

## **Fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelman kehittäminen varhaiskasvatuksen työntekijöille osallistavalla menetelmällä**

Roosa-Mari Heikkinen



<b>Tekijä</b> Roosa-Mari Heikkinen	
<b>Koulutusohjelma</b> Liikunnan- ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelman kehittäminen varhaiskasvatuk- sen työntekijöille osallistavalla menetelmällä	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 40+8
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma Hyvinkään Paavolan päivähoiton työntekijöille heitä suunnitelman teossa osallistaen. Tavoitteena on kehittää koko työyhteisöä palveleva fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma, jota työntekijöiden on mielekästä toteuttaa ja, mitä seuraamalla sekä mukaillemalla työyhteisön fyysinen työhyvinvointi kohenee ja yhdessä tekeminen, sekä työssä, että sen ulkopuolella, lisääntyy.</p> <p>Varhaiskasvattajan työ on sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavaa. Fyysistä kuormaa tuovat lasten nostamiset ja ohjaaminen lapsille mitoitettussa ympäristössä. Lisäksi melu ja huono sisäilma ovat tyypillisiä päiväkodeissa. Henkistä kuormittumista voivat aiheuttaa esimerkiksi ihmissuhdetyön vaatimukset lapsilta, vanhemmilta ja muilta työntekijöiltä. Vastapainoksi kuormitukselle, tästä opinnäytetyöstä syntynyt vuosisuunnitelma, pyrkii antamaan työntekijöille mahdollisuuden kehittää fyysistä hyvinvointiaan sekä koko työyhteisön että yksittäisten työntekijöiden henkistä hyvinvointia.</p> <p>Menetelminä työssä käytetään työpajoja vuosisuunnitelman hahmottamiseen ja suunnitteluun, esimerkiksi palvelumuotoilun eri menetelmiä apuna käyttäen. Lisäksi työssä käytetään laadullisia kyselyitä, joiden avulla selvitetään työntekijöiden ikärakennetta, työvuosia ja aiempia liikuntatottumuksia sekä palautetta työpajoista.</p> <p>Työstä syntyi Hyvinkään Paavolan päivähoiton työntekijöitä palveleva vuosisuunnitelma, joka sisältää heidän suunnittelemaa fyysistä hyvinvointia kehittäviä aktiviteetteja ja liikuntatempauksia yhden toimintakauden ajalle. Vuosisuunnitelman avulla he saavat fyysistä hyvinvointia tukevaa toimintaa sekä työhön että sen ulkopuolelle. Lisäksi he saavat lisää yhteistä tekemistä, joka parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja henkistä hyvinvointia.</p> <p>Työn tuloksista korostuu se, että osallistamalla työntekijät vuosisuunnitelman tekoon mahdollistetaan mielekkyys suunnitelman toteuttamisessa. Kun ihminen kokee tulleen kuulluksi ja että hänen mielipiteensä on otettu huomioon, on todennäköistä, että hän toteuttaa tehtyä suunnitelmaa entistä motivoituneemmin.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työhyvinvointi, Liikunta, Palvelumuotoilu, Varhaiskasvatus	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Työhyvinvointi .....	2
2.1	Työhyvinvoinnin eri osa-alueet .....	3
2.2	Fyysisen kunnan vaikutus työhyvinvointiin .....	5
2.3	Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa .....	6
3	Työhyvinvoinnin strateginen suunnittelu .....	9
3.1	Suunnittelun tavoitteet .....	9
3.2	Suunnittelun rakenne .....	10
4	Palvelumuotoilu .....	12
4.1	Osallistavat kehittämismenetelmät .....	13
4.2	Esimerkkejä palvelumuotoilutapauksista .....	14
5	Produktin lähtökohdat .....	15
5.1	Opinnäytetyön tavoite .....	15
5.2	Hyvinkään kaupungin Polku-hanke .....	16
5.3	Työhyvinvoinnin tila yksikössä .....	21
6	Produktin toteutus .....	22
6.1	Tapahtumat .....	24
6.2	Fyysisen hyvinvoinnin työpaja .....	25
7	Fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma .....	28
8	Pohdinta .....	32
8.1	Arviointi .....	33
8.2	Jatkokehitys ja monistaminen .....	35
	Lähteet .....	36
	Liitteet .....	41
	Liite 1. Tutkimuslupa-anomus .....	41
	Liite 2. Tutkimussuunnitelma .....	42
	Liite 3. Kartoituskysely .....	46
	Liite 4. Palautekysely .....	48

# 1 Johdanto

Työhyvinvointi on ollut Suomessa sekä ulkomailla pinnalla jo jonkin aikaa ja siihen on alettu kiinnittämään huomiota, kun on tajuttu, että hyvinvoivat työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara. ”Satsaus työhyvinvointiin tuo panostuksen takaisin, sillä hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö ovat tuottavia ja innovatiivisia”. (Työterveyslaitos 2016.) Tutkimuksissa on tutkittu esimerkiksi esimiesten ja johtajien vaikutusta työntekijöidensä työhyvinvointiin ja sitä, miten paljon heidän on mahdollista siihen vaikuttaa. Tutkimuksissa on selvitetty myös esimerkiksi sitä, millaisena eri alojen työntekijät kokevat oman fyysisen jaksamisensa työssään. Kevan teettämän työhyvinvointitutkimuksen mukaan erilaiset uudistukset ovat myllänneet koulutus- ja kasvatusalaa viime vuosina. Vuodesta 2014 asti kerätyn tutkimusaineiston perusteella esimerkiksi sivistysalojen- sekä varhaiskasvatuksen henkilöstö on epäillyt voimavarojensa riittävyttä työssä hiukan muuta julkista sektoria vahvemmin. (Kevan Tutkimusraportti 2018.)

Myös työhyvinvoinnin kehittämistyön rooli on kasvanut viime aikoina. Yritykset tarvitsevat kehitystyötä moniin erilaisiin tilanteisiin, kuten henkilöstön motivoimiseen, toimivan organisaation luomiseen, toiminnan tehostamiseen, palveluiden kehittämiseen sekä organisaatiossa ilmenneiden ongelmien ratkaisemiseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014,12.) Kun on tiedossa se, mitä organisaatiossa aiotaan kehittää, valitaan seuraavaksi kehittämistyössä käytettävät menetelmät. Esimerkkejä erilaisista menetelmistä on muun muassa haastattelut, havainnoinnit ja kyselyt. (Ojasalo 2014, 104–105.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on paneutua Hyvinkään kaupungin Paavolan päivähoiton henkilökunnan työhyvinvointiin fyysisen hyvinvoinnin ja liikunnallisuuden osalta. Työssä pohditaan myös, mistä osa-alueista työhyvinvointi koostuu ja mihin kaikkiin työhyvinvoinnin osa-alueisiin fyysinen hyvinvointi ja sen kehittäminen vaikuttaa. Työn tavoitteena on kehittää työyhteisön tavoitteita ja vaatimuksia palveleva fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma työntekijöitä osallistavalla menetelmällä. Tavoitteena on, että työntekijät motivoituvat toteuttamaan suunnitelmaa. Suunnitelmaa seuraamalla ja mukaillemalla työyhteisön fyysinen työhyvinvointi kohenee ja yhdessä tekeminen, sekä työssä että sen ulkopuolella, lisääntyy. Työhön sisältyy yhdessä työntekijöiden kanssa suunniteltu niin sanottu vuosikello. Lisäksi työssä kerrotaan konkreettisia asioita, joita työntekijät ovat yhdessä ideoineet työpaikan fyysisen aktiivisuuden lisäämiseksi.

## 2 Työhyvinvointi

Yleisesti työhyvinvoinnista puhuttaessa se mielletään monen tekijän summana. ”Se on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi”. (Suomen sosiaali- ja terveysministeriö 2019.) Yleisimmin käsite on liitetty työkykyyn ja työterveyteen. Suomessa käsite sisältää myös työn sujumisen koko arjessa ja on siksi varsin laaja käsite. (Manka 2016, 75.) Työhyvinvoinnin ylläpitäminen kuuluu sekä työyhteisölle että työnantajalle. Hyvinvointi syntyy arjessa ja se ei korjaannu irrallisilla terveystempauksilla, vaan siihen vaaditaan pitkäjänteistä ja kokonaisvaltaista työtä koko organisaatiolta. (Työterveyslaitos 2019a.) Kirjassa Työniloa (Manka 2011) kertoo, että työhyvinvointi muodostuu työyhteisössä työntekijöiden vuorovaikutuksen kautta, jonka täytyy olla sekä aktiivista että positiivista. Työn mielekkyys parantaa työssä jaksamista sekä työstä palautumista. Positiivinen asenne omaan työhön parantaa yksilön sekä koko työyhteisön toimivuutta ja nostaa työn tulokset uusiin ulottuvuuksiin. Positiivisuus toimii sekä koko työyhteisön voimavarana että työstressiä vähentävänä ja ehkäisevänä tekijänä. (Manka 2011, 47.)

Suomen työturvallisuuskeskuksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa kaikkia niitä ominaisuuksia, joiden avulla työyhteisö ja organisaatio onnistuvat omassa perustehtävässään. Työkyky on työhyvinvoinnin lähtökohta ja kaiken keskiössä. Se kuvaa työssä onnistumisen edellytyksiä sekä yksilön omien voimavarojen että työn vaatimusten näkökulmasta. Yhtenä työkyvyn ja työhyvinvoinnin tärkeimpänä asiana on myös jokaisen henkilökohtaisen elämän levon ja vapaa-ajan tasapaino sekä ravinto ja uni. Perusta työhyvinvoinnille on määritelty työturvallisuuslaissa. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.) Työturvallisuuslaissa on säädetty sekä työntekijän että työnantajan velvollisuudet työturvallisuuteen liittyvissä asioissa. Työturvallisuuslain tarkoituksena on turvata ja ylläpitää työntekijän työoloja, työkykyä sekä parantaa työympäristöä. Laissa on määritelty myös johtajien ja esimiesten laaja vastuu huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Laki antaa myös erilaisia välineitä velvollisuuksien toteuttamiseen. Esimiesten ei tarvitse kehittää työhyvinvointia yksin, sillä laki ohjaa ylläpitämään hyviä työolosuhteita yhteistyössä erilaisten toimijoiden, kuten oman henkilökunnan, työsuojeluhenkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Työhyvinvoinnista ja työntekijöiden terveydestä on alettu yritysten ja organisaatioiden sisällä kiinnostumaan viime vuosikymmenellä, kun on huomattu, että onnelliset työntekijät ovat usein myös tuottoisimpia. (Journal of Happiness Studies 2017.) Suomen Sosiaali- ja terveysministeriön (2019) linjauksessa vuoteen 2030 saakka, korostetaan työntekijöiden ja työnantajan välistä kehittämissyhteistyötä työpaikoilla. Kehittämisessä keskeistä on

yhteistyö koko työyhteisön eli työnantajan sekä työntekijöiden kesken. Lisäämällä osallisuutta ja vuorovaikutusta kaikkien toimijoiden kesken, tehostetaan ja lisätään myös toimijoiden välistä yhteenkuuluvuutta ja sen tunnetta. Ministeriön antamien linjausten tavoitteena on, että riippumatta työn laadusta, työnteko olisi kaikilla työpaikoilla terveellistä ja turvallista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, 10.)

Työhyvinvoinnin mahdollistamisessa on otettava huomioon jokainen työntekijä ja jokaisen vaihtelevat elämäntilanteet. Työntekijän työhyvinvointi koostuu fyysisestä hyvinvoinnista sekä psykososiaalisista tekijöistä, kuten työn henkisestä kuormittavuudesta, työn hallinnan tunteesta ja tehdyn työn merkityksellisyyden kokemuksesta sekä vaikutusmahdollisuuksista omassa työssä. Kaikki nämä tekijät liittyvät työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin: esimiestyöhön, omaan osaamiseen ja koko työyhteisöön. Myös jokaisella työntekijällä on oma vastuu työhyvinvoinnistaan. Tähän kuuluu vastuu oman ammattitaidon ylläpitämisestä ja omasta käyttäytymisestä työyhteisössä. (Ilmarinen 2019.)

## **2.1 Työhyvinvoinnin eri osa-alueet**

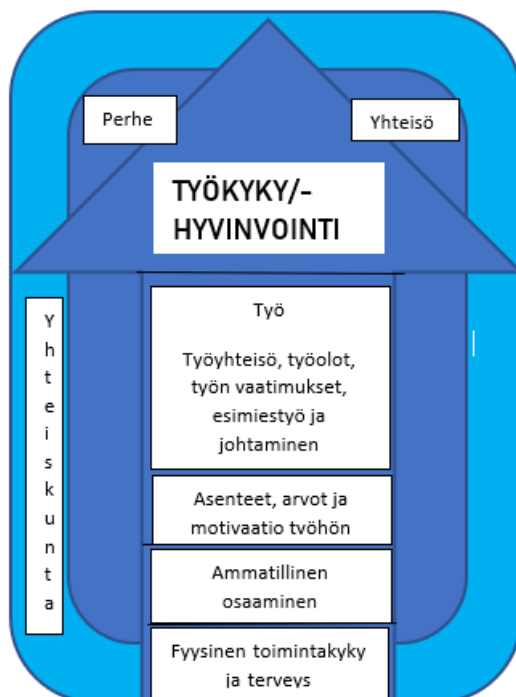
Yksilön terveys jaetaan kolmeen Maailman Terveysjärjestö WHO:n määrittelemään osa-alueeseen. Ne ovat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen terveys. Nämä kaikki osa-alueet vaikuttavat terveyden ja hyvinvoinnin määrittämiseen. (Terveyskirjasto 2018.)

Fyysinen terveys tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ihmisen keho toimii lähes moitteettomasti eikä ihmisellä ole usein tartuntatauteja. Psyykkisellä terveydellä tarkoitetaan mielen hyvinvointia ja tasapainoa sekä itsensä arvostamista. Sosiaalinen terveys käsittää sosiaaliset ihmissuhteet, joiden olisi tarkoitus olla toimivia ja mielekkäitä. Sosiaaliset taidot eli esimerkiksi kuuntelu- ja keskustelutaito ovat tärkeitä sosiaalisen terveyden osa-alueita. (Peda.net 2015.) Myös työhyvinvointi sisältää nämä kolme osa-alueita.

Työssään hyvinvoiva ihminen on tyytyväinen omaan työhönsä ja kiinnostunut työtään koskevista asioista. Hän on sitoutunut ja aikaansaava sekä osallistuu asioihin ja hallitsee pysyvyyden tunteen. (Työterveyslaitos 2019.) Työn stressaavuus, työpaineet sekä työilma-  
piiri sisältyvät psyykkiseen työhyvinvointiin. Kiire on yksi iso psyykkistä kuormitusta aiheuttava tekijä. Monella työpaikalla työn fyysiset olosuhteet ovat hyvällä tasolla, kun taas psyykkinen hyvinvointi kaipaa parantamista. Psyykkinen työhyvinvointi on verrattavissa siihen, miten mielekkääksi työntekijä työnsä kokee. Jos työ on stressaavaa, palkka ei ole mieleinen ja työsuhteen jatkuminen on epävarmaa, vaikuttaa se negatiivisesti työntekijän psyykkiseen työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 18.) Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyy se, että yksi ihmisen perustarpeista on kuulua ryhmiin ja tulla hyväksytyksi omana itsenään. Ympäriinsä ihminen tarvitsee työn lisäksi muitakin ryhmiä, kuten perheen ja ystävät.

(Puttonen, Hasu & Pahkin 2016.) Pyöriä (2012, 8.) kirjassaan kuitenkin huomauttaa, että pitää muistaa, ettei työhyvinvointi tarkoita kaikille ihmisille samaa asiaa, eikä se ole kaikille yhtä tärkeässä osassa elämää. Vaikka työntekijä ei pitäisikään työstään, hän voi silti olla tehokas ja ahkera, jos esimerkiksi palkka on hänelle se oikea motivaation lähde ja hän saa sitä mielestään riittävästi.

