijöitä ovat esimerkiksi terveys, toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet, motivaatio, johtaminen, työyhteisö, työolot, persoona, itsetunto, ajatukset ja tunteet.

4

Käytämme suurimman osan elämästämme joko unessa tai työssä. Se miltä töissä oleminen tuntuu, on tärkeä osa elämää ja sillä on suora vaikutus hyvinvointiin. Jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa työhyvinvointiinsa ja jokaisella työntekijällä onkin oikeus ja velvollisuus vaikuttaa itse siihen, että työskentely tuo iloa ja että työ antaa enemmän kuin ottaa.

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja sitoutunut työhönsä, hän jaksaa työssä hyvin sekä kokee työnimua ja merkityksellisyyden tunnetta. Yksilöiden hyvinvointi heijastuu koko työyhteisöön. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijöillä on turvallinen ja avoin ilmapiiri, he kykenevät antamaan toisilleen sekä myönteistä, että rakentavaa palautetta. Ongelmista uskalletaan puhua ja niihin etsitään yhdessä ratkaisuja. Hyvinvoivassa työyhteisössä huolehditaan osaamisesta ja ammattitaidosta sekä työn kuormittavuus ja työmäärä pidetään kohtuullisena.

# MITÄ TUNNETAIDOT JA TUNNEÄLYKKYYS OVAT?

Tunnetaidot ja tunneäly kulkevat käsi kädessä ja voidaankin sanoa, että tunneäly mahdollistaa kyvyn oppia tunnetaitoja ja se auttaa ymmärtämään, minkä vuoksi sosiaalisissa tilanteissa tulee käyttäytyä tietyllä tavalla ja toimia sen mukaan.

Tunnetaidot ovat kaiken vuorovaikutuksen ja vaikuttamisen ytimessä. Kuka tahansa voi oppia ja löytää oman tapansa toimia tunnetaitoisesti. Tunnetaidot voidaan tiivistää niin, että niihin sisältyy kyky tunnistaa, säädellä ja ilmaista omia tunteitaan. Tunnetaitojen avulla voidaan myös tietoisesti pyrkiä säätelemään toisten ihmisten tunteita, mikäli henkilö ei kykene itse siihen ja etenkin varhaiskasvatustyössä tämä on tärkeä taito. Tunnetaidot ovat osa ihmisen mielenterveyttä, joten niitä kehittämällä on mahdollista tukea kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Tunneälykyys on sekä neurologinen valmius -eli aivojen mahdollisuus vastaanottaa, ymmärtää ja käsitellä tunteita -että kyky kehittää näitä valmiuksia taidoiksi, joiden avulla voimme edistää omaa ja toisten hyvinvointia säätelemällä tunneprosesseja ja tunnereaktioita. Tunneällyn perustaitojen voidaan sanoa kulkevan tunteiden tunnistamisesta kohti tilannekohtaista tunteiden asiaankuuluvaa ja järkiperusteista käyttöä.

5

## LYHYT KATSAUS TUNNEÄLYKKÄIDEN AIVOJEN KEHITTÄMISEEN

Tunneällyn pohja rakentuu jo sikiöaikana aivojen kehittyessä. Tärkeimmät tunneällyn ja tunnetaitojen kehityksen ajanjaksot sijoittuvat varhaislapsuuteen, mutta onneksi ihmisen aivot ovat plastiset - ne siis muovautuvat jatkuvasti-, joten sekä tunneälykkyyttä, että tunnetaitoja voi oppia ja kehittää missä iässä tahansa. Oppiaksemme ja mukauttaaksemme aivojen toimintamalleja, meidän tulee tehdä tietoisista ajattelunmuutosta, harjoitella ja kyseenalaistaa toimintatapojamme ja ajattelumallejamme. Mitä kauemmin ja voimakkaammin tietynlaiset toimintamallit ovat hallinneet aivoissamme, sitä haastavampaa niiden mukauttaminen on.

# MIKSI TUNNETAIDOT VOIVAT AUTTAA VOIMAAN TYÖSSÄ PAREMMIN?

Tunnetaidot vaikuttavat kokonaisvaltaisesti hyvinvointiimme. Tunnetaitoja kehittämällä voidaan parantaa työhyvinvointia riippumatta siitä, minkälaiset työolot varhaiskasvatuksessa vallitsevat. Tässä syitä, miksi tunnetaitoja kannattaa kehittää:

- Tunnetaidot parantavat vuorovaikutusta. Niiden avulla opimme havainnoimaan sekä omia että toistemme tunteita ja säätelemään niitä tilanteeseen sopivalla tavalla.
- Tunnetaitojen avulla voimme kehittää itsetuntemustamme. Jokaisella tunteella on tärkeä viesti kerrottavana, sillä tunteet kertovat meille arvoistamme ja tarpeistamme. Lähtökohtaisesti emme voi valita mitä tunnetta tunnemme, mutta tunnetaitojen avulla voimme opetella kuinka suhtaudumme ja reagoimme tunteeseen. Jos opimme olemaan reagoimatta ensimmäisellä tunteen herättämällä tavalla, voimme katsoa tilannetta muista näkökulmista ja valita paremman tavan toimia. Tunnetaidot siis parantavat ongelmanratkaisukykyä.
- Tunnetaitojen avulla voimme lisätä myötätuntoa sekä itseämme, että muita kohtaan.
- Tunnetaidot auttavat meitä tunnistamaan emotionaalisen kuormituksen. Ensisijainen tunne olisi hyvä oppia tunnistamaan, jotta emme kuormita itseämme toissijaisilla tunteilla. Esimerkiksi jos koemme pelkoa, se voi näyttäytyä vihaisuutena.
- Tunnetaitojen avulla voimme vapautua epämiellyttävistä tunteista ja meidän on mahdollista palautua työn aiheuttamasta kuormituksesta nopeammin.
- Tunnetaitojen avulla voi välttää mahdolliset ristiriidat työyhteisössä. Kielletyt ja torjutut tunteet ovat tyypillisesti työyhteisön ongelma. Kieltämällä ja torjumalla tietyt tunteet tulee kieltäneeksi osan itsestään. Kun tunnistamme tunteemme, voimme ilmaista niitä rakentavalla tavalla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa.
- Hyvät tunnetaidot mahdollistavat paremman työskentelyn lasten kanssa. Tällöin työntekijä kokee onnistumisen tunnetta ja tämä lisää hyvinvointia työssä.

