

”Nyt jaksaa loppupäivän” – Työhyvinvoinnin edistäminen varhaiskasvatuksessa

Susanna Turunen
Erja Välipirtti-Litmanen

Opinnäytetyö, toukokuu 2022



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2022
Sosiaalialan koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijät

Susanna Turunen ja Erja Välipirtti-Litmanen

Nimeke

"Nyt jaksaa loppupäivän" – Työhyvinvoinnin edistäminen varhaiskasvatuksessa

Toimeksiantaja

Joensuulainen päiväkot

Tiivistelmä

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet erilaiset tekijät työyhteisössä, työn sisällöissä ja työpaikoilla. Työhyvinvoinnissa keskeinen asia on jokapäiväisen työn sujuminen. Varhaiskasvatustyössä on myös omat erityispiirteensä, jotka vaativat voimavaroja ja siten heikentävät työhyvinvointia, kuten esimerkiksi haasteellisuus työn tauottamisessa.

Opinnäytetyössämme tarkastelemme joensuulaisen päiväkodin varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämistä. Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena oli tukea varhaiskasvattajien työhyvinvointia työpäivän aikana järjestetyillä ohjatuilla taukohetkillä. Tavoitteena oli löytää uusia toimintatapoja tai keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen.

Toiminnallinen opinnäytetyömme toteutettiin konstruktivistisen mallin mukaan. Keskeisinä menetelminä käytettiin opinnäytetyöpäiväkirjaa, Webropol-kyselyitä, ohjattuja taukohetkiä sekä jokaisen taukohetken jälkeen palautelaatikon avulla kerättyä kirjallista palautetta. Webropol-kyselyillä selvitettiin varhaiskasvattajien toiveita taukohetkien sisällöistä sekä pyydettiin palautetta taukohetkien toteutuskokonaisuudesta.

Varhaiskasvattajat kokivat ohjattujen taukohetkien edistävän omaa työhyvinvointiaan ja työssä jaksamistaan. Opinnäytetyömme tuotoksena syntyi sähköinen opas työhyvinvointitaukojen järjestämiseksi toteutettujen taukojen pohjalta. Opas koettiin tarpeelliseksi, jotta työyhteisössä ja muissa Joensuun kaupungin työyksiköissä voitaisiin jatkossa säännöllisesti toteuttaa ohjattuja työhyvinvointitaukoja.

Kieli
suomi

Sivuja 50
Liitteet 4
Liitesivumäärä 15

Asiasanat

Varhaiskasvatus, työhyvinvointi, työn tauottaminen



THESIS
May 2022
Degree Programme in Bachelor of social work

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Authors
Susanna Turunen and Erja Välipirtti-Litmanen

Title
" This gets me through the rest of the working day" – promoting well-being at work in early childhood education and care

Commissioned by
A day care centre in Joensuu

The well-being at work is influenced by many factors in the work community, the content of work and the work environment. The smooth progressing of everyday work plays a central role in well-being at work. Early childhood education and care also has its own peculiarities, which require resources and thus undermine well-being at work, such as, for example, the challenge of taking a break from work.

In our thesis, we examine the promotion of well-being and coping at work for the employees of a day care centre in Joensuu. The purpose of our functional thesis was to support the well-being of early childhood educators with guided break moments during the working day. The aim of our thesis was to find new policies or ways to support well-being at work.

This functional thesis was implemented according to the constructivist model. The thesis diary, Webropol queries, guided break moments and written feedback collected after each break moment were used as key methods. Webropol queries examined early educators' wishes for the contents of break moments and asked for feedback on the implementation set of break moments.

The early childhood educators felt the guided break moments were conducive to their own well-being and coping at work. As an output of our thesis, an electronic guide based on breaks arranged for well-being at work was created. The guide was felt necessary to ensure regular implementation of guided work well-being breaks in the work community and other work units in the City of Joensuu in the future.

Language
Finnish

Pages 50
Appendices 4
Pages of Appendices 15

Keywords
Early childhood education, well-being at work, breaks during workdays

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Varhaiskasvatus	6
2.1	Varhaiskasvatuksen määritelmä ja tavoitteet.....	6
2.2	Varhaiskasvatussuunnitelman arvoperusta, yhteistyö ja työtavat	7
2.3	Varhaiskasvatuksen henkilöstö.....	8
3	Työhyvinvointi	9
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä ja siihen vaikuttavat tekijät	9
3.2	Työhyvinvointia vaarantavat tekijät	11
3.3	Varhaiskasvatustyö työhyvinvoinnin näkökulmasta	12
4	Työhyvinvoinnin edistäminen	15
4.1	Työhyvinvointia edistävät tekijät	15
4.2	Työn tauottamisen merkitys työhyvinvoinnille	18
4.3	Erilaiset tauot työhyvinvoinnin edistäjinä	19
5	Aiemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt aiheesta	21
6	Opinnäytetyön lähtökohdat	22
6.1	Toimintaympäristön kuvaus	22
6.2	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tuotos	22
7	Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät	22
7.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	22
7.2	Tiedonhankinnan menetelmät.....	23
7.3	Osallistamisen menetelmät.....	24
7.4	Arvioinnin menetelmät	24
7.5	Konstruktivistinen malli	25
8	Opinnäytetyötä ohjaava prosessi.....	26
8.1	Aloitus-, suunnittelu ja esivaihe.....	26
8.2	Työstövaihe	28
8.3	Tarkistus- ja viimeistelyvaihe	32
8.4	Opinnäytetyön tuotos.....	33
8.5	Palaute työhyvinvointitauoista.....	34
9	Oppaan esittely ja arviointi.....	36
9.1	Oppaan esittely.....	36
9.2	Oppaan arviointi.....	38
10	Pohdinta.....	38
10.1	Johtopäätökset	38
10.2	Luotettavuus ja eettisyys	43
10.3	Ammatillinen kasvu	45
10.4	Jatkoideat ja hyödynnettävyys	46
	Lähteet.....	48

Liitteet

Liite 1	Työhyvinvointikysely
Liite 2	Palautekysely
Liite 3	Työhyvinvointitaukojen suunnitelma
Liite 4	Työhyvinvointiopas

1 Johdanto

Työelämää pidetään nykyisin vaativana ja epävarmana, vaikkakin sen avulla on mahdollista toteuttaa ja kehittää itseään. Teemme työtä suuren osan valveillaoloajastamme, joten sillä on merkitystä, millaista työ on. Työllä on vaikutusta terveyteemme ja hyvinvointiimme. (Toppinen-Tanner, Vanhala, Puttonen, Larvi & Vaaranen 2015, 10.) Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila vaan se muuttuu erilaisten työhön liittyvien tekijöiden takia, kuten esimerkiksi työpaikan, työyhteisön tai työn sisällön muutosten kautta. Tämän takia työhyvinvointiin voi vaikuttaa positiivisesti niin työpaikan kuin työyhteisöjen tasolla. Yrityksen tärkein voimavara on hyvinvoiva henkilöstö. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6.) Työhyvinvoinnin kehittämiseen tarvitaan myös virkistyspäiviä, mutta jokapäiväisen työn sujuminen on kaikkein olennaisinta (Manka & Manka 2016, 75).