Professori Juhani Ilmarisen (2012) Työkykytalo-mallissa on kuvattu työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita. (Kuva 1.) Myös Manka kertoo kirjassaan (Työhyvinvointi 2016) työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, jotka on jaoteltu viiteen osa-alueeseen. Osa-alueita ovat organisaation rakennepääoma, johon sisältyy organisaation tavoitteellisuus, joustavuus, kehittymisen halu ja toimivuus. Lisäksi rakennepääomaa on työntekijän työn hallinnan tunne, johon liittyy työntekijän vaikuttamismahdollisuudet työssä ja mahdollisuudet siinä kehittymiseen. Seuraavana on sosiaalinen pääoma, joka tarkoittaa osallistavaa ja kannustavaa johtamista. Lisäksi siihen sisältyy työyhteisön sisäinen vuorovaikutus ja työyhteisötaidot. Viimeisenä vaikuttavana asiana on psykologinen pääoma, joka sisältää työntekijän oman terveyden, työkyvyn ja fyysisen kunnon. Lisäksi kaikkeen yllä mainittuun vaikuttaa jokaisen työntekijän oma asenne. ”Kuitenkin jokainen työyhteisön jäsen tulkitsee omaa työyhteisöään omien asenteidensa lävitse. Vaikka muodollisesti kaikki osatekijät olisivatkin kunnossa, hänellä itsellään saattaa olla huono olo”. (Manka 2016, 77.)



Kuva 1. Professori Juhani Ilmarisen Työkykytalo-mallia, 2012, mukaillen.

## 2.2 Fyysisen kunnan vaikutus työhyvinvointiin

Fyysinen hyvinvointi, johon sisältyy terveys ja fyysinen kunto, ovat osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Yhdessä psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kanssa myös fyysinen toimintakyky vaikuttaa työntekijän työkykyyn ja -hyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2019.) Fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavat työskentelyolosuhteet, työn fyysinen kuormitus ja työpaikan ergonomiset ratkaisut, joihin kuuluvat mm. työasennot ja niiden ylläpito. Fyysisiin työolosuhteisiin kuuluvat käytettävät työvälineet, meluhaitat, työpaikan yleinen siisteys ja työskentelylämpötila. Näiden vaikutus korostuu varsinkin silloin, kun työtehtävät ovat erityisen fyysisiä. (Virolainen 2012, 17.)

Monipuolinen liikunta parantaa ihmisten hyvinvointia. Hyvinvointiin vaikuttavat olennaisesti myös terveellinen ravinto ja riittävä lepo. Liikunta on yksi tehokkaimmista keinoista ylläpitää ja tehostaa fyysistä työhyvinvointia sekä terveyttä. Huttusen (2011, 155.) mukaan ”se voi olla täsmäase, jolla ehkäistään tai hoidetaan tiettyä oiretta tai sairautta, mutta ennen kaikkea se on yleislääke, jolla oikein annosteltuna voidaan vaikuttaa edullisesti lähes kaikkiin elimistön toimintoihin”. Liikunnalla on yksi keskeisimmistä rooleista työkyvyn ylläpitämisessä ja edistämisessä. Se on suuressa roolissa myös ihmisen työ- ja toimintakykyä uhkaavien sairauksien ennaltaehkäisyssä sekä hoidossa. (Työterveyslaitos 2019.) Työntekijöiden fyysisen aktiivisuuden on todistettu olevan yhteydessä vähentyneisiin hoitokuluihin, sairauspoissaoloihin sekä esimerkiksi pidempiin työuriin ja työn tehokkuuden lisääntymiseen. Liikunnan on todettu vaikuttavan positiivisesti myös aivojen terveyteen. Se parantaa aivojen verenkiertoa, hapensaantia ja lisää välittäjäaineiden tasoa sekä lisää aivojen hiussuonten määrää. Myös uusia hermosoluja syntyy säännöllisen liikunnan ansiosta. (Valtion Liikuntaneuvosto 2012.)

Työntekijä voi huolehtia omasta fyysisestä toimintakyvystään liikkumalla töissä ja vapaa-aikanaan mahdollisimman paljon ja monipuolisesti. Auton voi korvata polkupyörällä, hissien portailla ja töihin voi kävellä. Myös itse työhön on hyvä sisällyttää lyhyitä liikkumishetkiä, kuten taukoliikuntaa ja lihasten venyttelyä, jotta veri saadaan kiertämään. (Työterveyslaitos 2019c.) Myös työpaikan yhteiseen toimintaan sisällytetty liikuntatoiminta voi hyvinkin olla merkittävässä osassa työhyvinvoinnin parantamisessa. Liikunta-aktiivisuuden herättämiseen toimivia vinkkejä ovat mm. työyhteisölliset liikunta- ja TYHY-päivät, työntekijöiden kuntotestaus ja liikunta-aktiivisuuden mittaaminen sekä mahdollisuus tutustua ja kokeilla uusia lajeja. (Rauramo 2012.)



Fyysisen toimintakyvyn kehittämisen on todettu parantavan myös psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä ja muodostavan täten hyvän pohjan kokonaisvaltaiselle työhyvinvoinnille. Oili Kettunen tutki väitöskirjassaan (2015) liikunta-aktiivisuuden ja fyysisen kunnon yhteyttä henkiseen hyvinvointiin nuorilla miehillä ja työikäisillä. Tutkimuksessa selvitettiin yhteyksiä tutkittavien stressioireisiin, henkisiin voimavaroihin, ylipainoon ja työkykyyn. Työntekijöiden liikunta-aktiivisuutta seurattiin tutkimuksessa vuoden ajan. (Kettunen 2015, 4.) Tutkimuksessa selvisi, että liikuntaryhmään kuuluneet työntekijät lisäsivät liikunta-aktiivisuuttaan, paransivat kuntoaan ja heidän henkiset voimavaransa paranivat ja stressioireet vähenivät. Parantunut työkyky ja alentunut stressi olivat selvässä yhteydessä työntekijöiden parantuneeseen kuntoon. Liikuntaryhmään kuuluneiden työntekijöiden työkyky oli parempi ja stressioireet vähentyneet verrattuna vuosi sitten saatuihin tuloksiin, mikä osoitti tulosten pysyvyyttä.

Johtopäätöksenä Kettunen totesi hyvän fyysisen kunnon olevan yhteydessä parempaan psyykkiseen hyvinvointiin. (Kettunen 2015, 41-50.) Myös iän myötä hyvän fyysisen kunnon merkitys lisääntyy ja se on yksi keskeinen tekijä hyvälle eläkevuosille. Mutta vaikka työpaikka ja työterveyshuolto voivat tukea työntekijän liikuntaa, liikkuminen ja hyvä kunto ovat kuitenkin jokaisen oman aktiivisuuden ja tekemisen varassa. Hyvää kuntoa ja toimintakykyä ei voi varastoida. Niitä on ylläpidettävä jatkuvasti hyöty- ja arkiliikunnan sekä muiden liikuntamuotojen, kuten sauvakävelyn, tanssin ja uinnin avulla. Jo viikonkin vuodelepo ja liikkumattomuus voi heikentää kestävyyskuntoa ja lihasvoimaa jopa 20 prosentilla. Mutta kunnon palauttaminen takaisin kestää paljon pidempään ja vaatii paljon ponnisteluja. (Työterveyslaitos 2019b.)

### **2.3 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa**

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsuuden aikana tapahtuvaa kasvatuksellista ja pedagogista toimintaa. Toiminta perustuu lasten ja aikuisten väliseen vuorovaikutukseen, sekä aikuisten keskinäiseen yhteistyöhön varhaiskasvatuksen arjessa. (Nummenmaa 2001, 25–26.)

Työ varhaiskasvatuksessa on sekä haastavaa että palkitsevaa. Henkilöstön osaaminen on vahvasti sidoksissa lapseen, kasvatukseen, yhteiskuntaan, kulttuuriin sekä toimintaympäristön muutokseen. Alan ammattilaisen osaamisen perustana on myös jatkuvasti uudistuva tieto lapsesta, hänen kehityksestään, kasvatuksesta ja oppimisestaan. (JHL 2016, 6.) Työtä kuvaavat usein kiire, jatkuvat muutokset, työtehtävien moninaisuus, henkilöstön riittämättömyys sekä epäselvyys eri ammattiryhmien vastuissa ja velvollisuuksissa. ”Työtä pidetään haastavana, ja työssä jaksamista kuormittavat useat tekijät. Pedagogisessa

työssä varhaiskasvattajilta vaaditaan herkkyyttä vastata lapsen viesteihin, ja kykyä huomioida lasten yksilölliset tarpeet”. (Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2016, 218.)

Hoito- ja hoiva-alalla tarvitaan Työterveyslaitoksen mukaan paljon suurten lihasryhmien staattista ja dynaamista työtä. Verenkiertoelimistöön, tuki- ja liikuntaelimistöön, erityisesti selkään, kohdistuu paljon kuormitusta työpäivien aikana. Suuret lihasryhmät toimivat dynaamisesti sekä staattisesti erilaisia taakkoja käsiteltäessä, kuten nostamisen, kantamisen ja työntämisen yhteydessä. (Työterveyslaitos 2019d.)

Työ varhaiskasvatuksen eri tehtävissä on sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavaa. Fyysistä kuormaa tuovat lasten nostamiset ja ohjaaminen lapsille mitoitettussa ympäristössä. Lisäksi melu ja huono sisäilma ovat tyypillisiä päiväkodeissa. Henkistä kuormittamista voivat aiheuttaa mm. ihmissuhdetyön vaatimukset eri tahoilta, kuten lapsilta, vanhemmilta ja muilta työntekijöiltä. Kuormitusta aiheuttavat myös suuret lapsiryhmät ja hoitajapula, ristiriidat niin työkavereiden kuin esimiestenkin välillä sekä väkivallan uhka. Omasta hyvinvoinnista ei jakseta aina huolehtia riittävästi, vaikka se tiedetään tärkeäksi osaksi arjessa jaksamisessa. (JHL 2016.)

Kevan eli suomalaisen julkisoikeudellinen eläkelaitoksen 2018 julkaisemassa työhyvinvointikyselyssä tutkittiin Suomen julkisen alan työhyvinvointia. Keva seuraa työoloja ja työhyvinvointia Suomessa ja tekee sitä yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmän sekä valtionvarainministeriön asiantuntijoiden kanssa.

Työhyvinvointikyselyssä selvitettiin muun muassa työn fyysistä kuormitusta, esimiesten vaikutusta työhyvinvointiin sekä työntekijöiden omia voimavaroja suhteessa työn vaatimuksiin. Varhaiskasvatusta käsiteltiin tutkimuksessa yhtenä alana. Tutkimuksesta nostettiin työhön relevantteja väittämiä. Ensimmäinen väittämä kuuluu: ”Työni ei ole fyysisesti raskasta”. Vain kuusi (6) % vastaajista oli väittämän kanssa samaa mieltä. 19 % vastasi olevansa melko samaa mieltä väittämän kanssa ja 22 % ei ottanut kantaa väittämään. Vastaavasti 37 % vastaajista kertoi olevansa melko eri mieltä väittämän kanssa ja 16 % täysin samaa mieltä. Tästä huomataankin, että yli puolet eli 53 % vastaajista koki, että varhaiskasvattajan työ on edes jollain tavalla fyysisesti raskasta. Tutkimuksesta seuraavaksi poimittu väittämä kuuluu: ”Fyysinen työkyky on hyvä tai erinomainen”. 33 % varhaiskasvatuksen alan vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Lähes puolet eli 45 % koki olevansa melko samaa mieltä väittämän kanssa. Vastaajista neutraalilla linjalla sekä melko eri mieltä oli 10 % molemmissa sarakkeissa. Kaksi prosenttia vastaajista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Tästä väittämästä voi tulkita sen, että 25 % vastaajista ei kokenut fyysistä työkykyään hyväksi tai ei ainakaan tunnistanut sen olevan hyvää. Tutkimuksen lopussa nostettiin esiin asioita, jotka ovat huolestuttavia ja tarvitsevat

parannusta. Esiin nousi esimerkiksi se, että todella moni varhaiskasvatuksessa työskentelevä koki työnsä sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi. (Pekkarinen 2018.)

Vertailuksi, vuonna 2007 Uudessa-Seelannissa tehdyssä tutkimuksessa selvitettiin varhaiskasvatuksessa työskentelevien aikuisten terveyttä ja hyvinvointia työssä. Tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksessa työskentelevien aikuisten työhyvinvointiin vaikuttaa vahvasti se, minkä ikäisten lasten kanssa työskentelee. Pieniä, alle kolmevuotiaita lapsia täytyy nostella työpäivän aikana paljon, ja jos nostamisen tekee ergonomisesti väärällä tavalla, on siitä todennäköisesti seurauksena esimerkiksi selkäkipuja. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijöiden oma fyysinen aktiivisuus, päihteiden käyttö ja ravitsemus.

Tutkimuksen tulokset kertoivat, että suurin osa kyselyyn vastanneista Uuden-Seelannin varhaiskasvattajista koki olevansa hyvässä tai erinomaisessa työkunnossa. Joukossa oli kuitenkin työntekijöitä, jotka kokivat, että heidän oma työkykynsä ei vastannut työn odotuksia ja vaatimuksia. Huolestuttavaa tutkijoiden mielestä oli se, että alle puolet eli 45 % tutkimukseen osallistuneista kertoi liikkuvansa maan silloisten liikuntasuosittelujen mukaan eli minimissään 30 minuuttia kolmena päivänä viikossa. (Huntington & McGrath 2007, 33-38.)

### **3 Työhyvinvoinnin strateginen suunnittelu**

Henkilöstöön ja työyhteisön toimivuuteen panostamalla ja sitä suunnittelemalla voidaan vahvistaa sen kykyä uudistua. Hyvinvoivat, osaavat ja motivoituneet ihmiset ovat valmiimpia ponnistelemaan organisaation asettamien tavoitteiden eteen. Hyvin toimiva työyhteisö ja selkeä tavoitteiden asettelu mahdollistavat henkilöstön koko potentiaalin käyttämisen parhaalla mahdollisella tavalla (Aura, Ahonen, Hussi & Ilmarinen 2016, 11.)

Henkilöstön kanssa kannattaa tehdä työhyvinvointisuunnitelma vähintään kalenterivuodeksi. Suunnitelman pohjaksi on hyvä selvittää työhyvinvoinnin sen hetkinen laatu ja kehittämiskohteet. Työhyvinvointikeskustelussa olisi hyvä keskittyä siihen, mitkä asiat lisäävät työhyvinvointia eikä siihen, mikä on vialla ja mikä ei toimi. (Manka 2016, 95–96.)

Työturvallisuuskeskuksen vuonna 2009 julkaisema Työhyvinvoinnin portaat käsikirja jakaa työhyvinvoinnin määritelmän viiteen perustarpeeseen, joita ovat: itsensä toteuttamisen tarve, arvostuksen tarve, liittymisen tarve, turvallisuuden tarve ja psykofysiologiset perustarpeet. Näiden tarpeiden täytyminen sekä työntekijän että yrityksen näkökulmasta luo perustan koko työhyvinvoinnin kehittämistyölle työyhteisössä. Hyvinvoiva työyhteisö on tavoitteellinen, mikä tarkoittaa sitä, että sillä on selkeä visio tulevaisuudesta sekä selkeä strateginen toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi. (Manka 2016, 80.)

Kevan tutkimuksen työhyvinvoinnin- ja työkyvyn strategisesta johtamisesta (Keva 2015), mukaan Suomen henkilöstöjohtajat arvioivat työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämisen olevan yleinen tavoite kuntaorganisaatioissa. Kuitenkin käytännössä työhyvinvoinnin strateginen johtaminen on hankalampaa ja siksi tavoitteet eivät toteudu niin helposti kuin on odotettu.

#### **3.1 Suunnittelun tavoitteet**

Työhyvinvointistrategia tuo selkeän yhteisen suunnan koko organisaatiolle. Työyhteisön johto ja työntekijät tietävät, mitkä ovat yhteiset tavoitteet ja miten niitä on mahdollista saavuttaa. Työhyvinvoinnin strategiselle suunnittelulle ja kehittämiselle ei ole asetettu usein suuria tavoitteita, rahallisesta panoksesta puhumattakaan.

Kunta-alalla seurataan ja ennakoitaan yleisesti työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä, mutta esimerkiksi suunnitelmallinen työkykyyn liittyvien riskien ja työkyvyttömyyden aiheuttamien kustannusten pohtiminen ja kartoittaminen on paljon harvinaisempaa. (Manka 2016, 83.) Lehdon (2014) mukaan strateginen työhyvinvointi tarkoittaa sitä osaa työhyvinvoinnista, jolla on vaikutusta organisaation tekemään tulokseen. Sillä tarkoitetaan työntekijöiden terveyden ja hyvinvoinnin huomioimista osana koko johtamista ja organisaation liiketoimintaa. (Lehto 2014, 23–24.)