Sirrytään siis tunnetaitojen harjoittelun pariin.



7

# TUNNETAITOJEN OPETTELU ON PROSESSI

—

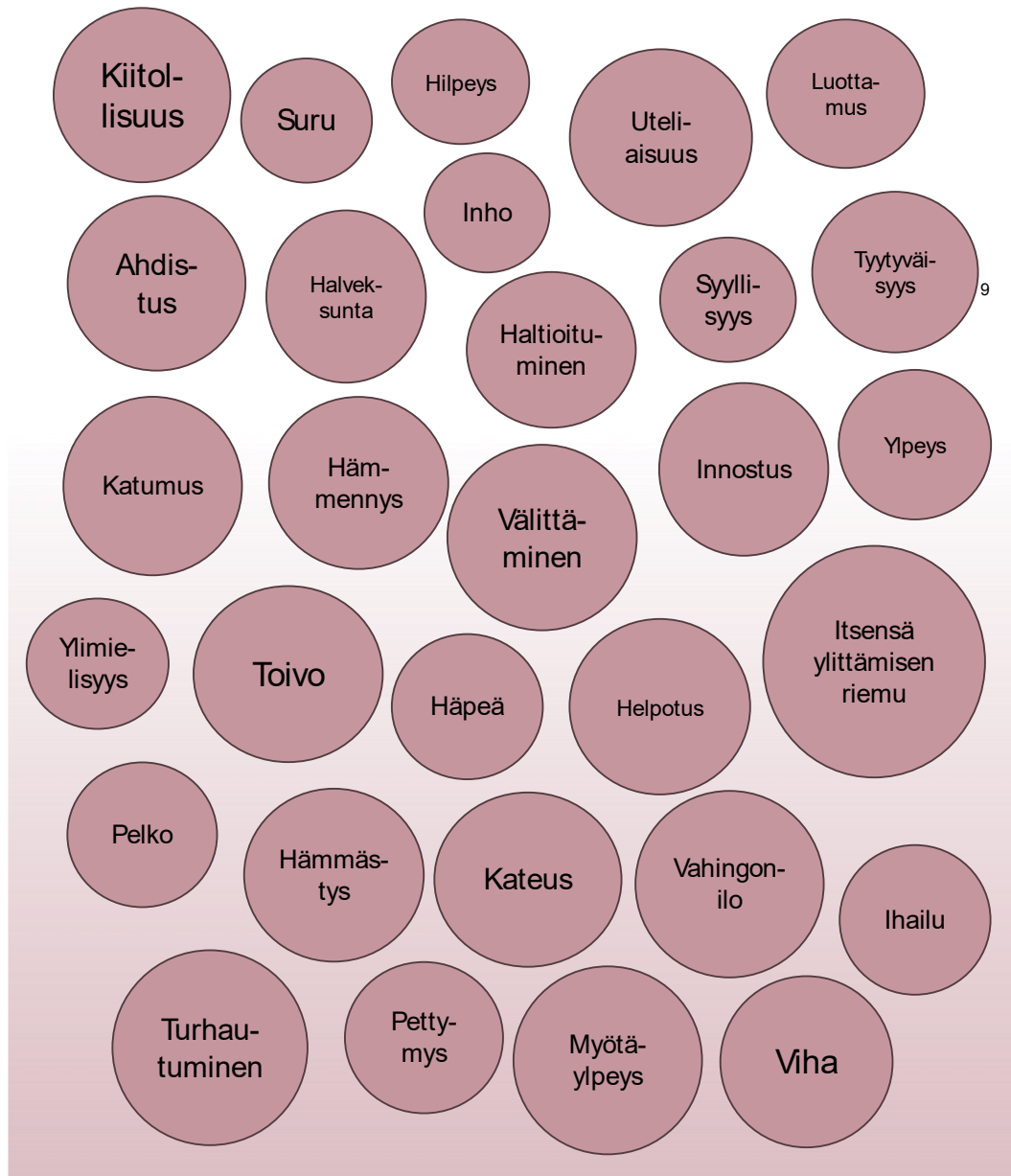
Prosessi voidaan jakaa asteittain eteneviin vaiheisiin. Jotta prosessi voi edetä seuraavaan vaiheeseen, edellinen vaihe on hallittava.

1. TUNTEIDEN TUNNISTAMINEN. Tähän vaiheeseen kuuluu tunteiden havainnointi kehossa ja tunteiden nimeäminen.
2. TUNTEIDEN SIETÄMINEN JA KANNATTELU, eli läsnäolo tunteen kanssa. Tunteen hyväksyminen ja tietoinen läsnäolo tunteen kanssa tukevat tätä prosessin vaihetta.
3. TUNTEIDEN SÄÄTELY, eli kyky käsitellä tunteita oikeassa mittakaavassa tilanteeseen nähden. Keholliset, kuten hengitykseen ja liikkeeseen keskittyvät, harjoitukset tukevat vaihetta.
4. TUNTEIDEN ILMAISEMINEN, eli kyky ilmaista ja purkaa tunteita turvallisella ja rakentavalla tavalla.
5. TUNTEIDEN KÄSITTELY JA PURKAMINEN. Tätä vaihetta ei tarvitse käydä läpi jokaisen tunteen kanssa, vaan joskus riittää, että tunteen hyväksyy, sietää, käsittelee ja ilmaisee. Toisinaan tunteet voivat kuitenkin jäädä kehoon ja mieleen. Jotta tunteet eivät varastoituisi kehoon esimerkiksi jännityksen tai ahdistuksen tunteina tai fyysisinä kiputiloina, tämä vaihe on tärkeä.
6. VOIMAANTUMINEN on seurausta vahvistetuista tunnetaidoista. Tässä yhteydessä voimaantuminen määritellään kyvyksi elää täyttä elämää tunteiden kanssa niin, että tunteet otetaan vastaan ja hyväksytään ne elämään kuuluviksi asioiksi ja kanavoidaan niitä voimavaroiksi.