Varhaiskasvatustyö on usein kutsumustyötä, johon hakeudutaan lähinnä asiakkaiden eli lasten takia. Työntekijät kokevat lasten kanssa työskentelyn mielekkäänä, koska lapsia voidaan auttaa oppimaan uutta ja tulemaan toimeen itsensä sekä muiden kanssa. Varhaiskasvattajat pyrkivät parhaansa mukaan pääsemään yhteisiin tavoitteisiin, mutta puutteelliset resurssit, erityislasten tarpeet, oma riittämättömyyden tunne ja haasteelliset yhteistyökumppanit vaativat voimavaransa. Monet esittävätkin itselleen kysymyksen, miten jaksaa työssä paremmin ja kuinka voida jatkaa työskentelyä tulevat vuodet tai jopa vuosikymmenet? (Riihonen 2013a, 89.)

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tukea joensuulaisen päiväkodin varhaiskasvattajien työssä jaksamista. Korona-pandemian vaikutukset työhyvinvointiin olivat selvästi nähtävissä tässäkin työyhteisössä. Työntekijät kokivat ryhmien välisen kanssakäymisen rajoittamisen kuormittavana. Kontakteja toisiin työntekijöihin oli minimoitu mahdollisten tartuntojen välttämiseksi. Yhteisiä taukoja, saati tapahtumia, ei ollut voitu järjestää. Pandemian hieman helpottaessa mahdollisuus yhteisöllisempään toimintaan mahdollistui. Päiväkodin virkistystoimikunnan ja päiväkodin johtajan

toiveena oli edistää henkilöstön työhyvinvointia löytämällä uusia toimintatapoja ja keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen. Pidimme syksyn aikana päiväkodin henkilökunnalle viisi erilaista taukohetkeä työpäivien aikana. Työhyvinvointitauot suunnittelimme työntekijöiden toiveiden ja tarpeiden mukaan sekä työhyvinvoinnin teorian pohjautuen. Tiedonhankintamenetelmänä käytimme Webropol-kyselylomaketta päiväkodin varhaiskasvattajille. Opiinnytetyön tuotoksena syntyi sähköinen työhyvinvointiopas, joka sisältää erilaisia ideoita ja vinkkejä taukohetkien järjestämiseen työpäivän aikana.

2 Varhaiskasvatus

2.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä ja tavoitteet

Varhaiskasvatus on lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta, opetusta ja hoitoa, jossa korostuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatus kuuluu suomalaiseen koulutusjärjestelmään ja sitä pidetään tärkeänä lasten kasvun sekä oppimisen kannalta. (Opetushallitus 2022.) Lasten kasvatusvastuu kuuluu ensisijaisesti huoltajille, mutta varhaiskasvatus toimii kodin kasvatustehtävän tukena sekä täydentäjänä ja huolehtii omalta osaltaan lasten hyvinvoinnista (Opetushallitus 2019, 7). Varhaiskasvatuksessa olevat lapset ovat iältään 0–6-vuotiaita. Varhaiskasvatuksen toimintamuotoihin kuuluvat päiväkotitoiminta, perhepäiväkotitoiminta sekä avoin varhaiskasvatus kuten kerho- ja leikkitoiminta. (Opetushallitus 2022.)

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) 3 §:ssä on määritelty 10 varhaiskasvatuksen tavoitetta. Varhaiskasvatuksen tavoitteita ovat muun muassa jokaisen lapsen iän ja kehityksen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen, lapsen oppimisen tukeminen, monipuolisen pedagogisen toiminnan toteuttaminen sekä kunnioittavan toimintatavan ja pysyvien vuorovaikutussuhteiden turvaaminen lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä. Lisäksi tavoitteena on varmistaa, että lapsi voi osallistua ja vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. Lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja tulisi kehittää sekä kaikille lapsille tulisi tarjota

yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua varhaiskasvatukseen.
(Varhaiskasvatuslaki 540/2018.)

2.2 Varhaiskasvatussuunnitelman arvoperusta, yhteistyö ja työtavat

Varhaiskasvatussuunnitelman arvoperustan periaatteet ovat lähtöisin YK:n Lapsen oikeuksien sopimuksesta, YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevasta yleissopimuksesta ja varhaiskasvatuslaista. Lapsella on oikeus huolenpitoon, hyvinvointiin ja suojeluun. Lapsen mielipidettä on kuunneltava ja lasta on kohdeltava yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti, eikä häntä saa syrjiä. Lapsen etu kaikessa on ensisijainen. Varhaiskasvatuksen keskeinen käsite on lapsuuden itseisarvo. Lapsi on arvokas ja ainutlaatuinen juuri sellaisena kuin hän on. Varhaiskasvatus pyrkii myös suojelemaan ja edistämään lapsen turvallista ja hyvää lapsuutta. Varhaiskasvatuksessa kunnioitetaan elämää, ihmisarvoa, ihmisoikeuksia ja kestäväää elämäntapaa. Varhaiskasvatuksen arvoperustana ovat myös suomalaisen demokraattisen yhteiskunnan arvot; tasa-arvo, yhdenvertaisuus sekä moninaisuus. (Opetushallitus 2019, 20–21.)

Lapsen kehityksen ja tarpeiden mukaista kasvatusta, kehitystä ja hoitoa varhaiskasvatuksessa tuetaan tekemällä yhteistyötä, tarvittaessa monialaisesti. Huoltajien ja henkilöstön välinen sitoutunut, vuorovaikutteinen ja luottamuksellinen yhteistyö edistää lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat neuvolat, lastensuojelu, terveydenhuolto sekä sosiaalipalvelut. Varhaiskasvatuksessa tehdään yhteistyötä myös monien eri paikallisten ja alueellisten toimijoiden kanssa, esimerkiksi erilaisten järjestöjen, seurakuntien, liikunta-, kirjasto-, ja kulttuuripalveluiden kanssa. (Opetushallitus 2019, 34–35.)