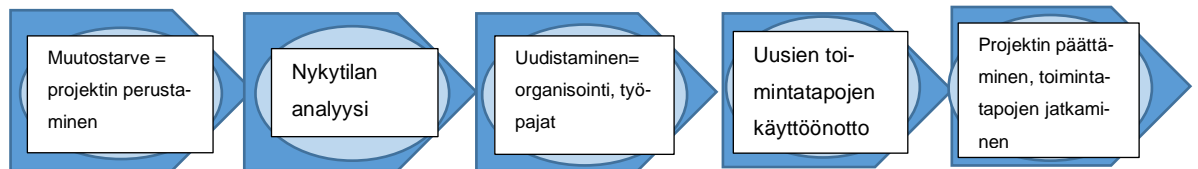
Yksittäisen työntekijän sitoutuminen tehtyyn suunnitelmaan edellyttää aina suunnitelman sisäistämistä. Sisäistämisen edellytyksenä on aktiivinen osallistuminen suunnitelman laadintaan ja toteutukseen. Se edellyttää myös sitä, että suunnitelma ja siihen liittyvä tieto toimitetaan koko työyhteisön saataville. Esimerkkinä tässä toimii Siilinjärven kuntastrategia. Siinä henkilöstön työhyvinvointi on yksi strategisista kulmakivistä. Kunnassa on tehty useiden vuosien ajan päämäärätietoista ja suunnitelmallista työtä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Strategiassa tavoitteena on työhyvinvoinnin ja tuottavuuden samanaikainen parantaminen, jossa keskeisin painopiste on henkilöstön aktiivinen oman työn kehittäminen. (Lötjönen 2018.)

Työhyvinvointitoiminta sisällytetään osaksi jokaisen työntekijän arkea ja se liittyy kokonaisvaltaisesti myös esimiestyöhön. Yksi hyvä tapa kehittää työhyvinvointia on antaa työntekijöiden vaikuttaa mahdollisimman paljon itse omaan työhönsä. Sen avulla työntekijät osallistuvat täysivaltaisesti työyhteisönsä kehittämiseen yhteistyössä työnantajan kanssa ja toimivat aktiivisesti oman osaamisensa kehittämisessä. (Lötjönen 2018.)

### **3.2 Suunnittelun rakenne**

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa Työhyvinvointi paremmaksi (2016) oli tutkittu työhyvinvointia suomalaisilla työpaikoilla perustuen laajaan meadow-tutkimusaineistoon. Tutkimus oli osana työ- ja elinkeinoministeriön Työelämä 2020-hanketta. Tutkimuksen tarkoituksena oli löytää erilaisia kehittämissuhteita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tutkimusraportissa esitettiin yleinen prosessi, jossa työyhteisön kehittämistä voidaan seurata eri vaiheiden avulla. (Kuva 2.)

Kehittämispöcessissa edetään vaiheittain niin, että ensin täytyy tunnistaa muutostarpeet, tehdä analyysi kehittämistarpeesta, organisoida ja uudistaa esim. työpajojen kautta toimintaa ja lopulta edetään vaihe vaiheelta uusien toimintatapojen käyttöönottoon sekä le-vittämiseen koko työyhteisössä. (Työterveyslaitos 2016, 21-24.)



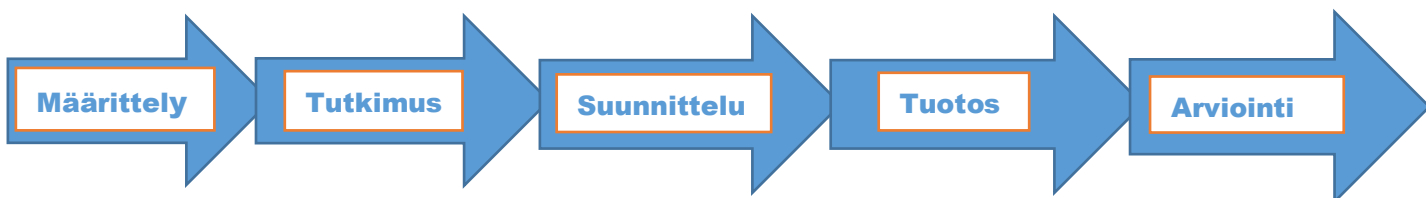
Kuva 2. Mukaillen Työhyvinvointilaitoksen, 2016, mallia työhyvinvoinnin kehittämisen vaiheista.

Vuosisuunnitelman tekoon käytetään usein kalenterivuotta, jossa jokaiselle kuukaudelle asetetaan oma tavoitteensa tai tehtävänsä. Vuosisuunnitelma tai vuosikello voidaan tehdä kalenterivuodelle, tilikaudelle tai vaikka vain puolen vuoden jaksolle. Keskeistä tässä mallissa on se, että suunnitelma tehdään (toimenpiteet aikataulutetaan ja budjetoidaan) pitkälle ajanjaksolle kerralla ja sitä noudatetaan melko tiukasti. Suunnitelman runko etenee samaa tahtia kalenterin kanssa. Pitkälle tähtäävän suunnitelman ansiosta toteutukset pysytään suunnittelemaan ja tekemään etukäteen.

Suunnitelmaa voidaan tehdä myös pienemmille ajanjaksoille kerrallaan, mikä tarkoittaa sitä, että suunnitelman toteutumista arvioidaan vuodessa useamman kerran. Monesti myös esimerkiksi markkinointia suunnitellessa puhutaan myös mikrokykleistä, jotka ovat todella lyhyitä, esimerkiksi päivän tai kahden mittaisia suunnitelmia. Niiden etuna on se, että niiden avulla voi nopeasti testata suunnitelman toimivuutta ja sitä kautta kehittää suunnitelmaa. (Junikka, J. 2016.)

## 4 Palvelumuotoilu

Palvelumuotoilulla tarkoitetaan palvelun tuottamista mahdollisimman asiakaslähtöisesti eli palvelun käyttäjät otetaan aktiivisesti mukaan kehittämistyöhön. ”Asiakaslähtöisesti kehittäessä asiakas otetaan mukaan kehittämään palvelua yhdessä suunnittelijoiden kanssa alusta alkaen.” (Palvelumuotoilu Palo 2018.) Tavoitteena on rakentaa palvelu niin, että asiakkaan palvelukokemus olisi mahdollisimman positiivinen. Palvelumuotoilu on kuitenkin systemaattista ja konkreettista toimintaa eikä vain abstraktia asiakaskokemusten ja tunteiden hahmottamista. (Tuulaniemi 2018.) Palvelumuotoilussa käytetään erilaisia työmenetelmiä, joissa korostuu yhdessä tekeminen ja suunnittelu. Työkaluina palvelumuotoilussa käytetään mm. havainnointia, visualisointia, kokeilua ja toimintaa pyritään kehittämään jatkuvasti. Palvelumuotoilussa on monia eri vaiheita, joita voivat olla esimerkiksi palvelun määrittely, tutkiminen, ideointi, palvelun testaaminen ja arviointi (kuva 3). Vaiheista ensimmäisessä, eli määrittelyssä kartoitetaan palvelun nykytilannetta ja tunnistetaan sieltä seikkoja, joita halutaan tarkastella enemmän. Seuraavassa vaiheessa, eli tutkimusvaiheessa pyritään keräämään mahdollisimman paljon tietoa esimerkiksi asiakasymmärryksestä. Kolmannessa vaiheessa, eli suunnitteluvaiheessa palvelu suunnitellaan sellaiseen pisteeseen, että sitä voi testata. Kun tuotos eli palvelu on syntynyt, sitä testataan ja pyritään löytämään kehittämiskohteita arvioinnin avulla. Arvioinnilla varmistetaan se, että projektissa saavutetaan asetettu tavoite ja haluttu hyöty. (Innanen 8.12.2018.)



Kuva 3. Mukailten Palvelumuotoilu Palon (2018) Palvelumuotoiluprosessin vaiheita.

Työntekijöiden, palvelun käyttäjien sekä muiden sidosryhmien osallistaminen palveluiden kehittämiseen avaa paljon uusia mahdollisuuksia myös julkiselle sektorille. Julkisten palveluiden yhteissuunnittelulle on kahdentyyppisiä hyötyjä, joita voi kutsua divergenssiksi ja toteutukseksi. Divergenssillä tarkoitetaan yhteissuunnittelusta saatua suurempaa vaihtelua ideoissa ja ehdotuksissa. Avoimella suunnitteluprosessilla saadaan käyntiin monipuolisempaa keskustelua ja annetaan palvelun tuottajille laajemmat mahdollisuudet palveluiden innovointiin. Toteutuksella tarkoitetaan sitä, että kun sidosryhmät, jotka ovat tekemisissä palvelun kanssa, osallistetaan mukaan palveluiden suunnitteluun, on todennäköisempää, että heidän näkemyksensä tulevat esille ja sitä kautta lopputulos vastaa juuri heidän tarpeitaan. (Bason 2010.)

#### 4.1 Osallistavat kehittämismenetelmät

Palvelumuotoilussa osallistamisesta käytetään usein termiä ”yhteissuunnittelu” (englanniksi co-creation). Asiakkaiden ottaminen mukaan palveluiden suunnitteluun on ollut suuri muutos palvelumuotoilussa. Asiakkaiden äänen kuuleminen on lisännyt tarvetta opetella lisää osallistavista menetelmistä ja ottaa niitä mukaan suunnitteluun. (Mäkinen 2018, 42.) Ihmisten osallistaminen kehittämistyöhön tuo esiin heidän näkemyksiään ja osaamistaan. Yhdessä työskentelyn avulla on mahdollista sopia yhteisistä pelisäännöistä ja luoda yhteistä merkitystä koko työyhteisöä koskeville asioille. (Työelämävalmennus 2019.) Visuaalisuus, käsin kosketeltavuus ja yhdessä tekeminen sekä sitä kautta oppiminen ovat palvelumuotoilun tekemisen ytimessä. Siihen liittyvät myös tulkitseva ajattelu, analyttisyys sekä ideointi luovassa ympäristössä. (Jyrämä & Mattelmäki 2015, 75.) Osallistuminen suunnitteluun lisää usein sitoutumista kehittämistyöhön sekä siinä yhdessä asetettuihin tavoitteisiin. On paljon helpompi sitoutua itse asetettuihin kuin ylhäältä annettuihin tavoitteisiin ja tehdä työtä niiden saavuttamiseksi. (Manka & Bordi 2014, 23.)

Kehittämismenetelmänä käytetään usein erilaisia työpajoja. Työpajat valmistellaan huolella ja pohditaan, esimerkiksi paikka ja työpajan sisältö mahdollisimman hyödylliseksi asiakkaalle. Työpajojen suunnittelussa kuullaan usein organisaation toiveita ja vaatimuksia, jotta siitä saataisiin myös mahdollisimman mieleinen ja houkutteleva. (Jyrämä & Mattelmäki 2015, 78.) Työpajatoiminta kehittää ihmisten vuorovaikutustaitoja. Lisäksi se kehittää ihmisten välisiä kommunikointitaitoja, sillä se pakottaa osallistujan edes hetkellisesti katsomaan asioita eri näkökulmista. Siten työpaja toimii pikemminkin työtapana kuin työkaluna. Isolla osalla osallistujista on suuri into päästä tuomaan esille omia ideoitaan. Monet myös innostuvat suuresti, kun huomaavatkin olevansa täynnä ideoita, vaikka ovat ensin epäilleet itseään. Jotkut työpajassa ovat tarvitsevat hieman enemmän tukea ja vinkkejä saadakseen kiinni työpajan ajatuksesta, ja löytääkseen itselleen ajatuksen, jota lähteä työstämään työpajan aikana. Työpaja vaatii aina myös niin sanotun fasilitaattorin, joka pitää huolen työpajan kulusta ja siitä, etteivät osallistujien ajatukset karkaile liikaa aiheesta. Lisäksi hänen tehtävänsä on motivoida osallistujia ja tuoda omat ajatuksensa esiin mahdollisimman hyvin. (Jaatinen 2019.)



## 4.2 Esimerkkejä palvelumuotoilutapauksista

Palvelumuotoilun avulla on saavutettu hyviä tuloksia sekä lasten että aikuisten kanssa. Ensimmäisenä esimerkkinä toimii Koulii - Koulutuksen innovaatio- ja integraatiohanke, joka toteutti palvelumuotoilupilotin Unelmien päiväkodista. Siinä varhaiskasvatuksen palveluja kehitettiin yhdessä lasten kanssa palvelumuotoilun eri menetelmillä. Lapsilta kerättiin tietoa esimerkiksi saduttamalla. Sadutus on menetelmä, jolla voidaan kerätä tietoa sadutettavan kokemuksista, ajatuksista ja ideoista. Koulii-hankkeessa lapsia pyydettiin kertomaan satu omasta unelmien päiväkotipäivästään. Lasten kertomista saduista löydettiin teemoja, joista pystyttiin rakentamaan malli päiväkotipalvelusta, joka vastaa asiakkaiden eli lasten toiveita. (Lehto & Oras 2012, 16-26.)

Toisena esimerkkinä toimii Elisa, jolla oli kehityskohteena uusi tietoverkkopalvelu. Järjestetyn työpajan tavoitteena oli pohtia uuden palvelun tärkeimpiä ominaisuuksia yhteisen työskentelyn avulla. Työpajassa osallistujat kirjasivat ajatuksia uudesta palvelusta fläppipaperille ja hahmottelivat siihen oman ihannemallinsa. Lisäksi osallistujat tekivät fyysisen ihannemallin palvelusta askartelemalla. Työpajan päätavoite oli ravistella ajatuksia ja ideoida palvelua uusista näkökulmista, mahdollisimman monesta eri näkökulmasta. Työpajassa saatiin aikaan paljon uusia ideoita Elisan uuteen palveluun ja ihannemallien prototyypit sekä paperilla että fyysisesti askarteluna. Kehitysideana työpajaan löydettiin esimerkiksi se, että työpaja oli aika pieni. Osallistujia olisi voinut olla enemmän, jotta yksi henkilö ei joudu ottamaan kantaa yksin kaikkiin keskusteluihin. Järjestäjien mukaan kannattaa pitää huolta osallistujajoukon määrästä ja tasapainosta. Lisäksi työpajan järjestäjät kertoivat, että esimerkiksi prototyypeistä tulee isommilla ryhmillä monipuolisempia, varsinkin jos osallistujia on mukana eri taustoista (Tuominen, Järvi, Lehtonen, Valtanen & Martinsuo 2015, 136–137.)

Kolmantena esimerkkinä toimii Vincit Oy. Yrityksessä hyödynnettiin narratiivista eli tarinallista näkökulmaa. Lyhyesti sanottuna yritys painottaa tarinoiden käyttämistä perinteisen ylhäältä alaspäin kerrottavan ”virallisen totuuden” sijaan. Yrityksen kehittämistehtävässä kukin tiimi sai tehtäväkseen kuvata, mitä kyseinen tiimi tekee ja millä tavalla se toimii muutamien vuosien päästä. Tavoitteena oli saada kaikki tiimit ja niiden jäsenet osallistumaan suunnitteluun ja ideointiin. Jokainen tiimi valmisteli tulevaisuudestaan tarinan, joka esitettiin näytelmän, sadun, piirroksen tai PowerPoint-esityksen välityksellä muille. Tarinoista löytyi useita tärkeitä asioita, jotka toistuvat monissa esityksissä. Niistä muokattiin koko yrityksen unelma sellaiseksi, että jokainen tiimi löysi sieltä omia ajatuksiaan ja siten sitoutui siihen jo ennen ”virallisen” unelman julkistamista. (Manka 2014, 49.)

## 5 Produktin lähtökohdat

Hyvinkään kaupungin Paavolan päivähoitossa eli Paavolan- ja Jussilankadun päiväkodissa työskenteli työn tekohetkellä 32 työntekijää. Suuri osa työntekijöistä on työskennellyt varhaiskasvatuksessa jo yli 20 vuotta. Projektin alussa selvisi, että osa Paavolan varhaiskasvatuksen henkilökunnasta tunsivat työnsä melko uuvuttavaksi ja energiansa työntekoon vähäiseksi eli tunsivat työkykynsä heikentyneen. Produktin tarkoituksena on tuoda työyhteisölle fyysinen hyvinvointi ja sen toteuttaminen esille mahdollisimman helpolla- ja työntekijöitä osallistavalla tavalla. Tavoitteena on, että työntekijöillä olisi mahdollisimman matala kynnys ottaa liikunta mukaan sekä työyhteisöön että omaan arkeen.