Itsemyötätunto tukee prosessin jokaista vaihetta, joten harjoitusten jälkeen siirrytään tarkastelemaan sitä tarkemmin.

Tunteen tunnistaminen ja sen viestin kuunteleminen ovat usein avain tunteiden kanssa toimeen tulemiseen. Tunteella on aina jotain kerrottavaa. Tunteet eivät ole hyviä tai pahoja vaan ennemminkin miellyttäviä tai epämiellyttäviä. Jokainen tuntee tunteita eri lailla.

Tunnistatko tunteitasi ja osaatko nimetä niitä?  
Pysähdytkö kuuntelemaan niitä? Tiedätkö mikä tunteen aiheuttaa ja mitä tunteella on kerrottavana? Alla näet työelämään liittyviä tunteita. Millaisia ajatuksia sanat herättävät sinussa? Oletko tuntenut niitä? Minkälaisissa tilanteissa?  
(Paakkanen 2022)



### Tunteiden ilmaisu

Muistele tilannetta, jossa jouduit peittämään tunteesi tai jäit sanomatta mitä tunnet tai väitit tuntevasi jotain muuta kuin aidosti tunsit. Mitä olisit halunnut sanoa tuossa tilanteessa ja mitä olisit halunnut kertoa tunteistasi?

Kuvittele itsesi uudelleen tuohon tilanteeseen paikallaolijoiden kanssa ja kerro heille tunteesi. Näin saat ilmaistua kokematta jääneet tunteet ja sanomatta jääneet sanat. Voit kuvitella itsellesi turvakuplan ympärillesi, jonka sisällä olet turvassa eikä sinun tarvitse pelätä toisten reaktioita. Tarkastele tämän jälkeen omaa oloasi. Miltä sinusta tuntuu kun sait sanottua mitä halusit ja jaettua tunteet joita tunsit? Miltä kehossasi tuntuu?

(Trogen 2022)

10

### Tunteen purkaminen kehoa täristämällä

Seiso rennossa asennossa. Tunnustele miltä kehossasi tuntuu. Huomaatko kireyksiä tai jumeja jossakin päin kehoa? Älä tärisyttämään kehoasi. Liike voi olla pientä, suurta tai keskikokoista. Tarkoitus on vapautua niistä tuntemuksista, joista olisi hyvä päästää irti.

Voit halutessasi vaihtaa tärisyttelyn rytmiä tai kokoa. Jos harjoitus nostaa tunteita pintaan, se on ok. Muista, että kaikki tunteet ovat sallittuja ja sekin on ok, jos et tunne mitään. Muista hengittää. Älä pikkuhiljaa vähentämään täristelyä kunnes pysähdyt.

Tunnustele olotilaasi. Miltä kehossasi nyt tuntuu? Halaa vielä itseäsi ja kiitä harjoituksen tekemisestä.

(Mäkelä & Trogen 2022)

# ITSEMYÖTÄTUNTO

Yksinkertaisimmillaan voidaan sanoa, että itsemyötätunto on sisäistä puhetta, jossa ihminen on itsensä paras ystävä: lempeä, ystävällinen ja ymmärtävä. Helposti uskomme, että ankaruus ja kriittisyys auttavat meitä suoriutumaan paremmin, kun vaikutus on usein päinvastainen. Ankaruudella ja kriittisyydellä tuotamme itsellemme stressiä, masennusta ja ahdistusta. Itsemyötätunnon avulla voimme vähentää pelkoa, masennusta, stressiä, loppuun palamista, epäonnistumisen pelkoa, rauhoittaa itseämme sekä edistää sinnikkyyttä, tunneälykkyyttä, luovuutta ja joustavuutta. Itsemyötätunnon avulla pystymme palauttamaan kehon ja aivojen toiminnallisuuden hätä- ja stressitilasta, säilyttämään omanarvontunteemme tasaisempaan ja toimintakykymme tehokkaampaan. Itsemyötätunto myös tekee muutoksia aivojen fyysiseen kudokseen ja parantaa vastustuskykymme, suojaa sydän- ja verisuonijärjestelmäämme stressiltä sekä parantaa mielialaa ja lisää optimismia.

Itsemyötätunto on kolmiosainen taito. Siihen kuuluu mindfulness, eli tietoisuustaidot, jaetun ihmisyyden ymmärtäminen ja ystävällisyys. Itsemyötätunnon ytimessä on ajatus, että ihminen on arvokas ja riittävä jo olemalla olemassa sekä, että hänelle kuuluu kokemus välittämisestä ja ryhmään kuulumisesta. Jokainen saa geeneissään ja kasvuympäristöissään erilaiset lähtökohdat itsemyötätunnon kehittymiselle, mutta vaikka olosuhteet eivät olisi olleet suotuisat, taitoa voi ja kannattaa kehittää läpi elämän. Oma haavoittuvuus on kuitenkin pystyttävä kohtaamaan, jotta emme häpeä itseämme, emmekä pelkää mitä muut meistä ajattelevat.

Jokaisella meistä on valmius olla armollinen ja lempeä itsellemme, mutta moni meistä ei ole tottunut tai harjoitellut tietoisesti käyttämään tätä valmiutta. Itsemyötätunnon kehittymistä tukevat esimerkiksi mindfulness ja keholliset harjoitteet sekä reflektiivinen ajattelu.

Mieti milloin olet viimeksi mokannut tai tehnyt jotain mitä kaduit. Asia voi olla pieni tai iso, kuten hermojen menetys tai pieleen mennyt keskustelu. Palauta itsesi tuohon hetkeen. Mitä silloin tai sen jälkeen tunsit ja sanoit itsellesi? Miten kävit pettymyksen läpi? Mitä puhuit itsellesi vai puhuitko mitään? Oliko puhe enemmän itsekritiikkiä vai itsemyötätuntoa?