Lasten ikä, tarpeet, edellytykset sekä kiinnostuksen kohteet antavat suunnan työtapojen valinnalle. Lapsi oppii leikkimällä, tutkimalla, liikkumalla sekä itseään taiteellisesti ilmaisemalla ja kokemalla. Toiminnassa käytetään hyväksi tieto- ja viestintäteknologiaa. Lapsia rohkaistaan kokeilemaan erilaisia työtapoja eri kokoisissa ryhmissä ja myös itsenäisesti. Ongelmia pohditaan ja ratkotaan

yhdessä. Lapset osallistetaan työtapojen suunnitteluun edellytystensä mukaisesti ja heidän aloitteitaan kuunnellaan. Monipuolisilla työtavoilla ja niiden vaihtelevalla käytöllä annetaan lapsille mahdollisuus tutkia maailmaa koko kehollaan ja kaikilla aisteillaan. Monipuoliset toimintaympäristöt mahdollistavat monipuolisten ja vaihtelevien työtapojen käyttämisen. (Opetushallitus 2019, 38.)

2.3 Varhaiskasvatuksen henkilöstö

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018, § 37) määritellään varhaiskasvatushenkilöstön kelpoisuusvaatimukset, henkilöstörakenne ja määrä. Jokaisessa päiväkotiryhmässä kahdella työntekijällä on oltava varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin pätevyys ja yhdellä varhaiskasvatuksen lastenhoitajan pätevyys. Alle kolmevuotiaiden päiväkotiryhmässä tulee olla yksi varhaiskasvatuslaissa säädetyn ammatillisen kelpoisuuden omaava henkilö neljää lasta kohti ja yli kolmevuotiaiden ryhmässä yksi kelpoisuuden omaava henkilö seitsemää lasta kohti (Valtioneuvoston antama asetus varhaiskasvatuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen 1 § muuttamisesta 1586/2019, 1 §). Varhaiskasvatuksessa on oltava myös tarvetta vastaavasti käytettävissä varhaiskasvatuksen erityisopettaja sekä lasten tarpeita ja varhaiskasvatuksen tavoitteet huomioon ottaen muuta henkilöstöä. Päiväkodilla on oltava myös päiväkodin toiminnasta vastaava johtaja. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, § 25.)

Varhaiskasvatuksen keskeisenä voimavarana toimii moniammatillisuus, jonka avulla voidaan parhaimmillaan vastata työn lisääntyviin vaatimuksiin. Varhaiskasvatuksen opettajan asiantuntijuus keskittyy tiimin pedagogiseen toimintaan ja lapsen oppimisen edistämiseen. Sosionomien asiantuntijuus perustuu jaettuun vastuuseen tiimin toiminnasta, lasten kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja etujen huolehtimisesta sekä verkostotyöstä. Lastenhoitajien asiantuntijuuteen kuuluu lasten hoito ja huolenpito. (Ukkonen-Mikkola, Yliniemi, Wallin & Kinnunen 2021, 71.)

3 Työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä ja siihen vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen käsite, koska työstä ja hyvinvoinnista ajatellaan monin eri tavoin. Työhyvinvointia voidaan pitää hyvin subjektiivisena käsitteenä, eli se voi tarkoittaa eri asioita, riippuen siitä keneltä kysytään. Toisaalta työhyvinvointi terminä voidaan sitoa aikaan ja kulttuuriin, sillä työhyvinvoinnin perusidea on muuttunut voimakkaasti kuluneen vuosisadan aikana. 1900-luvun alkupuoliskolla työhyvinvoinnilla tarkoitettiin työvoiman suojelua fysikaalisilta, kemiallisilta ja biologisilta altistavilta tekijöiltä. Nykyisin huomiota kiinnitetään muun muassa työhyvinvoinnin keinoihin, lähestymistapoihin ja ihmisten kanssakäymisen menetelmiin. (Virtanen & Sinokki 2014, 28–30.) Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) määritelmän mukaan työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat työ, sen mielekkyys sekä terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.

Alla olevassa kuviossa (kuvio 1) Manka & Manka (2016, 76) esittelevät työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, jonka keskiössä on työntekijä itse ja hänen ympärillään on organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja työn hallinta.



Kuvio 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Mukailtu (Manka & Manka 2016, 76.)

Tämän (kuviossa 1) esitetyn mallin mukaan organisaation kulttuuri ja toimintatavat luovat hyvinvoinnin pohjan. Rakennetekijöihin kuuluvat myös työn sisällöt ja vaikutusmahdollisuudet, sillä työn pitäisi olla mahdollisimman monipuolista ja siinä pitäisi pystyä oppimaan sekä olla mahdollisuuksia vaikuttaa. Organisaation rakennepääoma muodostuu siis näistä rakennetekijöistä. Yhteisön henkisen tilan eli sosiaalisen pääoman muodostavat puolestaan johtamisen laatu sekä työilmapiiri. (Manka & Manka 2016, 77.)

Jokaisen työntekijän oma asenne vaikuttaa työyhteisön tulkitsemiseen, sillä vaikka kaikki osatekijät olisivat kunnossa, saattaa työntekijä itse voida huonosti. Lisäksi psykologinen pääoma, terveys sekä oma henkinen ja fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemuksiin. (Manka & Manka 2016, 77.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa myös oman elämän eri osa-alueiden onnistunut yhteensovittaminen (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6). Yhteensovittamisessa onnistuminen vaatii harjoittelua siinä missä muutkin taidot. Itsetunnon edistäminen ja hyvinvointia ylläpitävistä asioista huolehtiminen sekä tietoinen

uusien käytännön ratkaisujen keksiminen ja harjoittelu auttavat oman elämänsä vaikuttamisessa. (Toppinen-Tanner ym. 2015, 9.)

3.2 Työhyvinvointia vaarantavat tekijät

Monenlaiset asiat työssä voivat kuormittaa, kuten esimerkiksi aikapaine, työyhteisön ristiriidat, epäselvä työnkuva tai epäoikeudenmukainen johtaminen. Kuormitustekijänä voi olla myös tarvittavien voimavarojen puutteellisuus, kuten arvostuksen tai vaikutusmahdollisuuksien puute. Lisäksi ristiriita työn ja muun elämisen yhteensovittamisessa voi aiheuttaa stressiä. (Toppinen-Tanner ym. 2015, 10–11.)

Stressi tarkoittaa kohonnutta vireystilaa, jonka avulla voidaan selvitä mahdollisesta uhasta tai vaikeasta tilanteesta (Toppinen-Tanner ym. 2015, 25). Stressin aiheuttajaksi voidaan kokea mikä tahansa työhön liittyvä asia, mikäli henkilö itse kokee sen kuormittavaksi tekijäksi. Yleisemmin stressin aiheuttajaksi koetaan työn määrä, mikä aiheuttaa epätasapainoa voimavarojen kanssa. Stressin taustalla voi olla samanaikaisesti muitakin elämäntilanteesta johtuvia syitä. (Kivekäs 2018, 119.)