Suomen liikuntaneuvoston sivuilla listataan työkyvyttömyyden yleisimmät syyt, ja niitä ovat mielenterveyden häiriöt, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä sydän ja verisuonitaudit. Näiden ehkäisyssä ja hoidossa liikunnalla on todistettu merkitys. (Liikuntaneuvosto 2012.) Joillain tämän työyhteisön jäsenistä on erilaisia tuki- ja liikuntaelinvaikeuksia, jotka haittaavat heidän liikunnan harrastamistaan, joten tarkoituksena tässä työssä on pyrkiä ottamaan heidät huomioon mahdollisimman hyvin.

### 5.1 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma Hyvinkään Paavolan päivähoiton työntekijöiden tavoitteita ja vaatimuksia kunnioittaen ja heitä suunnitelman teossa osallistaen. Produktin tarkoituksena on, että työntekijöiden on mielekästä toteuttaa suunnitelmaa. Vuosisuunnitelmaa seuraamalla sekä mukailemalla työyhteisön fyysinen työhyvinvointi kohenee ja yhdessä tekeminen, sekä työssä, että sen ulkopuolella, lisääntyy.

Opinnäytetyössä pyritään yhdessä Paavolan päivähoiton Polku- työryhmän kanssa pääsemään yksikön asettamiin, fyysisen aktiivisuuden ja yhdessä tekemisen lisäämiseen liittyviin tavoitteisiin. Produktityössä käytettiin menetelmänä laadullisia kyselyitä ja työpajoja, joiden avulla kehitettiin työntekijöitä osallistaen fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma. Menetelminä käytetään myös yksikön yhteisten liikuntatapahtumien ideointia ja niiden toteuttamista, työntekijöiden toiveita ja ikärakennetta kunnioittaen. Yksikkö saa projektin avulla kokemuksia yhteisistä liikuntatapahtumista sekä käyttöönsä vuosisuunnitelma- pohjan, jota noudattamalla yhteinen tekeminen, sekä fyysinen hyvinvointi, lisääntyy.

## 5.2 Hyvinkään kaupungin Polku-hanke

Tämän työn tausta-aineistona käytettiin Hyvinkään kaupungin työhyvinvointihanketta kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Hyvinkään kaupunki tuotti syksyllä 2018 Varhaiskasvatuksen Polku-nimisen hankkeen, eli VaKa-polku-hankkeen. Hanke ajoittui syksystä 2018 syksyyn 2019 eli se kesti noin vuoden. Hankkeen tarkoituksena oli selvittää kaupungin päivähoitoyksiköiden työhyvinvoinnin laatua sekä kehityskohteita. Hankkeen kuvauksen mukaan viime vuosien muutokset varhaiskasvatuksessa ovat lisänneet henkilöstön työkuormaa. Hankkeessa tehdyllä kartoituskyselyllä selvitettiin muun muassa millä mallilla yksiköiden työhyvinvointi on, ja mitkä ovat kunkin yksikön työhyvinvoinnin voimavaroja sekä kompastuskiviä eli niin sanottuja taimia ja kantoja.

Varhaiskasvatuksen polun tavoitteena oli kehittää yhdessä kunkin työyhteisön ja tiimin työtä, käytäntöjä ja toimintatapoja. ”Tavoitteena on myös oppia hyödyntämään työyhteisön voimavaroja, ennakoida työhyvinvointiin ja työkykyyn liittyviä riskejä ja vaikuttaa niihin ratkaisukeskeisesti”. (VaKa-polku ohjausryhmä 4.9.2018.)

Ennen opinnäytetyön aloittamista laadittiin tutkimussuunnitelma ja lupakysely, jotka lähetettiin Hyvinkään varhaiskasvatuksen johtaja Eila Rapalalle. (Liitteet 1 ja 2.)

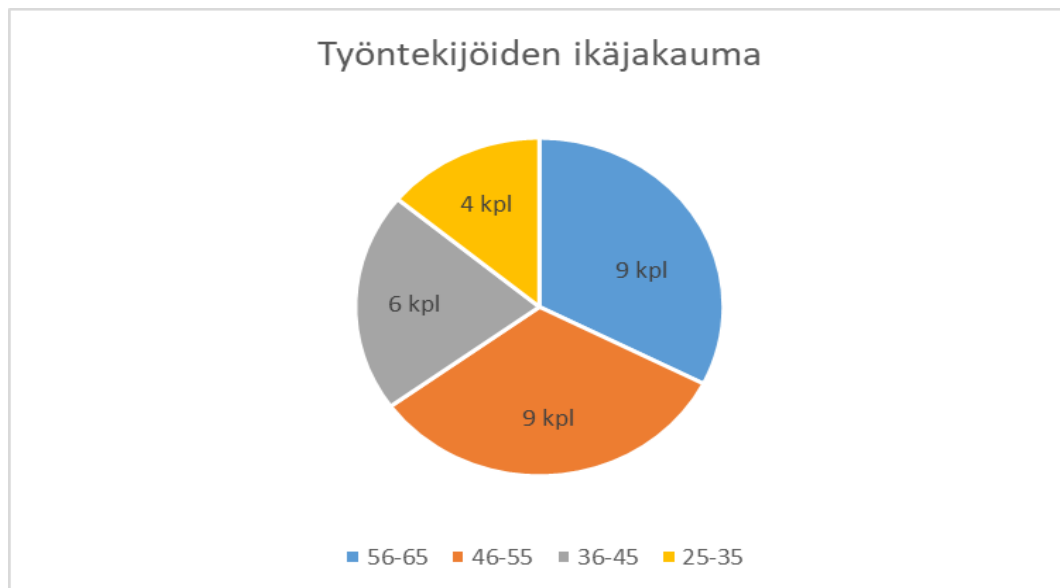
Polku-hankkeen alussa oli Hyvinkään kaupungin teettämä kartoituskysely, jossa tiedusteltiin Hyvinkään päivähoitoyksiköiden työhyvinvoinnin laatua, kehitettäviä asioita sekä asioita, missä yksiköt kokevat onnistuneensa. Kyselystä yksiköt saivat kootut tulokset, joiden avulla lähdettiin kehittämään työhyvinvointia. Paavolan päivähoiton kyselystä nousi esiin kehityskohteita, joista yksi oli liikunnallisuuden lisääminen työhyvinvoinnin tukemiseksi.

Terveys ja työkyky ovat vastaajien mielestä todella henkilökohtainen tunne ja kokemus, joten jokainen kokee myös työhyvinvoinnin ja oman työkykynsä eri tavalla. Moni kyselyyn vastanneista kuitenkin toivoi, että työpaikalle saataisiin enemmän aktiivisuutta, positiivista energiaa ja yhdessä tekemistä esimerkiksi liikunnan avulla.

Paavolan päivähoiton yksiköille perustettiin hankkeen myötä oma Polku- työryhmä, joka vastasi kaikista hankkeeseen liittyvistä asioista, kuten työhyvinvointia kehittävien tehtävien ideoinnista ja toteuttamisesta. Lisäksi Polku-työryhmä oli aktiivisesti mukana opinnäytetyöstä syntyneen produktin ideoimisessa ja toteuttamisessa.

Projektin alussa työntekijät täyttivät myös täysin tätä opinnäytetyötä varten kehitetyn laadullisen kyselyn (liite 3). Laadullisessa kyselyssä pyritään ymmärtämään todellisuutta laadullisen aineiston kokoamisen ja analysoinnin avulla. Laadullinen menetelmässä käytetään ihmisten omin sanoin kirjallisesti tai suullisesti tuottamaa aineistoa tai sellaista kirjallisessa muodossa olevaa aineistoa, joka perustuu itse tutkijan ihmisten käyttäytymisestä tekemiin havaintoihin. (Lapin AMK 2019.) Tässä kyselyssä tavoitteena oli kartoittaa työntekijöiden ikää, työvuosia, työtehtäviä, kokemuksia työn fyysisestä kuormittavuudesta sekä aiempia liikuntatottumuksia. Näistä saatujen vastausten avulla oli helpompi ymmärtää työntekijöitä ja heidän tarpeitaan sekä pyrkiä toteuttamaan heille sopivia liikuntamuotoja lähestyvään työpajaan.

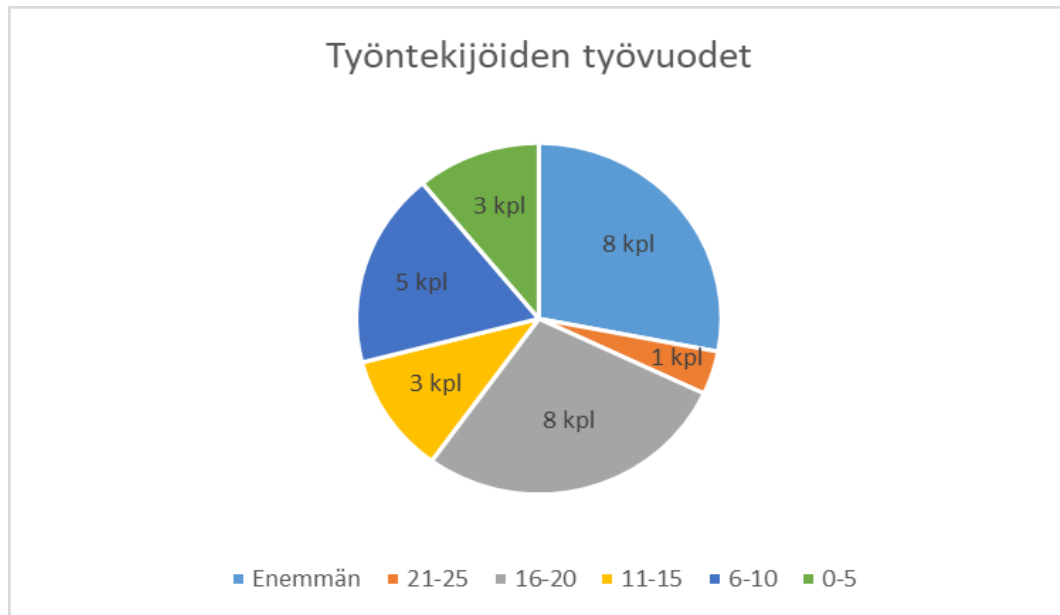
Päivähoidon työntekijöistä kyselyyn vastasi 28 työntekijää. Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin työntekijöiden ikää. (Kuvio 1.) Työntekijöistä 35 % oli 25–45 vuotiaita ja loput eli 65 % 45–65 vuotiaita, eli suuri osa työntekijöistä on keski-ikäisiä. Työyhteisön ikärakenne asettaa omat haasteensa fyysisen työhyvinvoinnin parantamiseen suunnitteluun, sillä monella työntekijöistä on esimerkiksi pitkän työuran aiheuttamia vammoja.



Kuvio 1. Työntekijöiden ikäjakauma

Suomen sosiaali- ja terveysministeriön mukaan koko Suomen ikärakenne on ajautunut siihen, että työikäisiä työntekijöitä on aikaisempia vuosia vähemmän. Heidän mukaansa ikääntyneen työuraa voidaan pidentää juuri esimerkiksi työkyvyn ylläpidolla. ”Työolojen ja työhyvinvoinnin parantaminen motivoi ja auttaa ikääntyvää työntekijää jatkamaan työssä”. (Suomen sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

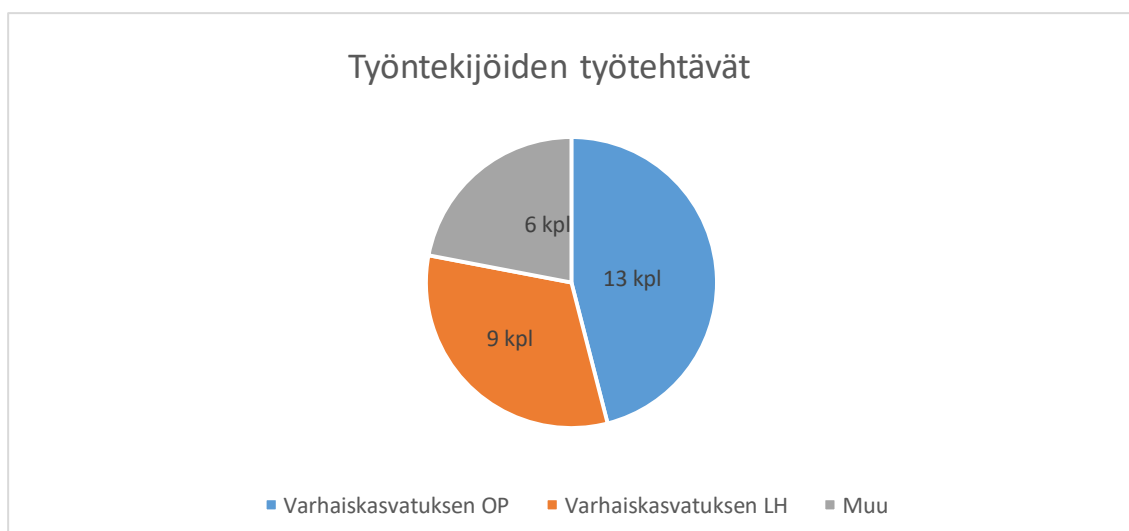
Toisessa kysymyksessä kysyttiin työntekijöiden työvuosia varhaiskasvatuksessa. (Kuvio 2.) Suuri osa eli 60 % yksikön työntekijöistä on työskennellyt varhaiskasvatuksessa yli 16 vuotta ja 28 % on työskennellyt alalla enemmän kuin 25 vuotta.



Kuvio 2. Työntekijöiden työvuodet

Varhaiskasvatus on vuosikymmenien aikana kokenut suuria muutoksia sekä laissa että opetussuunnitelmissa. Ryhmäkokoja on kasvatettu, subjektiivista päivähoito-oikeutta rajoitettu, valtion varhaiskasvatuksen budjettia pienennetty ja työntekijöiden vaatimuksia lisätty. Tällaiset muutokset vaikuttavat väistämättä työntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen. (Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2016, 218.)

Kolmannessa kysymyksessä selvitettiin yksikön työtehtäväjakaamaa. (Kuvio 3.) Työntekijöistä 46 % on koulutukseltaan varhaiskasvatuksen opettajia. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajia työntekijöistä on 32 %. Loput eli 22 % ovat esimerkiksi ryhmä- ja henkilökohtaisia avustajia, johtajia sekä koulunkäynnin ohjaajia.



### Kuvio 3. Työntekijöiden työtehtävät

Varhaiskasvatuksen opettajat ovat päävastuussa oman ryhmänsä lasten kasvatuksesta ja opetuksesta sekä lapsiryhmänsä toiminnan suunnittelusta, kehittämisestä ja arvioinnista. (OAJ 2019.) Päiväkodissa lastenhoitajalla on myös hoito- ja kasvatusvastuu. He toimivat tiimin jäsenenä kaikilla varhaiskasvatuksen osa-alueilla, joita ovat hoito, opetus ja kasvat-  
tus. (Suomen lastenhoitoalan liitto 2019.)

Neljäntenä kysymyksenä kyselyssä oli, että kokevatko he työnsä olevan fyysisesti rasittavaa. 25 % työntekijöistä kertoi kokevansa työn olevan aina fyysisesti rasittavaa ja 21 % vastasi, että työ ei ole heidän mielestään fyysisesti rasittavaa. Yli puolet eli 54 % vastasi, että työn fyysinen rasitus riippuu pitkälti työpäivästä, eli toisena päivänä työ voi tuntua fyysisesti rasittavalta ja toisena ei.

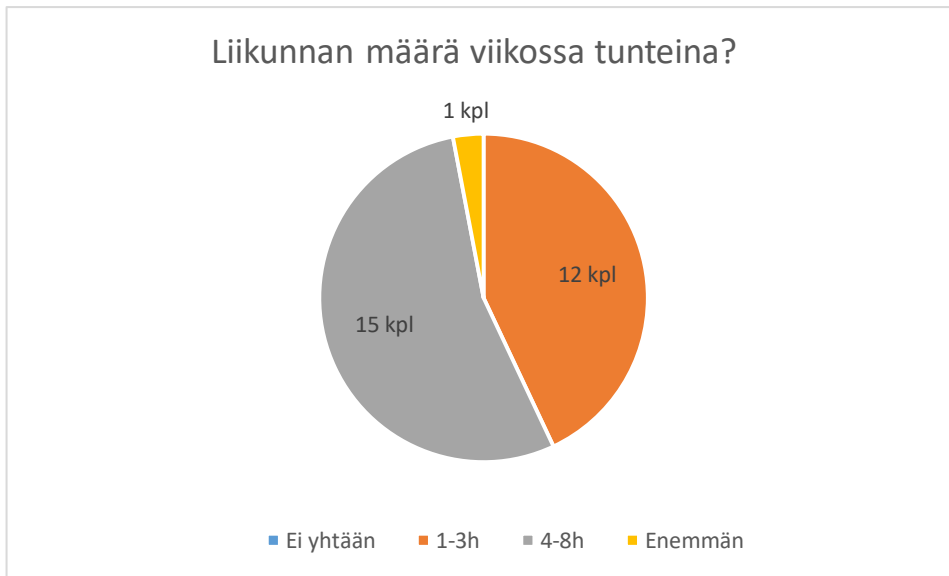
Jos työntekijä vastasi kysymykseen myönteisesti, pohdittiin viidennessä kysymyksessä sitä, millä keinoilla fyysisen rasituksen tunnetta voisi helpottaa. Vastauksina saatiin mm. oikea työergonomia, venyttelyt päivän aikana, erilaiset apuvälineet, liikunta vapaa-ajalla, oman fysiikan ylläpito, kehonhuolto, yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa, lomailu, rentoutuminen, lasten turhan nostelun välttäminen ja oikeanlainen tauotus.