Jos sama tilanne olisi sattunut ystävällesi, niin mitä olisit sanonut hänelle? Voisitko kuvitella alkavasi käyttää samanlaista puhetapaa itsellesi kuin ystävällesi? Jos vastaus on kyllä, olet päässyt myötätuntoisen puheen polulle.

Mieti päivittäin kolme asiaa, josta olet kiitollinen. Asia voi olla iso tai pieni. Joinain päivinä kiitollisuuden aiheita on vaikea löytää, mutta yleensä aina löytää jotain.

*Tämä yksinkertainen harjoitus muuntaa ajatuspolkuamme jo muutaman viikon aikana, vaikkakin alkuun tehtävä voi olla haastava. Harjoituksen tarkoitus on auttaa huomaamaan elämän harmaiden hetkien rinnalle kauneutta ja iloa. Mieli tarvitsee harjoitusta, jotta se alkaa huomata myös hyvää, sillä mielellä on taipumus takertua uhkaan ja kaikkeen negatiiviseen.*

12

Juo tietoisesti kahvi- tai teekupponen yksin keskittyen aistimuksiin. Huomaa juoman tuoksu ja väri. Huomaa miltä se tuntuu suussasi ja miltä se maistuu. Miltä juoman solahtaminen kurkussa tuntuu ja mitä tapahtuu sen jälkeen? Tällainen pieni harjoitus rauhoittaa elimistöäsi ja sisäistä puhetta, kun kiinnität aistimuksiin tarkkaa huomiota.

(Harjoitukset: Fäldt 2019)

Anna itsellesi tai kaverillesi halaus. Silitä itseäsi olkapäistä tai kasvoista. Myös lemmikin silittäminen tuo lohtua ja hyvää oloa. Syvenny tunto-, kuulo- ja tuoksuaistimuksiin.

*Vagushermo, kehoa rauhoittavan parasympaattisen hermoston suurin hermo, rauhoittuu halauksessa. Halaaminen laskee verenpainetta, tuottaa mielihyvähormoneja dopamiinia ja oksitosiinia sekä laskee stressihormoni kortisolia. Halaaminen myös viestittää aivoille, että olet rakastettu ja hyväksytty.*

Musiikki voi tarjota lohdutusta kärsimyksen hetkellä. Tee soittolista tai valitse voimabiisit, joiden kuunteleminen tuo hyvää oloa ja auttaa lisäämään rakkautta ja empatiaa itseäsi kohtaan. Heittäydy musiikin vietäväksi ja anna itsellesi lupa liikuttua.

13

### Käännyttä itsekriitikkosi

Pyri huomaamaan kritiikki itseäsi kohtaan. Jos saat esimerkiksi töissä palautetta tekemättömästä työstä, huomaa, mikä tunne sinussa herää (esim. nolostuminen, häpeä, kiukku) ja kuuntele mitä itsekriitikkosi sanoo sinulle. Kokeile kääntää kritiikki myötätuntoiseksi puheeksi. Esim: Olen aivan surkea priorisoimaan! Hävettää, etten tehnyt työtä määräaikaan mennessä! ➡ Harmi, että näin kävi. Nolottaa, mutta nyt ei vain aika riittänyt tähän kaikkeen. Hienoa kuitenkin, että työlläni on väliä!

(Harjoitukset: Fäldt 2019)

# TIETOINEN LÄSNÄOLO, ELI MINDFULNESS

Oletko kiireinen, vai *ajattelitko* olevasi kiireinen?

Tietoinen läsnäolo, eli mindfulness, on vanha buddhalainen harjoitus ja sen avulla pyritään luomaan yhteys itseen ja nykyhetkeen. Aivot tuottavat meille jatkuvasti erilaisia ajatuksia, mielikuvia ja johtopäätöksiä ja usein emme tiedosta niitä. Ilman tietoista kyseenalaistamista voimme tulkita tällaiset ajatukset välittömästi totena ja oikeana, vaikka näin ei olisikaan. Ihmisillä on taipumus ajatella jatkuvasti sellaista mikä ei ole läsnä nykyhetkessä, vaan saatamme tiedostamattamme elää menneisyydessä tai tulevaisuudessa.

Mindfulness tarkoittaa kykyä olla läsnä ajatuksien, kokemusten ja tunteiden kanssa ilman tarvetta muuttaa, arvottaa, tuomita, vertailla, kritisoida tai ratkaista niitä. Tarkoituksena ei ole tyhjentää mieltä ajatuksista, tunteista, uskomuksista tai tulkinnoista, vaan opetella näkemään ne ikään kuin etäisyyden päästä sen sijaan, että niiden kanssa oltaisiin yhtä. Tietoinen läsnäolo vaatii ponnisteluja ja jopa kurinalaisuutta, sillä tavanomainen tiedostamattomuutemme ja tapamme toimia mekaanisesti ovat meihin syvästi juurtuneina.

Tietoista läsnäoloa voi harjoitella missä vain, milloin vain. Tarkoituksena on havainnoida kaikkea tietoisesti, nykyhetkessä ja hyväksyen. Tarkoitus on huomata mitä itsessä ja ympärillä tapahtuu, silloin kun se tapahtuu. Hengityksen avulla voit ankkuroida itsesi nykyhetkeen. Jos huomaat, esimerkiksi harjoitusta tehdessä, että ajatuksesi karkailevan toisaalle, palauta ajatuksesi takaisin nykyhetkeen lempeästi ja tuomitsematta. Muista myötätunto itseäsi kohtaan.

Kuinka usein sinä pysähdyt -vai pysähdytkö lainkaan-  
tietoisesti tarkastelemaan ajatuksiasi?  
(Kabat-Zinn 2021. Muokattu.)