Negatiivinen stressi voi muodostua vähitellen ja ihminen ei sitä välttämättä heti tiedosta. Stressin kokeminen voi ilmetä esimerkiksi oman kehon oireilulla, työsuorituksen heikentymisenä, univaikeuksina, aloitekyvyttömyytenä tai eristäytymisenä. (Manka & Manka 2016, 176.) Stressin kokeminen silloin tällöin ei ole paha asia, mutta sitä ei tulisi olla liikaa tai se ei saisi kestää liian pitkään (Toppinen-Tanner ym. 2015, 25). Työstressiä voi esiintyä myös työyhteisöissä ja -organisaatioissa, jolloin työpaikan ihmissuhdeongelmat lisääntyvät, sitoutuminen organisaatioon heikkenee ja halu työpaikan vaihtamiseen kasvaa sekä sairauspoissaolot lisääntyvät. Työstressi vaikuttaa myös yksityiselämään, koska se voi vaikeuttaa palautumista vapaa-ajalla ja vähentää yleistä hyvinvointia. (Kinnunen & Feldt 2005, 16.)

Pitkittynyt työstressi ilman palautumisvaiheita voi aiheuttaa jopa työuupumuksen. Työuupumus on psykologinen oireyhtymä, joka yleensä on seurausta jatkuvasta työstressistä. Todennäköisyys työuupumukselle kasvaa tilanteissa, joissa suuret työn vaatimukset ja vähäiset voimavarat yhdistyvät. Työuupumuksen piirteisiin kuuluvat muun muassa kokonaisvaltainen väsymys ja asenteiden muuttuminen omaan työhön, myös käsitykset omasta osaamisesta ja aikaansaannoksista voivat muuttua. (Kivekäs 2018, 123.) Työuupumuksesta johtuva väsymys yleensä aiheuttaa myös muiden oireiden kehittymisen, kuten muistamisen ja keskittymisen vaikeudet. Tunteiden hallinta voi myös vaikeutua henkisten voimavarojen vähentymisen takia. Työuupumuksella on negatiivinen vaikutus työstä suoriutumiselle, terveydelle, työturvallisuudelle ja elämänlaadulle. (Työterveyslaitos 2022.)

On hyvin yleistä kokea kiirettä työssä. Kiire voi parhaimmillaan toimia työskentelyn tehosteena, mikäli se on kestoaltaan rajattua ja työntekijä pystyy vaikuttamaan työn tekemiseen sekä hänellä on työyhteisön tuki. Jatkuvan kiireen ja stressin kokeminen kuitenkin vaikuttaa hyvinvointiin, työturvallisuuteen ja tuottavuuteen heikentävästi. (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 11.) Kiireen taustalla voi olla esimerkiksi puutteita työn organisoinnissa tai työn vaativuuden edellyttämissä taidoissa, ongelmia ajankäytön hallinnassa tai työmäärän ja henkilöstön suhde ei ole kohdallaan (Ristioja & Tamminen 2010, 36).

3.3 Varhaiskasvatustyö työhyvinvoinnin näkökulmasta

Työ varhaiskasvatuksessa kuormittaa niin fyysisesti kuin henkisesti ja työntekijöiltä vaaditaan laaja-alaisia valmiuksia (Ristioja & Tamminen 2010, 5). Pienten lasten kanssa työskentely vaatii sekä hoidollista, kasvatuksellista että opetuksellista osaamista. Lisäksi tarvitaan vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja sekä kykyä erilaisten ihmisten kohtaamiseen ja kuuntelemiseen. Työn onnistumiseen tarvitaan myös suvaitsevaisuutta, pitkäjänteisyyttä, tarkkaavaisuutta ja johtamistaitoja. (Tuukkanen 2013, 19.) Varhaiskasvatustyö on siis vaativaa ja vastuullista sekä omalla persoonalla tehtävää työtä. Varhaiskasvatustyössä tyypillisiä kuormittavia asioita ovat kiire, melu, työn

fyysinen raskaus, väkivalta, epäasiallinen kohtelu ja huono työergonomia. (Tehy ry 2019, 38.)

Lapset tulevat varhaiskasvatukseen hyvin erilaisista perheistä ja elämäntilanteista, jolloin myös monenlaiset elämäntapahtumat voivat seurata lapsen mukana päiväkotiin. Viime vuosikymmenten aikana myös kasvatuskulttuuri on muuttunut. Entisen tiukemman kasvatustyylin vastavoimaksi on noussut sallivampi tyyli, joka korostaa lapsen yksilöllisyyttä ja päätösvaltaa. Yhä useammat vanhemmat haluavat antaa lapsilleen enemmän päätösvaltaa tukien näin lapsen itsenäisyyttä ja itsemääräämisoikeutta. Vanhemmille oma lapsi voi näyttäytyä avoimena, sosiaalisena ja itsenäisenä, kun taas varhaiskasvatuksen työntekijöiden mielestä lapsi saattaa vaikuttaa välinpitämättömältä ja itsekeskeiseltä. Tämä voi aiheuttaa ristiriitoja, jolloin vanhemmat kokevat, ettei heidän lastansa ymmärretä. (Cacciatore, Riihonen & Tuukkanen 2013, 21–24.)

Moni lapsi tarvitsee myös yhä enemmän erityistä tukea, minkä taustalla voi olla monenlaisia syitä. Varhaiskasvattajilla on vastuullaan työssään lasten turvallisuus koko päivän ajan. Yhä useampi varhaiskasvattaja kohtaa työssään kuitenkin väkivaltaa tai sen uhkaa. Perheiden ongelmat ovat lisääntyneet, joten väkivaltaisia lapsia on varhaiskasvatuksessa enemmän. (Ristioja & Tamminen 2010, 28, 39.) Lasten pitkäaikainen epätoivottu käytös tai ilmaisutyyli voivat ärsyttää aikuisia tai aiheuttaa tunnekuohun, jolloin oma ammatillinen rooli siirtyy hetkeksi syrjään. Tämä voi aiheuttaa huonommuuden ja syyllisyyden tunteita jälkikäteen. (Riihonen 2013b, 41.) Väestöliiton (2013) tekemän tutkimuksen mukaan varhaiskasvattajat voivat myös kokea jotkut vanhemmista vaativiksi ja tavanomaista kuormittavammaksi (Laru, Riihonen & Tuukkanen 2013, 51).

Varhaiskasvatuksessa aikuiset usein työskentelevät lasten tasolla, jolloin työtä tehdään kumarassa asennossa. Tämä lisää selän kuormitusta sekä lisää riskiä erilaisille selän vaurioille ja kivulle. Myös lapsia nostellessa tulisi kiinnittää huomiota selän asentoon, sillä kumarassa suoritettu nosto voi vaurioittaa selkää. Lasten kanssa työskenneltäessä yleisin työtapaturmatyyppi on liukastuminen ja kaatuminen, jotka yleensä ovat seurausta aikuisen

kiirehtimisestä ulkona apua kaipaavan lapsen luo. (Ristioja & Tamminen 2010, 35, 37.)