Kuudes kysymys käsitteli sitä, kokeeko työntekijä liikkuvansa arjessaan tarpeeksi, verraten omaa liikkumistaan yleiseen aikuisten liikuntasuositukseen eli 18–64-vuotiailla vähintään 2h 30min reipasta liikuntaa viikossa. (UKK-instituutti 2019.) Vastaajista 79 % koki, että liikkuu arjessaan tarpeeksi. Loput eli 21 % ei mielestään liiku arjessaan tarpeeksi.

Seuraavassa kysymyksessä eli seitsemännessä kysymyksessä sivuttiin sitä, ovatko työntekijät löytäneet itselleen sopivan liikuntamuodon. Heistä 82 % kertoi löytäneensä itselleen sopivan ja motivoivan liikuntamuodon ja loput eli 18 % ei ollut sitä löytänyt.

Jos tähän kysymykseen vastasi myönteisesti, kysyttiin lisäkysymyksenä lajia tai liikuntamuotoa. Liikuntamuotoina oli esimerkiksi tanssi, koiran kanssa lenkkeily, kävely, pilates, jooga, vesijumppa, tankotanssi, fyysinen teatteri, metsätyöt, pyöräily, kuntosali, ryhmäliikunnat, työmatkaliikunta, asahi, tallityöt ja akrobatia.

Viimeisenä eli kahdeksantena kysymyksenä kysyttiin työntekijöiden liikunnan määrää. (Kuvio 4.) Liikunnan määrä tuli ilmoittaa tunteina. Kukaan työntekijöistä ei vastannut, ettei liikkuisi arjessaan ollenkaan. 43 % työntekijöistä vastasi liikkuvansa 1-3 tuntia viikossa. Yli puolet eli 54 % vastasi liikkuvansa 4-8 tuntia viikossa. Viimeiset eli kolme prosenttia vastasi liikkuvansa enemmän kuin kahdeksan tuntia viikossa, eli kymmenen tuntia viikossa.



Kuvio 4. Työntekijöiden liikunnan määrä viikossa

### 5.3 Työhyvinvoinnin tila yksikössä

Hyvinkään kaupungin toteuttamassa Polkututkassa eli VAKA- polku- hankeen tekemässä kyselyssä yksikön kehittämistarpeiksi tunnistettiin muun muassa työhyvinvointi. Kyselystä nousi esille se, että työn vaatimukset ja omat voimavarat eivät aina kohtaa sekä se että työ on aika ajoin todella kuormittavaa. Yksiköstä 65 % on yli 45-vuotiaita, joten ikärakennekin koettiin pieneksi haasteeksi. Työyhteisön voimavaroiksi kyselyssä selvisi toimivat tiimit ja ne ovat työntekijöiden mukaan perusta työhyvinvoinnille. Kun tiimien sisäinen sekä ulkoinen viestintä ja kemia toimivat, on helpompi kehittää yhdessä työhyvinvointia. (Jussila 8.8.2019.)

Paavolan päivähoito yksikkö asetti Hyvinkään kaupungin Polku- kyselyn tiimoilta itselleen tavoitteita, joiden he pyrkivät olevan toteutuneita syksyyn 2019 mennessä. Ensimmäisenä tavoitteena on, että kaikkiin ryhmiin on saatu ergonomisesti palvelevat kalusteet työntekijöiden fyysistä hyvinvointia parantamaan. Toisena tavoitteena on, että yksikkö on saanut uutta innostusta työhön sekä lisää voimia arkeen. Fyysisen työhyvinvoinnin parantamisen keinoja ovat esimerkiksi yhteiset liikuntahetket ja -tapahtumat ympäri vuoden ja uudet tavat lisäävät fyysistä aktiivisuutta työpaikalla, kuten esimerkiksi liikuntavälineet taukoti-loissa.



## 6 Produktin toteutus

Työn tarkoituksena oli luoda Hyvinkään Paavolan varhaiskasvatuksen yksikön tarpeita palveleva fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma, jonka avulla yksikkö saisi parannettua fyysistä hyvinvointiaan asettamiensa tavoitteiden mukaan. Menetelmänä käytettiin työpajaa, jonka avulla osallistettiin työntekijöitä suunnitelman teossa. Työtä tehdessä tavoitteena oli, että yksikön jokaisen työntekijän ääni saadaan kuuluviin, jotta vuosisuunnitelmasta ja sen myöhemmästä toteutuksesta tulisi mahdollisimman mielekäs kaikille yksikössä työskenteleville. Yksikköön perustettu Polku- työryhmä oli mukana projektin jokaisessa vaiheessa suunnittelemassa sekä kokoamassa varsinaista suunnitelmaa. Vuosisuunnitelma ajoittuu elokuusta 2019 heinäkuuhun 2020. Tarkoituksena on, että tämän ajanjakson jälkeen fyysisen työhyvinvoinnin vuosisuunnitelma tehdään jokaiselle työvuodelle uudestaan.

Koko opinnäytetyöprosessi ajoittui joulukuusta 2018 marraskuuhun 2019. Alla olevasta taulukosta selviää opinnäytetyöprosessin vaiheet ja aikataulu (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Opinnäytetyöprosessin eteneminen.

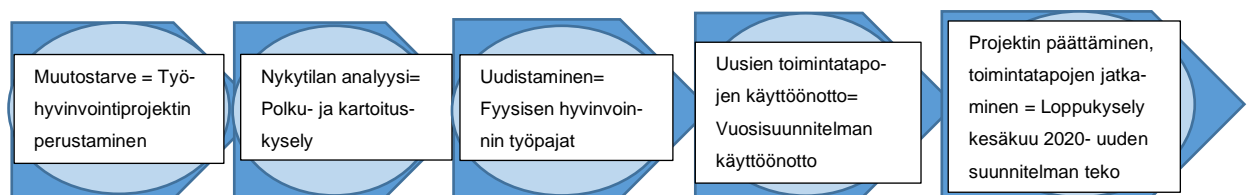
Milloin tapahtui?	Mitä tapahtui?
joulukuu 2018	Tapaaminen toimeksiantajan kanssa Opinnäytetyöprosessin aloitus
tammi-helmikuu 2019	Teoriataustan etsintä Ensimmäisen työpajan suunnittelu
maaliskuu 2019	Kartoitus- sekä palautekyselyn tekeminen Kehonhuolto-ilta Kyselyiden toteuttaminen
huhtikuu 2019	Kyselyiden analysointi Opinnäytetyön teoriataustan kirjoittaminen Työpajan suunnittelu Työhyvinvointipäivän suunnittelu
toukokuu 2019	Fyysisen hyvinvoinnin Työpajan ja työhyvinvointipäivän toteuttaminen
kesä-elokuu 2019	Vuosisuunnitelman kirjaaminen Opinnäytetyön kirjaaminen

	Teoriataustan kartoittaminen Vuosisuunnitelman esittely
syys-lokakuu	Opinnäytetyön viimeistely ja palautus esitarkastukseen
marraskuu 2019	Opinnäytetyöseminaari ja kypsyysnäyte

Projektin rakenteessa (kuva 4) käytettiin pohjana Työhyvinvointilaitoksen vuonna 2016 julkaisemaan mallia työhyvinvoinnin kehittämisen vaiheista. (Kuva 2.) Muutostarpeeksi nousi fyysisen hyvinvoinnin kehittäminen, minkä takia perustettiin tämä työhyvinvointiprojekti.

Nykytilaa analysoitiin sekä Hyvinkään kaupungin teettämän työhyvinvointikyselyn pohjalta sekä projektia varten tehdyn kartoituskyselyn avulla. Uudistaminen ja kehittäminen tapahtuivat fyysisen hyvinvoinnin työpajan avulla, jossa jokainen työntekijä sai oman äänensä kuuluviin. Kun työyhteisön uudet toimintatavat eli fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma oli luotu, otettiin se käyttöön työntekijöiden arkeen.

Johtuen siitä, että tämä on ensimmäinen kerta, kun työyhteisölle luodaan tällainen vuoden kestävä suunnitelma, on se myös jollain tapaa testisuunnitelma. Vuoden aikana saadaan kokemuksia suunnitelman toimivuudesta ja sitä kautta voidaan kehittää suunnitelmaa edelleen seuraaville vuosille. Vaikka vuosisuunnitelma on valmis ja se on otettu käyttöön, päättyy projekti oikeastaan vasta silloin, kun vuosisuunnitelma on käyty kokonaan läpi. Silloin on tarkoituksena teettää työntekijöille loppukysely, jossa he kertovat omia mielipiteitä, kokemuksia ja kehitysehdotuksia uuteen fyysisen hyvinvoinnin suunnitelmaan. Niiden ehdotuksien perusteella luodaan työyhteisölle uusi suunnitelma.



Kuva 4. Koko Fyysisen hyvinvoinnin kehittämisprojektin rakenne.

## 6.1 Tapahtumat

Työyhteisölle järjestettiin talvella 2019 työllässä kehonhuolto- ilta, jonka oli tarkoitus olla ensimmäinen aktiviteetti- esimerkki tulevaa vuosisuunnitelmaa varten. Tavoitteena oli, että työntekijät saisivat illasta kokemusta siitä, millaisia tapahtumia tulevaan vuosisuunnitelmaan voisi suunnitella ja miten liikuntaa voisi lisätä työyhteisön yhteisiin suunnittelupäiviin sekä tapaamisiin. Lisäksi tavoitteena oli, että työntekijät saisivat kehonhuoltoillasta itselleen vinkkejä omatoimiseen kehonhuoltoon ja rentoutumiseen sekä töissä että sen ulkopuolella.

Kehonhuoltoillan jälkeen työntekijät vastasivat laadulliseen palautekyselyyn (Liite 4), jossa heiltä kysyttiin palautetta ja kehitysehdotuksia mahdollisia tulevia liikunnallisia työiltoja varten. Kyselyn tavoitteena oli saada palautetta sekä osallistaa heitä seuraavan työpajan suunnitteluun. Kyselyyn vastasi kaikki paikalla olevat työntekijät eli 28 työntekijää. Ensimmäisenä kysyttiin, oliko kehonhuoltopainotteinen työilta työntekijöiden mielestä onnistunut. Kaikki vastaajat vastasivat kysymykseen myönteisesti.

Seuraavana kysyttiin, saivatko he jotain uutta mukaansa työllästä. 82 % vastaajista kertoi saaneensa jotain uutta mukaansa. Niitä olivat esimerkiksi erilaiset venytykset, uudet alkulämmittelyliikkeet, pallohierontaliikkeet työpaikalla, erilainen työltäkokemus, rentoutusvinkit, parivenyttelyvinkit (jotka ovat myös lasten kanssa mahdollisia). Loput vastaajista eli 18 % vastaajista vastasi kysymykseen kielteisesti.

Kolmannessa kysymyksessä työntekijöiltä kysyttiin, haluaisivatko he samanlaisia työiltoja pidettävän myös jatkossa. 97 % vastaajista vastasi kysymykseen myönteisesti ja kertoivat tällaisten työiltojen motivoivan heitä liikkumaan myös omassa arjessaan. Kolme prosenttia vastaajista kertoi, ettei haluaisi tällaisia työiltoja pidettävän.

Neljäntenä kysymyksenä pyydettiin mahdollisia kehitysehdotuksia. Vastaajista 89 % kertoi, että työllässä ei heidän mielestään ollut kehitettävää tai muutettavaa. 11 % vastaavasti kertoi, että jotain voisi muuttaa seuraavaa kertaa varten. Ehdotuksena oli esimerkiksi se, että ensi kerralla olisi enemmän aikaa rentoutua sekä tehdä tiettyjä venytysliikkeitä kauemmin.

Viimeisenä kyselyssä oli avoin kohta, jossa työntekijät saivat esittää ideoita ja toivomuksia tulevaa liikunnallista työhyvinvointipäivää varten. Ideoina oli esimerkiksi rentouttavaa rauhoittumista, oman mielen mukaista liikuntaa, ei mitään pakollista, mitä kaikki joutuvat tekemään, venyttelyä, nivelistävällistä liikuntaa, luonnossa liikkumista ja tiimien kanssa

kisailua. Näiden toiveiden perusteella aloitettiin seuraavan tapahtuman eli liikunnallisen työhyvinvointipäivän suunnittelu.

Työhyvinvointipäivän pääasiallinen tarkoitus oli järjestää fyysisen hyvinvoinnin työpaja, jossa suunniteltaisiin työyhteisölle fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma. Työpajan ympärille rakennettiin erilaisia liikunta- ja ongelmanratkaisutehtävärasteja, joita ryhmät kiersivät. Tarkoituksena oli antaa työntekijöille kokemuksia tiimityöskentelystä, luonnossa liikkumisesta ja itsensä ylittämisestä, joita he olivat toivoneetkin palautekyselyssä.

Työntekijät jaettiin noin kuuden hengen ryhmiin, ja tarkoituksena oli, että työyhteisössä olevat tiimit sekoittuisivat ja työntekijät työskentelisivät nyt eri ihmisten kanssa kuin normaalissa arjessaan. Myös työpajassa tällaisesta ryhmäjaosta oli hyötyä, sillä ihmisten, jotka ovat erilaisia, eri-ikäisiä ja työskentelevät eri työtehtävissä, osallistaminen on ainutlaatuinen mahdollisuus muutoksien luomiseen. Kahden täysin erilaisen näkökulman kohdatessa näiden näkökulmien väliin syntyy kolmas näkökulma, joten näihin tapaamisiin sisältyy mahdollisuus omien mielipiteiden haastamiseen, uusien ajatusten luomiseen sekä keskusteluun ja oppimiseen. Kyseessä on niin sanottua dialogimaista kuulemistä, jossa jokaista kuunnellaan tasavertaisesti. Kuulemisessa kaikki ajatukset, kokemukset ja näkemykset ovat yhtä arvokkaita eikä niitä arvoteta toisiinsa nähden. (Mäkinen 2018, 42.)

## **6.2 Fyysisen hyvinvoinnin työpaja**

Päätös fyysisen hyvinvoinnin suunnitelman laatimisesta tehtiin huhtikuussa 2019 Polku-työryhmän tapaamisessa. Fyysisen työhyvinvoinnin vuosisuunnitelma laadittiin yhdessä Paavolan päivähoiton työntekijöiden kanssa yhteisessä työhyvinvointipäivässä. Pohjana vuosisuunnitelman kehittämistyöpajassa käytettiin Palvelumuotoilu Palon 2018 julkaisemaa aikajanaa palveluprosessin vaiheista. (Kuva 3.) Ensimmäisenä määriteltiin nykytilanne, eli se, että Paavolan päivähoiton henkilöstö tarvitsee työkalun fyysisen hyvinvoinnin kehittämiseen. Seuraavassa vaiheessa, eli tutkimusvaiheessa pohdittiin asiakkaiden eli työntekijöiden erilaisia tarpeita fyysisen hyvinvoinnin kehittämiseen. Kolmannessa vaiheessa, eli suunnitteluvaiheessa palvelu hahmoteltiin ja suunniteltiin yhdessä työntekijöiden kanssa. Kun tuotos eli vuosisuunnitelma oli koottu valmiiksi yhdessä Polku-työryhmän kanssa, sen testaaminen aloitettiin. Suunnitelmasta pyritään löytämään kehittämis-kohteita arvioinnin avulla, joka toteutetaan vuoden 2020 kesäkuussa.