Hankalan tilanteen kohtaaminen läsnäolotaitojen avulla

Pysähdy. Tarkastele ajatuksiasi sen sijaan, että toimit ensimmäisellä tunteen herättämällä tavalla. Tunnista mitä mielessäsi liikkuu ja millainen on tarpeesi reagoida. Odota hetki.

Keskity hengitykseesi, huomaa lämpötilaerot sisään ja uloshengityksellä.

Havainnoi ja yritä nähdä tilanne ulkopuolisin silmin. Tarkkaile omia tunteitasi ja ajatuksiasi ilman, että yrität torjua, tukahduttaa tai päästä niistä eroon. Anna niiden mennä ja tulla kuin aallot rannassa. Anna niille tilaa mielessäsi.

Nyt kun olet saanut etäisyyttä tunteisiisi, valitse miten haluat toimia tilanteessa. Mikä on viisasta ja omien arvojesi mukaista toimintaa?

(Pietikäinen 2020. Muokattu)

15

Lyhyitä harjoituksia:

- ✓ Työpäivän aluksi, esimerkiksi ennen pihan portista kulkemista, ota rauhallinen hetki itsellesi ja keskity hetkeksi hengitykseesi.
- ✓ Jos vain suinkin pystyt, tee työtäsi yksi asia kerrallaan.
  - ✓ Nauti arjen pienistä hetkistä. Kiinnitä huomio kauneuteen, onnistumisiin, nauruun, epätavalliseen tai työkaverisi kohtaamiseen.
  - ✓ Kohdatessa lapsen tai toisen aikuisen, pysähdy tietoisesti kuuntelemaan häntä koko olemuksellasi.
- ✓ Nauti kahvihetkestä tai lounaasta työkavereidesi kanssa.
- ✓ Lopeta työpäivä hengittämällä syvään ja keskittymällä hengitykseesi hetken ajan.

(Manka & Manka 2023)

# KEHOTIETOISUUS

Keho, mieli ja tunteet ovat kokonaisuus ja ne vaikuttavat toinen toisiinsa. Kehotietoisuus on kykyä aistia mitä omassa kehossa tapahtuu. Se on tärkeä osa hyvinvointia, itsetuntemusta ja avain tunteiden säätelyyn. Kun osaamme tunnistaa tunteen herättämät tuntemukset kehossamme, opimme havainnoimaan tunteita itsessämme ja pystymme vaikuttamaan niihin sen sijaan, että annamme tunteiden ottaa vallan meistä. Tunteet ovat kehollisia ja osa ihmisen biologiaa. Tutkimuksen mukaan joka puolella maailmaa tunteet usein paikantuvat johonkin tiettyyn, samaan kehonosaan. Tunteet voivat tuntua esimerkiksi vatsassa, hartioissa, käsissä, jaloissa, päässä, sydämen alueella tai keuhkoissa.

Kehotietoisuuden avulla voimme olla paremmin läsnä tässä hetkessä sekä kuunnella kehon erilaisia tuntemuksia, aistimuksia ja viestejä. Kun meillä on vahva yhteys kehoomme, kykenemme tunnistamaan omia tarpeitamme ja tunteitamme ja olemaan niille hyväksyvästi läsnä. Kehotietoisuuden voi vaikuttaa stressinsäätelyyn ja itsemyötätuntoon, sillä se auttaa meitä asettamaan rajoja ja pitämään parempaa huolta itsestämme, niin henkisesti kuin fyysisesti. Voimme esimerkiksi oppia huomaamaan stressin merkit ajoissa.

16

Ota hetki itsellesi, sulje silmäsi ja pysähdy kuuntelemaan kehosi tuntemuksia ja tarpeita. Voit tehdä harjoituksen yhdellä kerralla tai pilkkoa sen osiin. Mitään ei tarvitse muuttaa, pelkkä havainnointi riittää. Sulje silmäsi.

Miltä kehossasi tuntuu? Onko jotain, mitä kehosi kaipaa? Tunnetko jossakin päin kehoasi jumeja tai kipua? Mistä ne voivat viestiä sinulle?

Havainnoi hengitystäsi; onko se pinnallista, syvää, katkonaista, nopeaa vai rauhallista?

Tuntuuko kehosi rennolta vai jännittyneeltä?

Mitä asentosi kertoo olotilastasi, millainen on ryhtisi?

Mitä tunteita huomaat tuntevasi? Mistä voit tunnistaa nämä tunteet? Osaatko antaa tunteille nimen?

*Voit tehdä tällaisia pysähdyksiä milloin voin, sillä tunnet tunteita koko ajan. Pysähdys voi myös olla lyhyempi ja sen voi tehdä sulkematta silmiä.*

*Huomion siirtäminen kehoon, edes hetkellisesti, auttaa meitä kuulemaan sen viestejä paremmin.*

(Mäkelä & Trogen 2022)

Tässä on sinulle lyhyitä, noin minuutin kestäviä kehotietoisuusharjoituksia, joita voit sisällyttää työpäivääsi. Harjoitusten tarkoituksena on palauttaa huomio takaisin kehoon ja vapautua siellä sijaitsevista jännityksistä. Saatat ajatella, että lyhyillä harjoituksilla ei ole vaikutusta työhyvinvointiisi ja ehkä siksi niitä ei tule tehtyä. Kuitenkin sillä, mitä teemme toistuvasti ja säännöllisesti on suuri merkitys. Nämä harjoitukset voivat parhaillaan esimerkiksi ehkäistä stressin syntymistä.

Tunnustele miltä hartioissasi tuntuu. Monesti taakkoja, huolia ja jännityksiä jää juuri hartioden alueelle jumiin. Nosta hartiat rauhallisesti ylös, pidä ne hetki lähellä korvia ja anna sen jälkeen tipahtaa alas. Toista vähintään viisi kertaa. Havainnoi sen jälkeen, miltä hartioissasi nyt tuntuu. Toista tarvittaessa.

Käsissä sijaitsevia jännityksiä voi vapauttaa ravistelemalla niitä. Tämä voi myös rauhoittaa hermostoa. Ravistele käsiä eri korkeuksissa kuin yrittäisit irrottaa niihin takertunutta purkkaa.