Yhtenä varhaiskasvatuksen hyvinvointia vaarantavana tekijänä voidaan pitää melua, joka vaikuttaa terveyteen kahdella eri tavalla. Kova melu voi vaarantaa sekä kuulo- että äänielimien terveyttä. Varhaiskasvattajat voivat joutua käyttämään korotettua ääntä taustamelun ollessa korkea, mistä voi olla seurauksena äänihäiriöitä. (Ristioja & Tamminen 2010, 36–37.)

Terveyshaittojen lisäksi melu lisää levottomuutta, keskittymisvaikeuksia, turhautumista sekä samalla harmitusta siitä, että varhaiskasvattajat joutuvat rajoittamaan luonnostaan äänekkäiden lasten puhumista (Cacciatore, Riihonen & Tuukkanen 2013, 36).

Väestöliiton (2013) tekemän tutkimuksen mukaan varhaiskasvattajat kokevat resurssipulan aiheuttavan haasteellisia tunteita työssään. Resurssipulat voivat olla monenlaisia, kuten varhaiskasvatuksen tilat eivät ole tarkoituksenmukaisia, henkilöstössä on paljon sijaisia tai epäpäteviä, aikuisten määrä on liian vähäinen tai ryhmäkoko liian suuri. Tämä väsyttää, turhauttaa ja vihastuttaa ammattilaisia. Varhaiskasvattaja ei pysty toteuttamaan ammatillista itseään niin kuin haluaisi. Resurssipulat vaikeuttavat myös säännöllisen pienryhmätoiminnan toteuttamista, mikä voi aiheuttaa varhaiskasvattajissa riittämättömyyden tunnetta, stressiä ja uupumusta. (Riihonen & Tuukkanen 2013, 64, 72.)

Väestöliiton (2013) tutkimuksen vastausten perusteella kasvatustyö on myös palkitsevaa. Voimia hektiseen työhön antavat toimiva työtiimi ja lasten onnistumisen kokemukset. Työn mielekkyys on tärkeää voimavarojen pysymisen kannalta. Rikkautta varhaiskasvatuksen arkeen tuovat myös vaihtelevat työpäivät, lukuvuosittain tai toimintakausittain muuttuvat lapsiryhmät sekä moniammatillinen työyhteisö. Kun ilmapiiri työntekijöiden välillä on hyvä ja yhteistyö sujuu saumattomasti, koetaan työ päiväkodissa mielekkääksi. Työstä nautitaan varsinkin silloin, kun nähdään lasten viihtyvän arjessa - tutkien, kokeillen ja oppien uutta. Tällöin ammattilaiset voivat nähdä työnsä tuloksen ja nämä onnistumisen kokemukset tuottavat iloa sekä nautintoa hyvästä työstä.

Varhaiskasvattajat pitävät myös tärkeänä palkintona kunnioittavaa ja luottavaista suhdetta työntekijän ja lasten perheen välillä. (Tuukkanen 2013, 19–20.)

4 Työhyvinvoinnin edistäminen

4.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät

Työhyvinvointia edistäviä asioita ovat esimerkiksi hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin kehittäminen kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijöillekin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Työnantaja on vastuussa työn lähtökohdista, kun taas työntekijä omista elämäntapavalinnoistaan. Työpaikkakin voi toimia henkilöstönsä terveyden edistäjänä. (Jabe 2012, 104, 14.) Työntekijän tukena voivat toimia tarvittaessa myös työsuojeluvaltuutettu ja työterveyshuolto (Tehy ry 2019, 38). Mitä aikaisemmin (proaktiivisesti) voidaan toteuttaa työhyvinvoinnin kehittämistä, sitä enemmän on mahdollisuuksia tilanteiden ratkaisemiseen ja sitä vähäisemmät ovat ongelmista aiheutuvat kokonaiskustannukset (Manka & Manka 2016, 92).

Negatiivista työkuormitusta ja siitä mahdollisesti aiheutuvia terveysongelmia voidaan ennaltaehkäistä työoloja kehittämällä ja vahvistamalla työntekijöiden voimavaroja. Liikunta, erilaiset rentoutumistekniikat ja lyhytterapeuttiset lähestymistavat ovat Suomessa eniten käytettyjä yksilötason stressinhallintamenetelmiä. Työstressiä ei voida pelkästään hallita yksilötason toimenpiteillä, vaan pitää myös vaikuttaa itse työhön ja sen kuormittaviin tekijöihin. Työstressin hallinnassa välttämätöntä on myös organisaation johdon, työsuojelun ja koko henkilöstön sitoutuminen yhteistyöhön. Organisaation työstressin hallintakeinoja ovat esimerkiksi kehittää organisaation toimintatapoja ja henkilöstövalintoja, mahdollistaa henkilöstön riittävä osallistuminen ja muokata työnkuvia sekä edistää koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia. (Kivekäs 2018, 128.)

Jokaisella ihmisellä on päävastuu omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan (Jabe 2012, 14). Asiat, jotka tuottavat kullekin hyvinvointia, vaihtelevat ihmisestä toiseen. Esimerkiksi hektinen ja sosiaalinen työ päiväkodissa voi aiheuttaa sen, että yksilö nauttii vapaa-ajallaan rauhallisemmista hetkistä ja harrastuksista. Hyvinvointia yleisesti ylläpidetään liikunnan, hyvän ravinnon, riittävän unen ja levon, ihmissuhteiden, perhe-elämän, harrastusten sekä sopivasti haastavan ja aikaa vievää työn avulla (Toppinen-Tanner ym. 2015, 22–23.)

Tärkeä työhyvinvoinnin tekijä on toimiva ja kannustava työyhteisö. Terveen organisaation piirteisiin kuuluvat sujuva työ, riittävä tiedonkulku, selkeän perustehtävän olemassaolo, kannustava ilmapiiri, avoin ja arvostava vuorovaikutus sekä hyvinvoiva ja sitoutunut henkilöstö. Lisäksi terveen organisaatioon lukeutuvat jatkuva toiminnan kehittäminen, palautteen antaminen sekä vastaanottaminen ja sopeutuminen muutoksiin. Organisaation tuottavuus ja innovatiivisuus kasvavat toimivan työyhteisön ja hyvinvoivan henkilöstön myötä. (Aminoff & Tienhaara 2018, 98.)

Kannustavan ja toimivan työyhteisön perustan muodostavat organisaation johto ja esimiehet. Tulostavasti lisäksi johtajat ja esimiehet ovat vastuussa terveyttä tukevista työolosuhteista. (Aminoff & Tienhaara 2018, 98.) Fyysisellä työympäristöllä on vaikutusta työhyvinvointiin, joten ensiksi tulisi puuttua työympäristön toimivuuteen vaikuttaviin epäkohtiin. Työturvallisuuslaki (2002) ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (2006) velvoittavat myös työturvallisuuteen. (Manka & Manka 2016, 90.)