Kehittämistyöpajaan osallistui yhteensä 27 työntekijää ja heidät oli jaettu 5-6 hengen ryhmiin. Ryhmäjoon tavoitteena oli, että eri työtiimit sekoittuisivat, jotta työpajassa saataisiin mahdollisimman monta näkökulmaa aiheeseen. Tuotteistamistyöhön tulee tuoda

mahdollisimman monipuolinen tieto palvelusta. Se saadaan toteutumaan esimerkiksi yhdistämällä samassa työpajassa useita eri kuvaamistapoja ja tuomalla yhteiseen työpajaan ihmisiä, joilla on asiaan erilaisia näkökulmia. Työpajoihin osallistuvat ihmiset pitää saada osallistumaan aktiiviseen vuorovaikutukseen, jotta heillä oleva tieto ja näkemykset saadaan hyödynnetyksi palvelun kehittämisessä. (Palvelun tuotteistaminen 2019.)

Työpajaan osallistui kaksi ryhmää kerrallaan ja jokainen ryhmä vietti aikaa työpajassa noin 45 minuuttia. Työpajassa esitettiin osallistujille kysymyksiä, joiden avulla heitä kannustettiin ideoimaan tulevaa suunnitelmaa. Virittelykysymyksenä oli esimerkiksi, millainen olisi tämän työyhteisön yhteinen unelmien liikuntavuosi ja mitkä olisivat sellaisia aktiviteetteja, jotka palvelisivat kaikkia työntekijöitä tai että niitä voisi soveltaa kaikille sopiviksi. Heiltä kysyttiin, millaisia ajallista sekä rahallista panostusta työntekijät olisivat valmiita käyttämään. Lisäksi heitä kannustettiin pohtimaan, haluaisivatko he käyttää Polku-hankkeen 200 euron budjettinsa työpaikalle hankittaviin liikuntavälineisiin vai yhteisiin liikunta-tapahtumiin.

Avuksi pohdintaan työpajaan oli hankittu esimerkkejä mahdollisista liikuntavälineistä ja niiden hinnoista. Lisäksi työntekijöille oli materiaalia jo aikaisemmin tehdyistä vuosisuunnitelmista, joista he pystyivät ottamaan mallia ja ideoita omansa suunnitteluun.

Vuosisuunnitelman laatimiseen järjestetyssä työpajassa käytettiin hyödyksi Palvelumuotoilu ajattelemalla paremmaksi-oppaan (2018) menetelmiä. Menetelmiä on sovellettu tähän aiheeseen sopivaksi. Menetelmänä käytettiin Palvelutarjooma- nimistä (englanniksi Service offering) menetelmää sovellettuna projektin tarkoitukseen. Menetelmässä työpajaan osallistujat ovat joko pöydän ääressä tai istuvat lattialla, paperin ympärillä.

Tässä projektissa työpaja sijoittui luontoon ja metsään, joten osallistujat istuivat vilttien päällä maassa, kartongin ympärillä. Työpajan järjestämisellä luonnossa pyrittiin antamaan työntekijöille kokemusta siitä, miten paljon luonnossa olemisen rauhoittaa ja että sitä voisi hyödyntää myös työajan sisällä olevissa suunnittelupalavereissa. Välineinä käytettiin eri värisiä post-it lappuja, kyniä sekä suurta kartonkia.

Vuosisuunnitelmaa suunniteltaessa lähdettiin liikkeelle siitä, että jokaiselle kuukaudelle olisi oma aiheensa. Ideat ja keskusteluiden aiheet kirjattiin post-it lapuille, ja kaikki ryhmät saivat nähdä toistensa ideat ja ehdotukset. Jokainen osallistuja sai kirjata ideansa liikunnallisista aktiviteeteista keltaisille post-it lapuille eri kuukausien kohdalle, isolle kartongille. Työyhteisöön hankittaville liikuntavälineille oli siniset post-it laput ja työntekijät saivat esittää toiveensa siitä, mitä välineitä hankitaan työpaikalle Polku-projektin budjetista.

Lisäksi käytössä oli oransseja post-it lappuja, joihin sai ideoida esimerkiksi uusia tapoja ja käytänteitä työpaikalle, jotka parantaisivat fyysistä työhyvinvointia.

Työpajassa saaduista ideoista saatiin yhteinen tuotos (kuva 5), jonka perusteella Polku-työryhmä kokosi lopullisen vuosisuunnitelman (kuva 6), jossa näkyy kaikkien ryhmien kädenjälki. Samassa tapaamisessa päätettiin perustaa työyhteisölle oma Tyhy-tiimi eli työhyvinvointi-tiimi, joka vastaa vuosisuunnitelman toteutuksesta ja sen noudattamisesta.



Kuva 5. Vuosisuunnitelman hahmotelma, työpajan tulos.

## 7 Fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma

Produkti eli Fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma (kuva 6) on koottu yhdessä yksikön Polku-työryhmän kanssa työntekijöiden omista ideoista työhyvinvointipäivän työpajassa. Tuloksena syntyi Paavolan päivähoiton työntekijöitä palveleva fyysisen hyvinvoinnin suunnitelma. Työntekijät ovat ottaneet suunnitelman avoimin mielin vastaan ja ovat alkaneet toteuttaa sitä innolla. Innokkuus johtuu todennäköisesti siitä, että he ovat saaneet itse vaikuttaa kaikkiin suunnitelmassa oleviin aktiviteetteihin ja tempauksiin. Lisäksi lähes kaikki suunnitelmassa esiintyvät aktiviteetit on suunniteltu niin, että ne sopisivat mahdollisimman monelle työyhteisön jäsenelle. Positiivista palautetta on saatu jo esimerkiksi siitä, että työntekijät ehtivät näissä aktiviteeteissa tutustua toisiinsa paremmin, sillä työpäivien aikana siihen ei ole mahdollisuutta. Tästä voidaankin todeta se, että fyysisen aktiivisuuden lisäksi työntekijöiden sosiaaliset suhteet kehittyvät ja paranevat aktiviteettien aikana.

Työntekijät toivoivat paljon liikunnallista yhdessäoloa ja halusivat esimerkiksi kokeilla yhdessä erilaisia lajeja, joita Hyvinkään kaupungin liikuntapaikat mahdollistavat työntekijöille joko ilmaiseksi tai halvemmalla hinnalla kuin normaalisti. Fyysisten tapahtumien lisäksi työntekijät ideoivat työpaikoilleen erilaisia liikuntavälineitä ja uusia käytäntöjä esimerkiksi tiimipalavereihin.

Vuosisuunnitelman käyttö alkoi elokuussa 2019. Vuosisuunnitelman toteutuksesta vastaa produktin ansioista yksikköön perustettu Työhyvinvointi eli Tyhy-tiimi, joka järjestää ja suunnittelee työyhteisön liikunnalliset ja yhteisölliset tapahtumat. Elokuussa vuorossa oli Liikuntaa kehittämispäivässä. Kehittämispäiviä Hyvinkään päivähoitolla on kaksi kertaa vuodessa eli yksi syksyllä ja toinen keväällä. Kehittämispäivien ideana on päivähoiton henkilöstön kouluttaminen sekä toiminnan kehittäminen ja esimerkiksi yhteisien pelisääntöjen kertaaminen ja kehittäminen. (Hyvinkään kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2019.) Kehittämispäivät ovat usein täynnä pitkiä istumisjaksoja, joten työntekijät toivoivat, että niihin saataisiin jotain aktiivista toimintaa mukaan. Tarkoituksena on, että välttyttäisiin pitkiltä istumisjaksoilta ja saataisiin, esimerkiksi taukoliikuntaa päivään mukaan. Jo pienikin taukoliikunta on hyväksi lihaksille, niiden tukikudoksille ja esimerkiksi ajatuksen juoksulle. Runsas ja yhtäjaksoinen istuminen aiheuttaa monia terveyshaittoja. Taukoliikunta laittaa veren kiertämään, nostaa kehon vireystilaa ja auttaa keskittymään. Taukoliikunnalla voi myös esimerkiksi vähentää niska- ja hartiajumeja sekä niistä johtuvaa päänsärkyä. (Terve Koululainen 2019.)

Syyskuussa työntekijät lähtivät yhdessä ruskaretkelle, eli kävelyretkelle paikallisiin luonnonmaisemiin ja reiteille. Yksikköihin jaettiin ilmoittautumislaput, joissa jokainen työntekijä ilmoitti itselleen sopivimman päivän ja vastausten perusteella valittiin parhaiten sopiva päivä. Tarkoituksena oli valita kaikille sopiva reitti, joten reitin täytyi olla helppokulkuinen ja matkalla täytyi olla mahdollisuus taukoihin ja istumiseen. Retki valikoitui aktiviteetteihin, sillä perusteella, että kävely on kaikille sopivaa liikuntaa. (UKK-instituutti 2019.) Ja lisäksi luonnossa liikkuminen elvyttää ja auttaa palautumaan stressistä. Keskittymiskyky paranee ja syke sekä verenpaine voivat madaltua. (Metsähallitus 2019.)

Lokakuussa työntekijät halusivat lisää yhdessäoloa ja päättivät valita aktiviteetiksi keilauksen. Työntekijöiden vapaa yhdessäolo lisää yksilöiden hyvinvointia ja parantaa työilmapiiriä. Irtiotot saavat suuremman merkityksen, kun työntekijät pääsevät vaikuttamaan niiden sisältöön. (Manka 2016.) Kaupungin työntekijät saavat usein Hyvinkään palveluista alennusta, joten tällaisen aktiviteetin hinnaksi ei yleensä muodostu suuria summia ja myös siksi keilaus oli heidän mielestään hyvä vaihtoehto aktiviteetiksi.

Marraskuussa työntekijät pääsevät talvilajien pariin, kun he valitsivat kuukauden aktiviteetiksi luistelun. Kaupungin työntekijät saavat varata jäävuoron käyttöönsä maksutta Hyvinkään jäähallista, joten tämä on heidän kannaltaan edullinen aktiviteetti. Jäävuoro varataan joko arki-illalta tai viikonlopulta, sillä päivähoiton työntekijöiden työaika on yleensä klo 6-18 välillä, eli tällä halutaan varmistaa, että kaikki halukkaat pääsevät mukaan aktiviteettiin. Tätä periaatetta yritetään noudattaa myös muita aktiviteetteja suunniteltaessa.

Vuoden 2019 viimeisenä aktiviteettina joulukuussa työntekijät toivoivat rauhallista kehonhuoltoiltaa. Ilta järjestetään todennäköisesti työillan yhteydessä ja toteuttamisesta vastaa Tyhy-tiimi. Kehonhuolto-ilta sai paljon positiivista palautetta maaliskuussa 2019, joten työntekijät halusivat sellaisen uudestaan.

Uuden vuoden alkaessa työntekijöillä on edessään talviliikuntakuukaudet, sillä tammikuussa he päättivät mennä kokeilemaan yhdessä Curlingia, helmikuussa hiihtoa tai luistelu luonnon laduilla tai jäällä sekä maaliskuussa erilaista talviliikuntaa, kuten pulkkailua tai retkeilyä, tietenkin riippuen siitä, millainen talvi Suomessa on. Kaikki näistä lajeista ovat sellaisia, joissa jokaisen työntekijän täytyy itse arvioida, miten hyvin pystyy osallistumaan toimintaan. Lajit valikoituivat kuitenkin siksi, että niissä on mahdollista ottaa rauhallisemmin, jos niin haluaa.



Huhtikuussa työntekijät asettivat tavoitteeksi, että pitäisivät tiimensä kanssa ainakin yhden tiimipalaverin kuukauden aikana luonnossa liikkuen. Luonto valikoitui kohteeksi, sillä se on lähellä päiväkoteja ja lisäksi sillä on positiivisia terveysvaikutuksia. Kun liikut luonnossa, sen tuoksut, äänet sekä visuaaliset ja fyysiset aistimukset tuottavat kokonaisvaltaisen, hyvän olon kokemuksen, jonka vaikutus tuntuu ulkoilun jälkeenkin, eli parhaimmillaan siitä saa voimaa loppupäivän ajaksi. (Metsähallitus 2019.) Lisäksi koko työyhteisö menee huhtikuussa yhdessä joko uimaan tai kuntosalille. Hyvinkään kaupunki tarjoaa kaupungin työntekijöille normaalia halvemman lipun, joka käy sekä uimalan kuntosalille että uima- laan, eli jokainen saa itse valita, meneekö kuntosalille vai uimaan vai haluaako osallistua molempiin aktiviteetteihin.

Toukokuussa on vuorossa kevään kehittämispäivä, jossa tavoitteena on saada liikuntaa mukaan lyhentämään istumisjaksoja ja pitämään vireystilaa yllä. Liiallisen yhtäjaksoisen istumisen on todettu olevan merkittävä riskitekijä terveydelle muiden huonojen elintapojen, kuten tupakoinnin, rinnalla. Pitkäaikainen istuminen pitäisi keskeyttää säännöllisesti ja systemaattisesti, vaikka henkilö liikkuisikin terveysliikuntasuosittelun mukaisesti. (Työterveyslaitos 2019c.)

Kesäkuun teemana on Omin voimin töihin-kuukausi. Tarkoituksena on, että työntekijät tulisivat töihin mahdollisimman monta kertaa omin voimin, eli kävellen tai pyöräillen, kesäkuun aikana. UKK-instituutin mukaan työmatkaliikunnan lisääminen on tehokas tapa edistää hyvinvointia ja lisäksi sen avulla voi vähentää liikenteen saasteita ja melua. Autoilusta ei tarvitse luopua kokonaan, sillä kun pyöräilee tai kävelee töihin edes yhtenä päivänä viikossa tai esimerkiksi kesän ajan, saa siitä jo terveyshyötyjä. (UKK-instituutti 2018.) Lisäksi yhteisenä aktiviteettina työntekijät valitsivat erilaiset joukkuepelit, kuten jalkapallon, jota he menevät pelaamaan kuun aikana yhdessä jonnekin kaupungin kentälle.

Heinäkuussa suuri osa työntekijöistä on kesälomalla ja siksi päädyttiin teemaan, jota jokainen voi itse lomallaan toteuttaa. Tarkoituksena on, että jokainen ottaisi tiedostetusti liikunnan mukaan lomalle, mutta tekisi sellaisia asioita, joita itse pitää mieleisenä ja mistä saa nautintoa.



Kuva 6. Paavolan päivähoiton Fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma 2019-2020.

Suunnitelman suunnittelutyöpajassa tehdystä alustavasta suunnitelmasta (kuva 5) haluttiin tehdä vielä visuaalisempi, silmää miellyttävämpi ja puhtaaksi kirjoitettu versio (kuva 6.)

Liikunnallisten aktiviteettien ja tapahtumien lisäksi, työntekijät valitsivat yhdessä liikuntavälineet, jotka hankitaan työyhteisön käytettäväksi. Välineiksi valikoituivat painohulavanteet, lihasrullat, fasciapallot sekä nystyrähierontapallot. Nämä kaikki välineet hankittiin molempien talojen taukotiloihin.

Vuosisuunnitelmasta on tarkoitus kerätä palautetta kesäkuun 2020 aikana. Samalla päätetään aika, jolloin suunnitellaan seuraavan toimintakauden vuosisuunnitelmaa ja sen sisältöä. Palautteen keräämisestä ja seuraavan suunnitelman suunnitteluorganisoimisesta vastaa Tyhy-tiimi yhdessä päivähoiton johtajien kanssa.

## 8 Pohdinta

Opinnäytetyön johdannossa määriteltiin opinnäytetyön keskeisin tavoite eli fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelman laatiminen Hyvinkään päivähoiton työntekijöiden tavoitteita ja vaatimuksia kunnioittaen ja heitä suunnitelman teossa osallistaen. Tavoite toteutui, sillä yksikölle saatiin kehitettyä vuosisuunnitelma, jota heidän on mieleistä toteuttaa ja se pyrkii vastaamaan työntekijöiden asettamiin tavoitteisiin. Suunnitelma on kokonaan työntekijöiden ideoima ja heitä pyrittiin osallistamaan lähes jokaisessa suunnitelman luomisen vaiheessa.

Opinnäytetyöprosessi on ollut lähes vuoden mittainen ajanjakso. Produktin suunnittelu aloitettiin joulukuussa 2018, yhdessä toimeksiantajan kanssa. Produktin toteuttamisessa on koko tämän ajan otettu huomioon toimeksiantajan toiveet aikataulusta ja työn etenemisestä. Kiinnostus aiheeseen sekä työskentely työpaikalla on antanut mahdollisuuksia osallistuvaan ja jatkuvaan havainnointiin ja sillä on ollut suuri arvo opinnäytetyön onnistumiselle. Ilman työssä saamaa kokemusta ja tietoa ei olisi pystynyt huomioimaan työntekijän näkökulmaa opinnäytetyötä tehdessä.