17

Istu tuolissa. Kiinnitä huomiota siihen, miltä tuoli tuntuu allasi. Tunne jalat lattiaa vasten. Havainnoi ympäristöäsi. Huomaa, mitä värejä, muotoja ja esineitä tilassa näkyy. Tämän harjoituksen tarkoituksena on katkaista stressireaktio kiinnittämällä huomio ympäristöön ja omaan kehoon.

Hengitä rauhallisesti nenän kautta sisään ja ulos niin, että uloshengitys on sisäänhengitystä pidempi. Havainnoi, miltä rauhallinen hengitys tuntuu kehossasi.

(Harjoitukset Mäkelä & Trogen 2022)

# STRESSI, TUO HYVIS JA PAHIS

Kuinka stressaantuneeksi tunnet itsesi tällä hetkellä (esimerkiksi asteikolla 1-10, 0= ei lainkaan, 10 = erittäin)? Jos olet stressaantunut, onko tilanne jatkunut pitkään? Tunnistatko hyvin, kun olet stressaantunut? Huomaatko stressin jo sen ensioireista vai vasta, kun tilanne on päässyt pidemmälle? Mistä asioista huomaat, että sinulla on liikaa kuormitusta tai stressiä? Onko käytössäsi haitallisia stressiä ylläpitäviä tapoja? Mitä olet tehnyt estääksesi stressin pitkittymisen?  
(Pennonen 2021)

Stressin kokeminen on normaalia ja se kuuluu työhön. Stressissä usein ihmisen vireystila on liian korkea. Sopivissa määrin stressi voi parantaa suorituskkyä, sillä stressireaktio auttaa ottamaan käyttöön elimistön kaikki voimavarat samalla kun elimistö virittäytyy "taistele tai pakene" - valmiuteen. Stressissä sympaattinen hermosto aktivoituu ja verenkiertoon vapautuu stressihormoneja adrenaliinia ja kortisolia. Tämän seurauksena valppaustila kohenee, vireys ja suorituskky paranevat ja stressin aiheuttaja on mahdollista kohdata. Ihminen kestää kovaakin stressiä hyvin, kunhan siitä pääsee palautumaan kunnolla. Jos palautumista ei tapahdu, kehoon muodostuu jatkuva hälytystila ja stressihormonien tuotanto jatkuu.

Pitkään koettuna stressi altistaa erilaisille fyysisille, psyykkisille ja kognitiivisille oireille. Pitkäkestoisen stressin oireita voivat olla esimerkiksi unettomuus, ahdistuneisuus, vaikeus rentoutua, tarkkaavuuden heikentyminen, muistiongelmät, päänsärky, vatsaoireet, immuunikyvyn heikentyminen, sydän- ja verisuonisairaudet, työtehtävien laiminlyönti, voimavarojen heikentyminen ja työuupumus. Lisäksi stressi voi johtaa psyykkiseen sairastumiseen, kuten masennukseen ja ahdistukseen. Stressistä palautuminen on siis erittäin tärkeää.

Stressiä aiheuttavia tekijöitä voi oppia tunnistamaan. Tällöin voi oppia huomaamaan kuormituksen tason ja sen hetkiset tarpeet. Tarpeiden tunnistaminen on tärkeää, sillä se mahdollistaa hyvinvointia tukevien valintojen tekemisen ja rajojen asettamisen. Näin voi oppia esimerkiksi kieltäytymään työssä tai vapaa-ajalla asioista, joihin voimavarat eivät riitä. Itsemyötätuntoisen ajattelun avulla voi hellittää vaatimuksista itseään kohtaan. Näin toimimalla voi vähentää stressiä. Stressissä kun usein on kyse ulkoisten tai sisäisten vaatimusten ja voimavarojen epätasa-arvosta.

Jotta stressistä pääsee palautumaan, on hyvä opetella keinoja kuinka kehoa ja mieltä voi rauhoittaa. Myös monet oppaan harjoituksista tukevat stressistä palautumista, vaikka niissä ei keskityttäisikään rauhoittumiseen. Miltä sinusta tuntuu pysähtyä ja rauhoittaa mieli ja keho? Toisista rauhoittavat harjoitukset tuntuvat helpoilta, toisista hankalilta. Mikäli koet, että erilaiset rauhoittumistekniikat tai -harjoitukset eivät toimi sinulla, voi olla, että kehosi ei ole tottunut pysähtymään ja hellittämään. Ei hätää, rauhoittumiskeinoja on useita ja niiden avulla voi saavuttaa hyviä tuloksia. Saatat esimerkiksi huomata, että nukahtaminen iltaisin helpottuu. Toistojen kautta sekä kehosi, hermostosi, että aivosi tottuvat rentoutumiseen. Pyydämmekin, että annat harjoituksille mahdollisuuden, sillä niiden avulla voit mahdollisesti rauhoittaa ylivirittynyttä kehoasi ja niitä kokeilemalla voit huomata, mitkä sopivat sinulle parhaiten.

19

Syvähengitystekniikan avulla sydämen syke ja hengitys hidastuvat, verenpaine laskee, lihasjännitys heikkenee ja hapenkulutus vähenee.

Ota mukava asento. Pane toinen käsi ylävatsan päälle ja toinen rintakehällesi. Hengitä hitaasti ja huomaa, kumpi käsi liikkuu hengityksen mukana. Pinnallinen hengitys liikuttaa vain ylempää kättäsi. Nyt pyri hengittämään niin, että ylävatsan päällä oleva kätesi liikkuu eli ilma virtaa palleaan asti.

Hengitä nenän kautta sisään 1... 2... 3... 4...

Pidätä hengitystä 1... 2... 3... 4...

Hengitä suun kautta ulos 1... 2... 3... 4...

Pidätä hengitystä 1... 2... 3... 4...

Jatka näin hengittäen ja harjoittele tätä kahdesti päivässä.

Voit tehdä harjoitusta 30 sekunnista 10 minuuttiin.

(Pietikäinen 2021. Muokattu.)