Työhyvinvointi edellyttää myös systemaattista johtamista, johon sisältyy strategista suunnittelua, henkilöstön voimavarojen lisäämisen toimenpiteitä ja työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia (Manka & Manka 2016, 80). Esimiehen tulisi olla rakentava ja puolueeton käsitellessään työhön sekä yhteistyöhön liittyviä ongelmia. Johtamisessa tarvitaan myös innostavaa, vastuullista ja palvelevaa otetta siten, että ensisijaisesti tuetaan työntekijöiden mahdollisuuksia onnistumiseen. (Aminoff & Tienhaara 2018, 99.)

Työyhteisön jäsenet voivat myös itse tukea monin tavoin esimiestyötä sekä työyhteisöä, kuten tuomalla esiin epäkohtia, tekemällä kehittämisaloitteita ja tukemalla työyhteisön muita jäseniä. Työelämässä pidetään tärkeinä taitoina oma-aloitteellisuutta, itsensä johtamista ja vastuunkantamista. Työntekijän aloitteesta voidaan siis myös kehittää työhyvinvointia sekä työkykyä ja se on kannattavaa. Työtä voidaan tuunata, joka tarkoittaa pienten arkipäiväisten asioiden parantamista jokaisen työntekijän omassa työssä. Tämä lisää omalta osaltaan työn mielekkyyttä, työn imua ja sujuvuutta. (Aminoff & Tienhaara 2018, 98.)

Työn imulla tarkoitetaan motivaatiotilaa, joka on suhteellisen myönteinen ja pysyvä. Sitä kuvaavat sanat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen. Tarmokkuus nähdään energisyytenä, sinnikkyyttenä ja työhön panostamisen haluna. Omistautuminen puolestaan tarkoittaa sitä, että työtä pidetään merkityksellisenä, ollaan innostuneita, paneutuneita ja keskittyneitä työhön. (Toppinen-Tanner ym. 2015, 20.) On todettu, että työn imulla on myönteisiä merkityksiä työn tuottavuuteen, työhyvinvointiin, terveyteen ja työkykyyn (Kivekäs 2018, 126).

Työstä palautumisen perustan muodostavat riittävä uni, terveellinen ruoka, mieluisat harrastukset ja hyvät ihmissuhteet. Työn kuormituksesta palautumista voidaan myös edistää erottamalla selkeästi työaika vapaa-ajasta.

Työyhteisössä olisi hyvä laatia selkeät säännöt viestintäkulttuurista eli siitä, milloin työntekijät ovat tavoitettavissa esimerkiksi sähköpostitse tai sosiaalisessa mediassa. Mikäli tällaisia pelisääntöjä ei ole luotu, työstä irrottautuminen vapaa-aikana on vaikeaa. Tasapaino työn ja vapaa-ajan elämänrytmin välillä edesauttaa työstä palautumista. Jos palautumista ei tapahdu, se heijastuu ihmissuhteisiin niin työpaikalla kuin vapaa-ajallakin. On tärkeää, että työyhteisössä on yhteinen ymmärrys siitä, että energiaa on riitettävä muuhunkin, kun vain työn tekemiseen. (Virtanen 2021, 168–169.) Työtä tehdään elämistä varten, mutta työ ei voi olla koko elämä. On tärkeää, että vapaa-ajalla saa levätä, rentoutua ja olla murehtimatta työasioita. (Riihonen 2013a, 91.)

4.2 Työn tauottamisen merkitys työhyvinvoinnille

Taukojen pitämisellä työpäivän aikana on keskeinen merkitys työhyvinvointiin. Mikäli työpäivään ei sisälly selvästi muusta työstä erottuvia palautumisjaksoja, työn kuormittavuus lisääntyy. Tämä voi pitkään jatkuessaan aiheuttaa ylikuormitustilan ja väsymisen. Työpäivän aikana olisi hyvä pitää erilaisia lyhyitä palauttavia hetkiä, jotka tuovat energiaa ja saavat ajatukset pois työstä. Tällaisia ovat esimerkiksi kahvi- ja ruokatauot ja muu sosiaalinen vuorovaikutus työkavereiden kanssa. Palautumishetkien puute työpäivien aikana, erityisesti jos näin jatkuu pitkäkestoisesti, saa mielekkään ja merkityksellisenkin työn muuttumaan stressaavaksi ja väsyttäväksi. (Virolainen 2012, 94–95.)

Taukoja tarvitaan työskentelyn lomaan, jotta tarkkaavaisuutta voidaan pitää yllä paremmin. Mikäli tehtävä työ on monisyistä ja vaatii paljon luovuutta, pitämättä jätetyt tauot vähentävät paljon työn tuottavuutta. Tarkkaavaisuutta on helpompi ylläpitää silloin, kun tehtävä työ on motivoivaa ja mielekästä. Tarkkaavaisuuden säilyttämiseen vaikuttaa myös työympäristö. Jos työtä tehdään meluisassa ympäristössä ja työ keskeytyy usein, on tarkkaavaisuuden säilyminen haasteellista. Vaativissa tehtävissä ja haasteellisissa työympäristöissä toimittaessa työn tauottamiseen on syytä kiinnittää erityistä huomiota. (Huotilainen 2021, 46–47.) Työssä, jossa tehdään paljon päätöksiä, taukojen pitämättä jättäminen vaikuttaa tapaan tehdä päätöksiä. Ajattelu päätösten teon takana muuttuu yksinkertaisemmaksi ja intuitiivisemmaksi, eikä asioihin jakseta enää paneutua. Taukoja tarvitaan perinpohjaiseen ja pohtivaan päätöksentekoon pääsemiseksi. (Huotilainen 2021, 52.)

Aivojen autonominen hermosto säätelee pulssia, verenpainetta, ruuansulatusta, hormonieritystä ja muita kehon toimintoja pyrkien saamaan ne ihanteellisiksi kuhunkin tilanteeseen. Pitkään jatkunut autonomisen hermoston stressitila johtaa työntekijän rasittumiseen ja väsymiseen. Työn oikea-aikainen tauottaminen kohentaa tilannetta ripeästi. Työskenneltäessä tietoinen tiedonkäsittely on tuloksellista vain, kun autonomisen hermoston tila on asianmukainen ja kaikki tiedonkäsittelyn tasot toimivat. Tämän vuoksi taukojen pitäminen on tärkeää tietoisesta tiedonkäsittelystä kannalta. (Huotilainen 2021, 19–

21.) Autonomisen hermoston vastapari on parasympaattinen hermosto, jonka aktivoituminen aiheuttaa stressireaktiolle vastakkaisia ilmiöitä, esimerkiksi sydämen syke ja hengitys hidastuvat ja lihasten jännittyneisyys vähenee. Parasympaattisen hermoston toiminnan vilkastumisella on myös vaikutusta ihmisen mieleen. Stressistä palauttavan toiminnan jälkeisessä tilassa henkilöllä on rentoutunut, hyväntuulinen olo ja sosiaalsiin kontakteihin hakeudutaan mielellään. (Virtanen 2021, 32.)