Vaikka produktin käytännön toimivuutta ei ole vielä opinnäytetyön teon aikana pystytty kunnolla testaamaan, on sen ensimmäisistä vaiheista ja työpajoista saatu jo positiivista palautetta. Produktissa on pyritty yksinkertaisiin ja työntekijöitä palveleviin ratkaisuihin, jotka sopivat Paavolan päivähoiton arkeen ja yleisiin toimintatapoihin. Tästä syystä on todennäköistä, että kyseinen produkti tulee toimimaan hyvänä tukena työyhteisön fyysisen hyvinvoinnin kehittämiseen.

Haasteita opinnäytetyön tekemisessä toi koko työhyvinvointi- aiheen laajuus. Teoriataustaa oli paljon ja oli vaikea valita, mitä kaikkea haluaa ottaa esille työssä. Opinnäytetyön aiheen rajaaminen pelkästään fyysiseen hyvinvointiin oli lopulta hyvä idea, sillä kaikkien osa-alueiden kunnollinen avaaminen olisi tehnyt työstä ehkä hieman liian laajan. Hieman haastavaa oli myös se, että opinnäytetyön aloitus lähti liikkeelle hieman väärässä järjestyksessä, sillä nopea aikataulu toimeksiantajalta vaati esimerkiksi yhden työpajan järjestämistä ennen kuin opinnäytetyösuunnitelma oli hyväksytty.

Lisäksi luvat produktin tekemiseen täytyi saada nopealla tahdilla Hyvinkään kaupungilta, joten aikaa aiheen hyväksymiseen ei ollut paljoa. Aiheen hyväksymisen jälkeen opinnäytetyön sisältö saatiin kuitenkin rajattua selkeäksi sekä eteneminen aikataulutettua, yhdessä opinnäytetyöohjaajan kanssa.

Opinnäytetyö lähti liikkeelle joulukuussa 2018 palaverilla toimeksiantajan kanssa, jossa selvitettiin yhdessä toimeksiantajan odotukset sekä opinnäytetyön tavoitteet. Tämän jälkeen oli vuorossa tiedonkeruuvaihe ja lupahakemusten lähetys. Ensimmäisen tiedonkeruuvaiheen jälkeen oli vuorossa ensimmäisen työpajan, eli kehonhuolto-työillan järjestäminen maaliskuussa 2019.

Työillassa teetettyjen kyselyiden avulla alettiin työstää liikunnallista työhyvinvointipäivää, eli toista työpajaa toukokuussa 2019, yhdessä työyhteisön Polku-työryhmän kanssa. Huhtikuussa pidetyssä opinnäytetyöpalaverissa keskusteltiin opinnäytetyöohjaajan kanssa, että työ vaatisi vielä lisää sisältöä, joten yhdessä polku- työryhmän kanssa päätettiin luoda konkreettinen fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelma seuraavalle toimikaudelle.

Työhyvinvointipäivän sekä sen sisältämän työpajan jälkeen kokoonnuttiin yhdessä Polku-työryhmän kanssa kesäkuussa 2019 ja koottiin yhteen fyysisen työhyvinvoinnin vuosisuunnitelma. Lisäksi tapaamisessa päätettiin työyhteisöön hankittavat liikuntavälineet ja niiden hankkimisen ajankohta. Polku- hankkeen päätyttyä yksikköön perustettiin uusi tiimi, työhyvinvointi tiimi, joka vastaa vuosisuunnitelman käytöstä ja toteutuksesta. Työhyvinvointi- tiimin perustaminen yksikköön oli selkeästi hyvä idea, sillä silloin asiat tapahtuvat konkreettisesti eivätkä jää vain sanoiksi.

Tämän jälkeen oli vuorossa lisää teorian etsimistä opinnäytetyön tueksi sekä itse opinnäytetyön kirjaamista kesä- syyskuussa 2019. Vuosisuunnitelman käyttö aloitettiin elokuussa 2019 ja se jatkuu heinäkuuhun 2020 asti. Sen jälkeen on vuorossa palautteen kerääminen sekä uuden suunnitelman teko.

## **8.1 Arviointi**

Vaikka produktissa käsiteltiinkin pääasiassa fyysistä hyvinvointia, on sen kehittämisellä vaikutusta myös työhyvinvoinnin muihin osa-alueisiin. ”Työhyvinvointi ei tarkoita vain henkistä hyvinvointia, vaan kaikinpuolista hyvinvointia, kuten turvallisuutta, terveyttä ja tasa-painoa. Koska terveydessä kaikki vaikuttaa kaikkeen, on työhyvinvointi punnittava kokonaisvaltaisesti.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019.)

Liikunnalla on myös sosiaalisia ja psyykkisiä terveysvaikutuksia. Liikunta tuottaa ihmiselle mielihyvää, auttaa purkamaan pettymyksiä, turhautumista ja aggressiivisuutta. Liikunnan avulla ihminen rentoutuu ja palautuu, mikä on sekä töissä että arjessa jaksamisen kannalta yksi tärkeimmistä tekijöistä. Tämän takia liikunnalla on suora vaikutus esimerkiksi

keskittymiseen, stressin sietokykyyn, itseluottamukseen ja itsetuntoon. Edellä mainitut asiat edistävät sosiaalista vuorovaikutusta työyhteisössä. Ne edistävät myös työntekijän kykyä työskennellä itsenäisesti. Vuorovaikutuksen edistyksen merkitys on suuri, sillä oppiminen on työyhteisöissä yhteisöllistä ja kaikkien vastuulla. (Suominen 2006, 15.)

Tärkeintä tämän opinnäytetyön tekemisessä on ollut se, että tästä syntyi oikeasti tarpeellinen ja hyödyllinen väline toimeksiantajalle. Toimeksiantaja pystyy produktin avulla kehittämään toimintaansa ja saa siitä itselleen uusia näkökulmia arjessa toimimiseen.

Fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelmasta saatiin työyhteisön näköinen paketti, johon kuului kaikille työyhteisön jäsenille sopivia liikuntamuotoja.

Työntekijöiltä saatiin positiivista palautetta työpajoista ja he saivat niistä omien sanojensa mukaan lisää intoa liikkumiseen, uudenlaisia hetkiä työkavereiden kanssa sekä uusia ideoita omaan liikkumiseensa arjessaan. Lisäksi esimerkiksi uudet työntekijät ovat ryhmäytyneet työyhteisöön entistä paremmin. Uudet liikuntavälineet ovat saaneet hyvän vastaanoton ja ovat olleet ahkerassa käytössä esimerkiksi kahvitauoilla. Lisäksi esimerkiksi uusien työntekijöiden ryhmäytyminen on ollut helpompaa liikunnallisten ja yhteisöllisten tapahtumien avulla.

Suunnitelman ensimmäisten kuukausien eli elo- syys- ja lokakuun aktiviteetit on jo toteutettu tai ajankohta suunniteltu ja niistä on saatu positiivista palautetta. Elokuussa pidettiin liikuntatuokio kehittämispäivän keskellä ja työntekijät kertoivat sen auttaneen esimerkiksi keskittymisessä loppupäivän ajan.

Syyskuussa järjestettiin ruskaretki, jossa siihen osallistuneet kävelivät noin kuuden kilometrin lenkin metsässä. Matkalla oli mahdollisuus eväiden syömiseen ja nuotioruokailuun. Retkellä olleet kertoivat positiivista palautetta esimerkiksi siitä, että tällaisissa aktiviteeteissa on mahdollista tutustua työkavereihin eri tavalla kuin työpaikalla. Lisäksi heistä oli mukavaa, kun aktiviteetti sopi kaikille, sillä jokainen sai itse määritellä oman vauhtinsa. Lokakuun aktiviteetiksi suunniteltiin keilausta, mutta aktiviteettia ei saatu toteutettua kuun aikana, joten se päätettiin siirtää seuraavaan kuuhun. Siten seuraavassa kuussa työyhteisöllä on kaksi sovittua aktiviteettia.

Vuosisuunnitelman suunnittelussa ja tekemisessä oli myös kehitettävää. Jälkeenpäin ajateltuna vuosisuunnitelman kehittämistyöpajaan olisi tarvinnut enemmän aikaa ja vielä enemmän teoriataustaa esimerkiksi eri palvelumuotoilun tavoista. Lisäksi olisi ollut helpompaa, jos työpaja olisi ollut itsenäinen tapahtuma ilman työhyvinvointipäivän aktiviteetteja, sillä kaiken tämän suunnittelu ja organisointi samaan aikaan oli fyysisesti ja

henkisesti hieman raskasta. Oli kuitenkin vaikea saada aikataulutettua lähes kaikille työntekijöille sopivaa monta monen tunnin kokonaisuutta, sillä päivähoiton työaika oli arkisin klo 6-18 välillä ja viikonloppuisin moni työntekijä ei haluaisi osallistua tällaiseen toimintaan.

Lisäksi valmiista vuosisuunnitelmasta olisi voinut kerätä vielä palautetta erillisellä palautekyselyllä vielä opinnäytetyön tekemisen aikana, mutta sen tekeminen jää nyt kesäkuulle 2020, kun lähes kaikki vuosisuunnitelman kuukaudet on käyty läpi.

## **8.2 Jatkokehitys ja monistaminen**

Fyysisen hyvinvoinnin vuosisuunnitelman laatimisprosessi sekä itse suunnitelmapohja on pyritty tekemään niin yksinkertaiseksi, että työyhteisön on helppo toteuttaa sekä kehittää sitä tulevaisuutta varten, myös ilman ulkopuolista apua.

Prosessi on hyvin mahdollista toistaa myös esimerkiksi muissa päivähoiton yksiköissä, joissa on tunnistettu samoja kehityskohteita fyysisen hyvinvoinnin saralla. Eri palvelumuotoilun keinoja on mahdollista toteuttaa myös esimerkiksi esimiesten johdolla ja niihin ei aina välttämättä tarvitse ulkopuolista asiantuntijaa, jos sille ei koe tarvetta. Aiheeseen kannattaa kuitenkin tutustua hyvin ja pyytää neuvoa asiantuntijalta, jos kokee, että ei itse saa aiheesta kaikkea irti. Itse vuosisuunnitelma mallina on myös helppo tapa suunnitella ja aikatauluttaa monia muitakin aiheita ja sitä käytetäänkin yleisesti ympäri maailmaa.

Jatkokehityksenä tähän vuosisuunnitelmaan voisi olla työyhteisölle koko työhyvinvoinnin kattava vuosisuunnitelma tai työhyvinvointistrategia, joka käsittelisi niin fyysiset-, psyykkiset kuin sosiaalisetkin osa-alueet. Työyhteisö on saanut jo paljon avaimia yhteisen hyvinvointinsa kehittämiseen ja he ovat kovassa vauhdissa sen kehittämisprosessissa. Mutta kehittämisprosessissa he tarvitsevat edelleen paljon kannustusta ja tukea sekä toisiltaan että esimiehiltään. Kuten työssä aikaisemmin todettiin, työhyvinvointi ei kohene irrallisilla liikuntatempauksilla, vaan siihen vaaditaan pitkäjänteistä ja aktiivista työtä ja kiinnostusta.

Lisäksi koko prosessista kannattaisi tehdä prosessikuvaus, jossa kuvattaisiin koko prosessin rakenne. Eli siinä kuvattaisiin esimerkiksi kehitettävä aihe, käytetyt menetelmät ja väliaineet sekä prosessin kehittämisideat. Kun koko prosessi olisi kuvattu yhdessä tiedostossa, olisi seuraavien ”asiakkaiden” helpompi kehittää esimerkiksi omaa työyhteisöään.

## Lähteet

Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi. Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. Helsinki. Multiprint Oy. Luettavissa: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 23.9.2019

Aura, O., Ahonen, G., Hussi, T. & Ilmarinen, J. 2016. Strateginen hyvinvointi. Tutkimusraportti. Luettavissa: [https://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/strateginen\\_hyvinvointi\\_2016\\_www.pdf](https://www.ossiaura.com/uploads/1/6/5/4/16543464/strateginen_hyvinvointi_2016_www.pdf) Luettu 11.10.2019

Bason, C. 2010. Leading public sector innovation: Co-creating for a better society. The Policy Press. Bristol.

Haaga-Helia 2017. Journal of Happiness Studies 2017. Effects of a Strengths Intervention on General and Work-Related Well-Being: The Mediating Role of Positive Affect. Intranet. Luettu 20.9.2019

Hyvinkään kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. 2019. Luettavissa: <https://www.hyvin-kaa.fi/globalassets/kasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus/liitteet/hyvinkaan-varhaiskasvatussuunnitelma-2019.pdf> Luettu 13.9.2019

Innanen, P. 8.12.2018. Palvelumuotoilun prosessin vaiheet. Palvelumuotoilu Palo. Blogi. Luettavissa: <https://www.palvelumuotoilupalo.fi/blogi/2018/1/31/palvelumuotoilun-vaiheet> Luettu 23.10.2019

Ilmarinen. 2019. Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. Luettavissa: <https://www.ilmari-nen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvointi/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti.pdf> Luettu: 22.9.2019

Jaatinen, E. 2019. Työpajoista saa lisää verkostoja ja vuorovaikutustaitoja. Xamk-verkko-lehti, 2/2019. Luettavissa: <http://read.xamk.fi/2019/logistiikka-ja-merenkulku/tyopajoista-saa-lisaa-verkostoja-ja-vuorovaikutustaitoja/> Luettu 30.9.2019

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2016. Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas. Luettavissa: [https://jhl250-fi-bin.directo.fi/@Bin/c81f2aa4d5d87af49fe686261b6b7b95/1569256870/application/pdf/1061656/varhaiskasvatusalan\\_ammattilaisen\\_opas\\_jhl.pdf](https://jhl250-fi-bin.directo.fi/@Bin/c81f2aa4d5d87af49fe686261b6b7b95/1569256870/application/pdf/1061656/varhaiskasvatusalan_ammattilaisen_opas_jhl.pdf)  
Luettu 23.9.2019

Junikka, J. 2016. Vertailussa kolme eri mallia markkinoinnin suunnitteluun. Luettavissa: <https://fulmore.fi/uncategorized/vertailussa-kolme-eri-mallia-markkinoinnin-suunnitteluun/?cookie-state-change=1569849872151> Luettu 27.9.2019

Jussila, S. 8.8.2019. Varajohtaja. Paavolan päivähoito. Sähköposti.

Jyrämä, A. & Mattelmäki, T. 2015. Palvelumuotoilu saapuu verkostojen kaupunkiin. Unigrafia OY. Helsinki.

Kettunen, O. 2015. Effects of physical activity and fitness on the psychological wellbeing of young men and working adults: Associations with stress, mental resources, overweight and workability. Väitöskirja. Turku. Luettavissa: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/103576/AnnalesD1161Kettunen.pdf?sequence=2&isAllowed=y> Luettu 11.10.2019

Kumpulainen, V. 21.11.2018. Pilotointi käyttöönoton tukena. Collapick. Blogi. Luettavissa: <https://www.collapick.com/fi-new/blog/pilotointi-kayttoonoton-tukena> Luettu 13.8.2019

Lapin Ammattikorkeakoulu. 2019. Opinnäytetyön toteuttaminen. Luettavissa: <https://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opinto-opas,-AMK-tutkinto/Opinnaytetyoohje/Opinnaytetyon-toteuttaminen> Luettu: 24.11.2019

Lehto, P. 2014. Strateginen työhyvinvointi organisaatiossa. Turun yliopisto. Turun Kaupakorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma. Luettavissa: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/96811/419899.pdf?sequence%20=2&isAllowed=y> Luettu 11.10.2019

Lehto, J & Oras, M. 2012. Unelmien päiväkotipäivä – palvelumuotoilua lasten silmin. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Laurea ammattikorkeakoulu. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50104/Lehto\\_Jenni.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50104/Lehto_Jenni.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu 9.10.2019



Lötjönen, V. 16.10.2018. Työhyvinvointi strategian osana. Kuntaliitto. Blogi. Luettavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/blogi/2018/tyohyvinvointi-strategian-osana> Luettu 23.9.2019

Manka, M-L. 2011. Työnilo. 2011. WsoyPro. Helsinki.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro. Helsinki.

McGrath, B & Huntington, A. 2007. The health and wellbeing of adults working in early childhood education. Australian Journal of Early Childhood. 33-38.

Metsähallitus. 2019. Luontoon.fi. Luettavissa: <https://www.luontoon.fi/retkeilynabc/terveystajahyvinvointialuonnosta> Luettu 18.9.2019

Mäkinen, M. 2018. Palvelumuotoiluajattelemalla paremmaksi? Opas järjestö- ja yhdistystoimijoille. Changeagenta. Helsinki.