Stressaantuessasi lihaksesi jännittyvät, koska ne valmistautuvat taisteluun. Liharentoutusharjoitusten avulla voit vähentää jännitystä kehossasi ja saavuttaa syvän rentoutustilan.

Harjoituksessa jännitetään kutakin lihasryhmää 5 sekunnin ajan, jonka jälkeen sitä rentoutetaan 20 sekuntia. Sen jälkeen siirrytään toisen lihasryhmän pariin. Yritä huomata ero jännittämisen ja rentoutumisen välillä.

Tähän harjoitukseen olemme sisällyttäneet vain kasvojen lihasten rentouttamisen, mutta mahdollisuuksien mukaan toteuta tämä koko kehollasi, kaikilla lihasryhmilläsi.

Aloita harjoitus ottamalla miellyttävä asento. Muista, että teet tämän rentoutuaksesi, et suorittaaksesi.

1. Jännitä otsalihaksia nostamalla kulmakarvat ylös 5 sekuntia. Anna laskeutua alas ja rentoudu.
2. Jännitä otsalihaksia rypistämällä kulmakarvojasi 5 sekuntia. Anna otsan silentyä ja rentoudu.
3. Jännitä silmän lihakset sulkemalla silmät tiukasti kiinni 5 sekuntia. Pidä silmät suljettuina ja rentoudu.
4. Jännitä leuat puremalla hampaat yhteen 5 sekuntia. Vapauta puristus ja rentoudu.
5. Jännitä kieli ja kurkku painamalla kieli tiukasti kitalakea kohti 5 sekuntia. Laske kieli alas ja rentoudu.
6. Jännitä huulet pitämällä ne O-asennossa ja purista ne yhteen 5 sekuntia. Anna rentoutua.

Ole lempeä itseäsi kohtaan ja pyri havainnoimaan tunteuksiasi ilman tarvetta arvioida, menikö harjoitus hyvin vai huonosti.

(Pietikäinen 2020. Muokattu.)

Luonto on merkittävä rauhoittumista edistävä elementti. Luonnossa oleminen, kävely ja jopa luontokuvien katsominen rauhoittavat ja rentouttavat fysiologisesti jo noin 5 minuutin kuluessa. Mitä enemmän vietät aikaa luonnossa, sitä vähemmän tutkitusti koet tarvetta palautumiselle. Vapaa-ajalla kannattaakin mahdollisuuksien mukaan viettää aikaa luonnossa ja työajalle voi suunnitella retkiä ryhmän kanssa lähimaastoon.

Etsi rauhallinen paikka ja rauhoitu katsoessasi kuvaa. Voit myös miettiä minkälainen äänimaisema kuvassa on tai miltä ilma tuntuu ihollasi.  
(Kovanen & Sjöholm)



Kuva: Ida Sjöholm

Lempipaikassa käyminen -pelkästään ajatuksissa- elvyttää, selkiyttää ajatuksia, parantaa mielialaa ja keskittymiskykyä sekä auttaa murheiden unohtamisessa.

Alla on kuva Suomen kesästä. Se kuvastaa meille yhtä meidän lempipaikoistamme. Onko sinulla lempipaikkaa? Ehdotamme, että siirryt ajatuksissasi lempipaikkaasi tai kuvan maisemiin lyhyen hetken verran, vaikkapa kahvitauolla ollessasi.

(Manka & Manka 2023)



Kuva: Ida Sjöholm

# TYÖSTÄ PALAUTUMINEN

Kuten edellisessä osiossa kerrottiin, hyvinvoinnin kannalta stressistä ja työstä palautuminen on tärkeää. Koko potentiaalimme ei ole käytettävissä silloin, kun kehomme on kuormittunut. Palautumisessa fyysiset ja psyykkiset voimavarat palaavat työpäivän aikana koettua stressiä ja kuormitusta edeltävälle tasolle. Jos palautumista ei tapahdu riittävästi, tulevana päivinä on ponnistettava yhä enemmän selviytyäkseen työstä. Palautuminen ei kuitenkaan ole kaikille helppoa.

Työstä psykologisesti irrottautuminen on tärkein stressiä vähentävä ja hyvinvointia edistävä tekijä palautumisen kannalta. Monella on vahva työidentiteetti, joten työ saattaa kulkea mukana vapaa-ajalle. Työyhteisössä olisikin tärkeää pystyä puhumaan työstä nousseista haasteista, jotta niitä ei tarvitsisi viedä kotiin murehdittavaksi.

Työjaksojen tai -päivien välissä tulee olla aikaa levolle, jotta palautumista voi tapahtua. Lomat ja viikonloput eivät riitä, vaan palautumisen tulee onnistua arjessa. Riittävä lepo ja uni sekä voimavaroja lisäävien asioiden tekeminen voi auttaa palautumaan. Olemme itse vastuussa siitä, että jaksamme tehdä mukavia, virkistäviä, palauttavia ja rentouttavia asioita vapaa-ajalla.

Vaikka vapaa-ajan rooli on merkittävässä asemassa palautumisen kannalta, työpäivän aikana voi ja kannattaa edistää palautumista. On hyvä tietää kuinka palautumista voi tukea. Työpäivän palauttavilla hetkillä on merkitystä siihen, kuinka suuri palautumisen tarve on työpäivän jälkeen. Mitä enemmän työntekijä tuntee kiirettä työpäivän aikana, sitä herkemmin tauot jäävät pitämättä tai tauon aikana tehdään töitä. Tauon aikana kannattaisi kuitenkin irrottautua töistä, sillä tauot edistävät palautumista ja virkeänä pysymistä. Päivään voi myös mahduttaa mikrotaukoja virallisten taukojen lisäksi.