Koko työyhteisön ja organisaation suhtautuminen työn tauottamiseen on keskeinen asia taukokulttuurin luomisessa. Esihenkilön ymmärrys taukojen merkityksestä ja taukojen pitämiseen kannustaminen ovat keskeisiä tekijöitä hyvän taukokulttuurin saavuttamisessa. Työntekijän on hyvä pystyä vaikuttamaan omien taukojensa sisältöön, koska kokemus palauttavasta tauosta voi eri ihmisillä olla hyvin erilainen. Kaikki eivät nauti yhteisestä, ohjatusta tekemisestä, vaan mieluummin tekevät jotakin itsenäisesti. (Virtanen 2021, 167–168.) Taukokulttuurin ylläpitäminen ja kehittäminen työpaikoilla on avainasemassa työuupumuksen ehkäisemisessä sekä pitkien ja kestävien työurien rakentamisessa. Yhteiskunnallisesti on tärkeää, että ihmisten kyky ja halu työskennellä iäkkäinäkin säilyy. Työn tauottaminen taukokulttuurin moninaistamisen avulla ja siten työpäivien rakenteen joustavuuden kehittäminen lisäävät työn palkitsevuutta ja työssä viihtymistä. Usein työtä tehdään monien yhteistyötahojen ja eri organisaatioita edustavien ihmisten kanssa. Työskentely vaatii luovuutta, ongelmanratkaisukykyä ja yhdessä kehittelyä, kun esimerkiksi luodaan uusia toimintatapoja, konsepteja tai suunnitelmia. Pystyäkseen työskentelemään yhdessä ja luottamaan toisiinsa tuntematta omaa asemaansa uhatuksi, ihmisten on tutustuttava toisiinsa. Toimivalla taukokulttuurilla eli yhteisten taukojen pitämisellä työskentelyn lomassa on tässä asiassa keskeinen merkitys. (Huotilainen 2021, 14–15.)

4.3 Erilaiset tauot työhyvinvoinnin edistäjinä

Työpäivien aikana pidettävät muutaman minuutin mittaiset mikrotauot edistävät hyvän vireystilan ylläpysymistä. Mikrotauoilla tarkoitetaan oma-aloitteisia

työskentelyn aikana pidettäviä taukoja, kun tarve työn hetkelliseen keskeyttämiseen huomataan, esimerkiksi keskittymisen herpaantuessa tai väsymyksen hankaloittaessa työn tekemistä. Mikrotauko voi sisältää taukojumppaa, keskustelua työkaverin kanssa, välipalan syömistä tai vaikkapa sosiaalisen median tarkastelua työtehtävien välissä. Lyhyetkin tauot mahdollistavat pienet rentoutumishetket, jotka edistävät palautumista. (Virtanen 2021, 162–163.)

Taukojen sisällöt voivat vaihdella tavoitellun energia- ja vireystilan mukaan. Mikäli stressitaso ja vireystila ovat liian korkealla, tauon tarkoituksena on rauhoittua ja parantaa keskittymiskykyä. Tällöin voidaan tehdä rentoutumis- ja mindfulness-harjoituksia tai vaikkapa lihasten venyttelyä. Jos energiatasoa halutaan nostaa tauon avulla, tauon ohjelmaksi voidaan valita reipas taukojumppa tai kiinnostavien videoiden katselu. Tauot voivat olla myös säännöllisesti toteutettuja, ennalta suunniteltuja ja ohjattuja, työyhteisön kaikille jäsenille suunnattuja hetkiä. (Huotilainen 2021, 80–82.)

Mindfulness- ja rentoutumistekniikoiden avulla voidaan saada ajatukset nykyhetkeen ja pois mahdollisesti stressaavista tekijöistä, kuten työstä. (Riihonen 2013a, 91). Mindfulness auttaa myös ahdistuksen lievittämisessä. Mindfulness-harjoitusten säännöllisellä tekemisellä on havaittu olevan merkitystä fyysisen terveyden ja vastustuskyvyn lisääntymiseen (Mieli 2021a). Stressi vähenee ja keskittymiskyky paranee, kun ihminen tiedostaa tarkemmin omat ajatuksensa ja toimintonsa. Työpäivän aikana mindfulness-harjoituksia voidaan käyttää lyhyiden taukojen aikana, jolloin työntekijä katkaisee työskentelynsä ja hiljentyä hetkeksi. Tämä parantaa keskittymistä työtehtäviin. (Virolainen 2012, 98–99.)

5 Aiemmat tutkimukset ja opinnäytetyöt aiheesta

Laura Pekkarisen Kuntien Eläkevakuutuslaitokselle eli Kevalle tekemästä työhyvinvointitutkimuksesta Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018 käy ilmi, että varhaiskasvatuksessa työskentelevät kokevat usein työn iloa ja innostusta. Tutkimukseen osallistuneista varhaiskasvattajista 79 % piti työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden mielestä keskeinen voimavara työhyvinvoinnissa on työyhteisön ilmapiiri, ihmisten keskinäinen luottamus sekä erilaisuuden suvaitseminen (Pekkarinen 2018, 23, 68, 69.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia asioita ovat väkivaltatilanteet sekä puutteelliset työtilat, jotka eivät mahdollista turvallista ja terveellistä työn tekemistä. Varhaiskasvatuksessa tehtävä työ koetaan sekä henkisesti että fyysisesti kuormittavaksi. (Pekkarinen 2018, 69–70.) 40 % tutkimukseen osallistuneista varhaiskasvattajista koki, ettei työn tekemiseen ole tarpeeksi aikaa (Pekkarinen 2018, 49–50). Tutkimuksesta käy myös ilmi että, epäasiallista kohtelua esiintyi kunta-alalla eniten varhaiskasvatuksessa. Kerran tai useammin epäasiallista kohtelua kokeneita oli 31 % vastaajista. (Pekkarinen 2018, 54–55.)