Nummenmaa, A. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen- Kuvauskohteena päiväkoti. Sanoma Pro. Helsinki.

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. 3. uudistettu painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Opettajien Ammattijärjestö. 2019. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Luettavissa: <https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/> Luettu 23.9.2019

Palvelumuotoilu palo. 2018. Mitä palvelumuotoilu on? Luettavissa: <https://www.palvelumuotoilupalo.fi/palvelumuotoilu> Luettu 16.6.2019

Pekkarinen, L. 2018. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Kevan tutkimusraportti. Luettavissa: <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf> Luettu 16.8.2019

Pekkarinen, L. & Pekka, T. 2015. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn strateginen johtaminen kunta-alalla 2015. Kevan tutkimuksia 1/2015. Luettavissa: [https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tyohyvinvoinnin\\_tyokyvyn\\_strateginen\\_johdaminen\\_keva\\_1\\_2015.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tyohyvinvoinnin_tyokyvyn_strateginen_johdaminen_keva_1_2015.pdf) Luettu 23.9.2019

Puttonen, S., Hasu, M., Pahkin, K. 2016. Työterveyslaitos 2016. Työelämä 2020. Luettavissa: [http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL\\_Tyohyvinvointi\\_paremmaksi\\_kan-net\\_22062016.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kan-net_22062016.pdf) Luettu 8.8.2019

Pyöriä, P. 2012. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Gaudeamus. Helsinki.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. E-kirja. Edita Publishing Oy. Helsinki

Suomen sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Luettu 8.8.2019

Suomen sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset 2030. Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Luettavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM\\_3\\_2019\\_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu 23.9.2019

Suominen, R 2006. Työpaikkaliikunnan strateginen rooli ja tavoitteet. Teoksessa Aura, O & Sahi, T (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt. Edita. Helsinki.

Terve Koululainen. 2019. Työkaluja taukoliikuntaan. Luettavissa: <https://www.tervekoululainen.fi/opetusmateriaalit/tyokaluja-teemoittain/tyokaluja-taukoliikuntaan/> Luettu 25.11.2019

Tuulaniemi, J. 2018. Palvelumuotoilu. E-kirja. Alma Talent. Helsinki.

Tuominen, T., Järvi, K., Lehtonen, M., Valtanen, J. & Martinsuo, M. 2015. Palvelujen tuoteistamisen käsikirja - Osallistavia menetelmiä palvelujen kehittämiseen. Luettavissa: <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/16523/isbn9789526062181.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 11.10.2019

Työelämävalmennus. Ryhmien ohjaus ja fasilitointi. 2019. Luettavissa: <https://tevere.fi/palvelut/ryhmien-ohjaus-ja-fasilitointi/> Luettu 18.9.2019

Työterveyslaitos. 2019a. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 8.8.2019

Työterveyslaitos. 2019b. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/> Luettu: 8.8.2019

Työterveyslaitos. 2019c. Näin lisää liikuntaa arkeesi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/nain-lisaat-liikuntaa-arkeesi/> Luettu 8.8.2019

Työterveyslaitos. 2019d. Tuki- ja liikuntaelinten terveys. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tuki-liikuntaelinten-terveys/> Luettu 8.8.2019

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Työturvallisuuskeskus. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta. 2010. Luettavissa: <https://ttk.fi/files/5222/Tyokyky-on-tyohyvinvoinnin-perusta.pdf> Luettu 26.8.2019

Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvointia yhteistyöllä. 2011. Luettavissa: [https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia\\_yhteistyolla.pdf](https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf) Luettu 18.9.2019

Työturvallisuuskeskus 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Luettavissa: [http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_tyokirja.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf) Luettu 24.9.2019

VAKA-polku ohjausryhmä. 4.9.2018. Hyvinkään kaupungin varhaiskasvatus. Sähköposti.

Valtion Liikuntaneuvosto. Liikunta ja työurat. 2012. Luettavissa: <http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/9/Tyourajulkaisu.pdf> Luettu: 26.8.2019

Varhaiskasvatuslaki 1.9.2018/540

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki.

## **Liitteet**

### **Liite 1. Tutkimuslupa-anomus**

## **TUTKIMUSLUPA-ANOMUS**

Haaga-helian ammattikorkeakoulu  
Vierumäen kampus  
Kaskelantie 10,  
19120 Vierumäki

21.1.2019

Hyvinkään Kaupunki  
/ Varhaiskasvatus  
varhaiskasvatuksen johtaja  
Eila Rapala  
Kankurinkatu 4-6,  
05800 Hyvinkää

Arvoisa varhaiskasvatuksen johtaja,

Opiskelen kolmatta vuotta Haaga- Helia ammattikorkeakoulun Vierumäen kampuksella liikunnanohjaajaksi.

Tutkintooni sisältyy opinnäytetyön tekeminen. Työni aiheena on fyysisen työhyvinvoinnin kehittäminen yhdessä Paavolan päivähoiton henkilökunnan kanssa. Opinnäytetyöni ohjausryhmän muodostavat Paavolan päivähoiton johtaja Soili Kohtamäki ja varajohtaja Sari Jussila sekä Polkutyöryhmän jäsenet.

Tutkimusaineisto kerätään kyselylomakkeella helmi- maaliskuussa 2019. Tarkoituksena on kyselyn avulla saada tietoa mm. henkilökunnan liikuntavalmiuksista ja – tavoista sekä kerätä aineistoa fyysiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvistä näkemyksistä. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja saadut tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Yhtenä opinnäytetyön tavoitteena on saada työntekijät pohtimaan ja huomaamaan oman fyysisen aktiivisuuden sekä ergonomian merkitykset työhyvinvoinnille ja sitä kautta antaa valmiuksia jakaa liikunnan iloa myös lapsille. Liikunta-aktiivisuuden herättämiseen menetelminä käytetään työpajoja, joita ovat mm. työyhteisöllinen kehonhuoltoilta ja liikuntapäivä.

Opinnäytetyönohjaajana toimii Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opettaja Ella Korhonen.

Pyydän kohteliaimmin lupaa opinnäytetyön suorittamiseen

Roosa- Mari Heikkinen

## **Liite 2. Tutkimussuunnitelma**

### **ALUSTAVA SUUNNITELMA OPINNÄYTETYÖLLE**

**OPINNÄYTETYÖN TEKIJÄ:** Roosa-Mari Heikkinen yhteistyössä Paavolan päivähoiton henkilökunnan kanssa.

**OSOITE:** Astreankatu 3, 05900 Hyvinkää

**PUHELIN:** 0408320570

**SÄHKÖPOSTIOSOITE:** roosahe@hotmail.com

**OPPILAITOS:** Haaga- Helia Ammattikorkeakoulu, Vierumäen kampus, Liikunnanohjaaja

**TOIMEKSIANTAJA:** Paavolan päivähoiton henkilökunta

yhteyshenkilö Sari Jussila, 040-689 6583

Paavolan päiväkoti, aittatie 3-5, 05880 HYVINKÄÄ

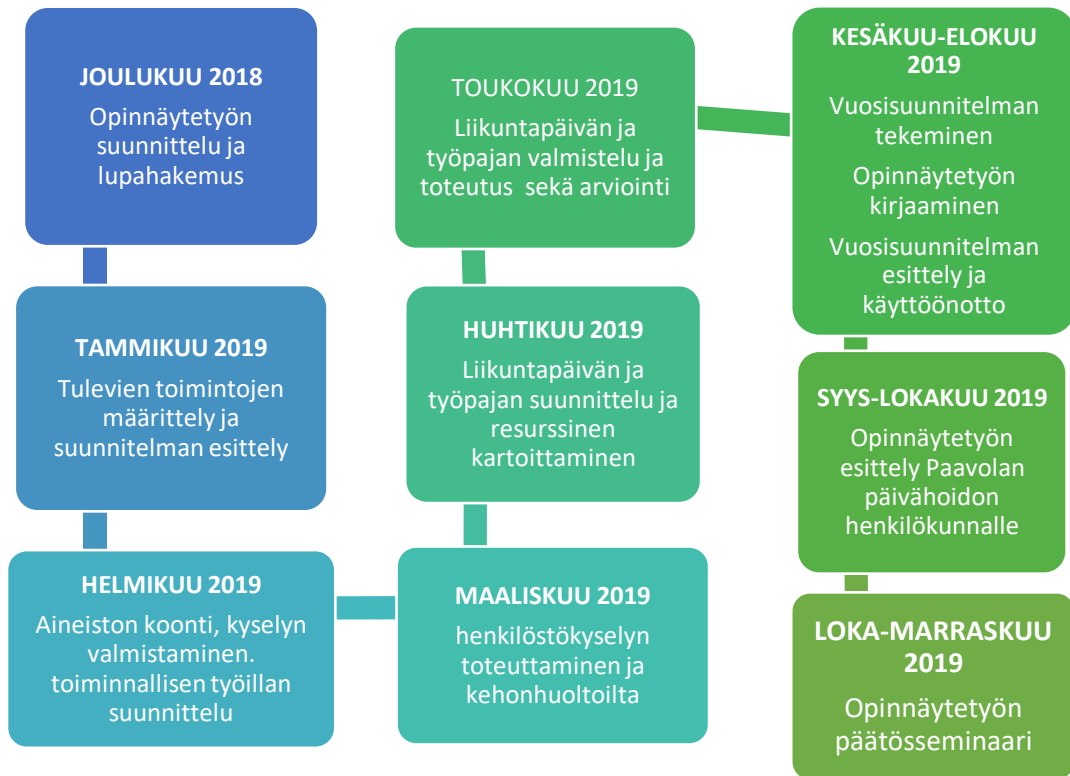
### **OPINNÄYTETYÖN KUVAUS:**

Opinnäytetyön aiheena on fyysisen työhyvinvoinnin kehittäminen yhteistyössä Paavolan päivähoiton henkilökunnan kanssa. Pääpaino on fyysisen työhyvinvoinnin vuosisuunnitelman ideoinnissa työntekijöiden kanssa sekä kahden erillisen liikunnallisen tapahtuman suunnittelussa sekä toteutuksessa huomioiden toimeksiantajan odotukset.

Opinnäytetyössä aineistoa hankitaan mm. alan kirjallisuudesta, tutkimuksista sekä kyselylomakkeilla. Opinnäytetyössä opiskelija sitoutuu noudattamaan voimassa olevia ohjeita liittyen tutkimusaineiston säilyttämiseen sekä tietosuojalainsäädäntöön.

### **AIKATAULUTUS:**

Opinnäytetyön suunnittelu, toteutus ja arviointi toteutetaan kevään 2019 toimikauden aikana. Lopullinen versio opinnäytetyöstä toteutuu syksyllä 2019.



## Tehtäväluettelo

Opinnäytetyön tehtäväluettelo, jossa määritellään tehtäville alustavat suorittajat, vastuhenkilöt sekä ajankohdat.

PVM	TEHTÄVÄ	VASTUUHENKILÖ	Erityistä muistettavaa
Joulukuu 2018	Yhteydenotto ja opinnäytetyönaiheen esittely , rajaaminen	Sari Jussila	Aiheen määrittely yhteistyössä Soili Kohtamäen sekä Polku –työryhmän kanssa
Tammikuu 2019	Oman työyhteisön henkilöstölle tiedottaminen tulevasta yhteistyöstä	Sari Jussila ja Roosa- Mari Heikkinen	Tiedotetaan info-palaverissa kaikille. Huomioidaan säännöllinen tiedottaminen asioiden edetessä.
Tammikuu 2019	Työryhmätyöskentelyn aloitus	Sari Jussila	Käynnistetään yhteistyö ja sovitaan työnjaosta sekä aikataulusta.
Tammikuu 2019	Opinnäytetyön suunnitelman valmistelu sekä lupahakemus	Roosa- Mari Heikkinen	
	Tietoperusta; tiedonhankinta	Roosa- Mari Heikkinen	Palvelumuotoilu, osallistavat menetelmät
Helmi-kuu 2019	Henkilökunnan kyselyn laatiminen	Roosa- Mari Heikkinen	Kyselyn kysymykset ”lausuntokierrokselle”Paavolan päivähoidon johtajalle ja varajohtajalle sekä polku-työryhmälle.
	Polkutyöryhmän palaveri	Soili Kohtamäki, Sari Jussila ja Roosa- Mari Heikkinen	
Maalis-kuu 2019	Kyselyn toteuttaminen Paavolan Päivähoitossa sekä tulosten yhteenveto	Roosa- Mari Heikkinen	Lähtötilanteen kartoitus; mm. tavoitteena selvittää fyysisen työhyvinvoinnin vaikutukset ja kokemukset henkilöstön keskuudessa
	Paavolan päivähoidon keuhonhuoltotyöilta	Soili Kohtamäki Sari Jussila, Roosa- Mari Heikkinen	
	välisarviointi	Roosa- Mari Heikkinen	yhteistyössä Polkutyöryhmän kanssa
Huhtikuu 2019	Liikuntapäivän ja työpajan suunnittelu ja resursointi	Roosa- Mari Heikkinen	yhteistyössä Polkutyöryhmän kanssa
Toukokuu 2019	Liikuntapäivän ja työpajan toteutus ja arviointi	Roosa- Mari Heikkinen	

Kesä- Elokuu 2019	Vuosisuunnitelman kirjaaminen	Roosa- Mari Heikkinen	Polku-työryhmä
	Vuosisuunnitelman esittely ja käyttöönotto	Tyhy-tiimi	<b>Tyhy-tiimi vastaa toteutuksesta</b>
	Opinnäytetyön tulosten yhteenveto ja työn kuvaaminen sekä kirjaaminen		
Syys- Lokakuu 2019	Opinnäytetyön esittely Paavolan päivähdolle	Roosa- Mari Heikki- nen/Tyhy-tiimi	
Loka- Marras- kuu 2019	Opinnäytetyöseminaari	Roosa-Mari Heikkinen	

#### **OPINNÄYTETYÖN RESURSSIT:**

Opinnäytetyön kustannukset muodostuvat uusien liikuntavälineiden hankinnasta. Kustannuksia syntyy myös keuhonhuoltoillan sekä liikunnallisen työhyvinvointipäivän järjestelyistä. Järjestelyihin kuuluvat erilaiset materiaalihankinnat ja ruokailun järjestäminen. Rahoitus saadaan ns. Polku – hanke rahoituksesta sekä henkilökunnan mahdollisesta omavastuusesta. Hankinnat ja kustannusseuranta tehdään yhteistyössä Päiväkodin johtaja Soili Kohtamäen kanssa.



# Kartoituskysely

Roosa-Mari Heikkinen, Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö

## Ikä

- 25-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65

## Työvuodet varhaiskasvatuksessa

- 0-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21-25
- Enemmän

## Koulutus

- Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
- Varhaiskasvatuksen opettaja
- Muu, mikä?

## Liikunnallisuus

### Koetko, että työsi on fyysisesti rasittavaa?

- Kyllä koen.
- En koe.
- Riippuu työpäivästä.

Jos koet työsi olevan fyysisesti rasittavaa, millä keinoilla voit sitä mielestäsi helpottaa?

---

Koetko liikkuvasi arjessasi tarpeeksi? (18-64- vuotiaiden liikunta-suositus vähintään 2h 30min reipasta liikuntaa viikossa)

- Kyllä koen.
- En koe.

Koetko, että olet löytänyt itsellesi sopivan liikuntamuodon arkeesi? Jos vastasit kyllä, niin minkä?

- Kyllä,
- En ole löytänyt.

Liikunnan määrä tunteina viikossa? (Kaikenlainen arkiliikunta lasketaan)

- Ei yhtään
- 1-3 tuntia
- 4-8 tuntia
- Enemmän, kuinka paljon?

## Liite 4 Palautekysely

### Kehonhuoltoon painottuva työilta-Palautekysely

Mielipiteitä ja kehitysehdotuksia mahdollisiin seuraaviin liikunnallisiin työiltoihin.

Oliko työilta mielestäsi onnistunut?

- Kyllä
- Ei

Koetko, että sait illasta mukaasi jotain uutta, mitä voisit kokeilla uudestaan? Jos vastasit kyllä, niin mitä?

- Kyllä sain,
- En saanut.

Haluaisitko, että tämän tyylisiä työiltoja järjestettäisiin säännöllisesti?

- Kyllä haluaisin.
- En haluaisi.

Oliko työillassa jotain, mitä olisi voinut tehdä toisin? Jos vastasit kyllä, niin mitä?

- Kyllä,
- Ei ollut muutettavaa.

Millaisia toiveita sinulla on tulevaa työhyvinvointipäivää/-iltaa ajatellen? Vapaa sana.