Miten koet palautuvasi työstä? Koetko uutta vuoroa aloittaessasi, että sinulla on hyvin tarmoa ja voimavaroja uuteen päivään? Onnistutko psykologisesti irrottautumaan työstäsi vapaa-ajalla? Koetko rentoutumisen työpäivän jälkeen helpoksi vai vaikeaksi? Koetko vapaa-ajalla kontrollin tunnetta, jolloin voit itse päättää tekemisistäsi? Sisältääkö vapaa-aikasi asioita, jotka tuovat tärkeää sisältöä elämääsi? Onko sinulla sosiaalista vapaa-ajanviettoa, jolloin tunnet kuuluvasi yhteen muiden kanssa? Mistä saat energiaa? Mieti sekä isoja että pieniä tekoja ja asioita, jotka palauttavat sinua.

(Pennonen 2021)

**MIKROTAUOT** ovat muutamasta sekunnista muutamaan minuuttiin kestäviä taukoja ja ne lepuuttavat ja virkistävät mieltä jatkuvan psyykkisen tai kognitiivisen kuormituksen sijaan. Palauttavan tauon ei tarvitse edes välttämättä olla kokonaan työstä irrottautumista, vaan palautumista voi tapahtua esimerkiksi kopiokoneella käydessä.

24

Kokeile mikrotaukoa. Se voi olla hetken pysähtyminen, kun odotat vessaan pääsyä tai tulostumisen valmistumista. Se voi myös olla kahvitauko hiljaisuudessa, lyhyt hengitys- tai kehotietoisuusharjoitus, silmien sulkeminen pariin minuutiksi, ikkunasta ulos katsominen tai tietoinen käsien pesu. Tärkeää, on että teet mikrotauon tietoisesti.

(Kovanen & Sjöholm)



# KIITOS SINULLE

*Hienoa, olet ottanut itsellesi aikaa!*

*Voit kiittää itseäsi siitä, että löysit aikaa tutustua oppaaseen ja valitsit tukea työhyvinvointiasi.*

*Elämä on toisinaan hektistä ja aikaa on rajoitetusti. Muista, että pienikin hetki arjen keskellä, jonka käytät itsesi ja hyvinvointisi eteen, on tärkeä ja merkittävä.*

*Haluamme kiittää, että saimme tehdä oppaan teille ja että saimme arvokasta palautetta opinnäytetyömme kehittämiseksi.*



*Jaana ja Ida*



Kuva: Ida Sjöholm

# LÄHTEET

- Bosch, Christine & Sonnentag, Sabine & Pinck, Anna Sophia 2018. What makes for a goodbreak? A diary study on recovery experiences during lunch break. Julkaisussa: *Journal of occupational and organizational psychology* 2018, Vol.91 (1), 134–157.
- Fäldt, Sanna 2019. *Nauti työstäsi!* Helsinki: Bazar Kustannus Oy.
- Goleman, Daniel 2006. *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Jääskinen, Anne-Mari & Pelliccioni, Sanna 2017. *Mitä sä rageet? Lapsen ja nuoren tunnetaitojen tukeminen*. Helsinki: Lasten keskus & Kirjapaja Oy.
- Kabat-Zinn, John 2021. *Olet jo perillä – Tietoisien läsnäolon taito*. Tallinna: Tallinna: Raamatutrükikoja OÜ.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa 2008. *Temperamentti, stressi ja elämäntaito*. Helsinki: WSOY.
- Korpela, Kalevi & Kinnunen, Ulla 2011. How is leisure time interacting with nature related to the need for recovery from work demands? Testing multiple mediators. Julkaisussa: *Leisure Sciences* 33. 1–14.
- Luukkala, Jouni 2011. *Jaksaa, jaksaa, jaksaa... – Työhyvinvointitaitojen kirja*. Helsinki: Tammi.
- Manka & Manka 2023. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Alma Talent.
- Michels, Nathalie & Debra, Gillian & Mattheeuws, Louise & Hooyberg, Alexander 2022. Indoor nature integration for stress recovery and healthy eating: A picture experiment with plants versus green color. Julkaisussa: *Environmental Research* 212. 1–10.
- Mäkelä, Heli & Trogen, Tiia 2022. *Tunteita päästä varpaisiin – Kehotietoisuus lapsen ja aikuisen tunnetaitojen tukena*. Helsinki: Kirjapaja.
- Nummenmaa, Lauri & Gieran, Enrico & Hari, Riitta & Hietanen, Jari 2013. Bodily maps of emotions. Julkaisussa *Proceeding of the national academy of sciences*. 2014. 111 (2). 646–651. <<https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.1321664111>>. Viitattu 15.11.2023. 27
- Paakkanen, Miia 2022. *Empatian voima työssä*. Helsinki: WSOY.
- Paakkanen, Miia & Martela, Frank & Rantanen, Jarkko & Pessi, Anne Birgitta 2017. *Kuinka oppia tunnetaitoja? Teoksessa Myötätunnon mullistava voima*. Pessi, Anne Birgitta & Martela, Frank & Paakkanen, Miia (toim.) 2017. 124–150.
- Peltomaa, Harri 2015. *Stressi – Palautuminen ja hyvinvointi: Ihmisen mahdollisuudet vaikuttaa kehon- ja mielentilaan*. Vantaa: Opintoverkko.
- Pennoenen, Marja 2021. *Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin*. Helsinki: Duodecim.
- Pietikäinen, Arto 2020. *Joustava mieli – Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen ylivallasta*. Helsinki: Duodecim.
- Puttonen, Sampsa & Hasu, Mervi & Pahkin, Krista 2016. *Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla*. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenes Print.  
<<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 19.9.2023.
- Rantanen, Jarkko & Leppänen, Ira & Kankaanpää, Heikki 2020. *Johda tunneilmastoa – Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali*. Helsinki: Alma Talent.
- Seppänen, Mari 2021. *Tunnetaidot voimavarana – Opas sosiaali- ja terveysalalle*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Trogen, Tiia 2022. *Lempeän kasvattajan opas – Aikuisen itsesäätely ja itsemyötätunto*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Zacher, Hannes & Brailsford, Holly A. & Parker, Stacey L. 2014. Micro-breaks matter: A diary study on the effects of energy management strategies on occupational well-being. Teoksessa *Journal of Vocational Behavior*. 85 (3). 287–297.