Karelia-ammattikorkeakoulussa tehdyssä opinnäytetyössä *”Syksy on tyhjä taulu” – Työhyvinvointi päiväkodin arjessa* toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli Pohjois-Karjalassa sijaitsevan päiväkodin henkilöstön työhyvinvoinnin tilan selvittäminen, tiedon tuottaminen toimeksiantajalle sekä osallistamalla pohjan luominen työhyvinvoinnin kehittämistyölle. Tavoitteena oli työntekijöiden ymmärryksen lisääminen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja omista vaikutusmahdollisuuksista työyhteisön hyvinvointiin liittyen sekä kerätyn tiedon avulla hyvinvointimallin tuottaminen työyhteisön käyttöön. Työyhteisöä osallistettiin prosessissa monin eri tavoin, kuten kyselylomakkeen, learning cafe -menetelmän ja yhteisen suunnitteluiltapäivän avulla. Varsinaista tuotosta eli työhyvinvointimallia tärkeämmäksi asiaksi nousi avoin keskustelu työhyvinvoinnista sekä tuotettu tieto työyhteisön hyvinvoinnin tilasta. Kyselyjen perusteella keskeisiksi tuloksiksi nousivat esimerkiksi ammatillinen työote, avoin

ilmapiiri ja keskustelu työyksikössä sekä selkeät vastuualueet ja tavoitteet toiminnalle. Myös ratkaisukeskeinen ja kiirettä ennaltaehkäisevä työskentelytapa koettiin tärkeiksi. (Kavakka & Peiponen 2018.)

6 Opinnäytetyön lähtökohdat

6.1 Toimintaympäristön kuvaus

Opinnäytetyön toimeksiantajana ja toimintaympäristönä oli joensuulainen päiväkotitoiminta. Kyseessä oli suuri päiväkotitoiminta, jossa työskentelee noin 30 varhaiskasvattajaa. Opinnäytetyön prosessiin osallistuivat kaikki päiväkodin varhaiskasvattajat ja päiväkodin johtaja.

6.2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tuotos

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tukea joensuulaisen päiväkodin varhaiskasvattajien työssä jaksamista. Tavoitteena oli löytää uusia toimintatapoja tai keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi kirjallinen työhyvinvointiopas, joka sisältää erilaisia ideoita ja vinkkejä taukohetkien järjestämiseen työpäivän aikana.

7 Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Ennen opinnäytetyöprosessin alkamista oli selvää, että haluamme tehdä toiminnallisen opinnäytetyön, koska toiminnallisessa opinnäytetyössä opiskelijat tekevät jonkinlaisen tuotoksen, kuten esimerkiksi oppaan, mallin tai esitteen. Lisäksi toiminnallisessa opinnäytetyössä opiskelija voi kehittää ajatteluaan ja

oppimistaan siten, että siitä jää pysyvä tapa samantyyppisten hankkeiden työstämiseen opintojen jälkeenkin. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tarvitaan lisäksi eri vaiheissa mukana olevia toimijoita, joiden kanssa yhdessä toteutetaan toiminnan ja kehittämisen vaiheita tietyssä toimintaympäristössä. (Salonen 2013, 5–6.)

Opinnäytetyön aihe valikoitui toimeksiantajan toiveiden ja tarpeiden mukaan, koska päiväkodin henkilökunta koki, etteivät he aina pystyneet pitämään tarvittavia taukoja työpäivän aikana. Korona-aika on tuonut omat lisähaasteensa työssä jaksamiseen ja työn tauottamiseen, koska suositusten mukaan olisi hyvä välttää ylimääräisiä sosiaalisia kontakteja. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tukea kyseisen päiväkodin työntekijöiden työssä jaksamista ja tavoitteena oli löytää uusia toimintatapoja tai keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen. Pidimme syksyn aikana päiväkodin henkilökunnalle viisi kertaa erilaisia taukohetkiä työpäivän aikana. Tuotoksena syntyi työhyvinvointiopas, joka sisältää erilaisia ideoita ja vinkkejä taukohetkien järjestämiseen.

7.2 Tiedonhankinnan menetelmät

Kehittämistoiminnan tiedonhankintamenetelmät ovat pääsääntöisesti samoja kuin tutkimuksessa koskevat tutkimusmenetelmät, vaikkakin niiden käyttäminen on joustavampaa (Salonen 2013, 23). Tiedontuotannon välineillä tuotetaan sekä kuvaavaa tietoa kehittämistoiminnasta että tietoa, jota tarvitaan kehittämistoiminnassa. Tutkimukselliset välineet antavat mahdollisuuksia tiedon systemaattiseen keräämiseen ja analysoimiseen. Niillä tavoitellaan myös luotettavan tiedon tuottamista. (Toikko & Rantanen 2009, 129.)

Kysely on yksi tapa aineiston keräämiseen. Kyselyn avulla voidaan kysyä monia asioita laajalta joukolta. Kyselymenetelmä on tehokas tapa, sillä sen avulla voidaan säästää tutkijan aikaa ja vaivaa. Huolellisesti suunnitellun lomakkeen avulla voidaan aineisto käsitellä tallennettuun muotoon ja analysoida tietokoneella. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 193–195.)

Tiedonhankinnan menetelmänä päiväkodin varhaiskasvattajille toimi sähköinen kyselylomake, johon sisältyi kysymyksiä työhyvinvointiin ja sen kehittämiseen liittyen. Kyselylomakkeessa keräsimme tietoa työntekijöiden toiveista, tarpeista ja näkemyksistä, kuinka työhyvinvointia voidaan parantaa ohjattujen taukojen avulla. Kysyimme esimerkiksi, millaista toimintaa tauot sisältäisivät ja millaiseksi varhaiskasvattajat kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä. Toimeksiantajan toiveena oli nopeasti ja helposti täytettävä sähköinen kyselylomake, jonka takia päädyimme Webropol-kyselyn tekemiseen. Kysely sisälsi sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä. Kyselylomake löytyy raportista liitetiedostona (liite 1). Suunnittelimme päiväkodin työhyvinvointitauot kyselyn vastausten pohjalta sekä työhyvinvoinnin teoretietoon perustuen.

7.3 Osallistamisen menetelmät

Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joka vaatii ihmisten aktiivisista osallistumista ja vuorovaikutusta. Osallistuminen pohjautuu dialogiin, jossa eri osapuolet pystyvät tarkastelemaan kehittämistoiminnan perusteita, toimintatapoja ja tavoitteita. (Toikko & Rantanen 2009, 89.)

Meidän opinnäytetyössämme osallistamisen menetelminä toimivat sähköinen kyselylomake päiväkodin työntekijöille (liite 1). Lisäksi osallistimme päiväkodin henkilökuntaa aktiivisesti päiväkodilla pidettävillä työhyvinvointitauoilla, jotka olivat suunniteltu kyselyn perusteella vastaamaan päiväkodin henkilökunnan tarpeita ja toiveita.

7.4 Arvioinnin menetelmät

Oppimisprosessiin kuuluu oman opinnäytetyön kokonaisuuden arviointi, joka voidaan tehdä kriittisesti tutkivalla asenteella. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tulee arvioida esimerkiksi aihepiiriä, asetettuja tavoitteita, teoreettista viitekehystä, tietoperustaa ja kohderyhmää. Aina kaikki ei onnistu suunnitelmien

mukaan, joten on hyvä myös arvioida mahdollisia epäonnistumisia ja pohtia niiden syitä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 154, 161.)

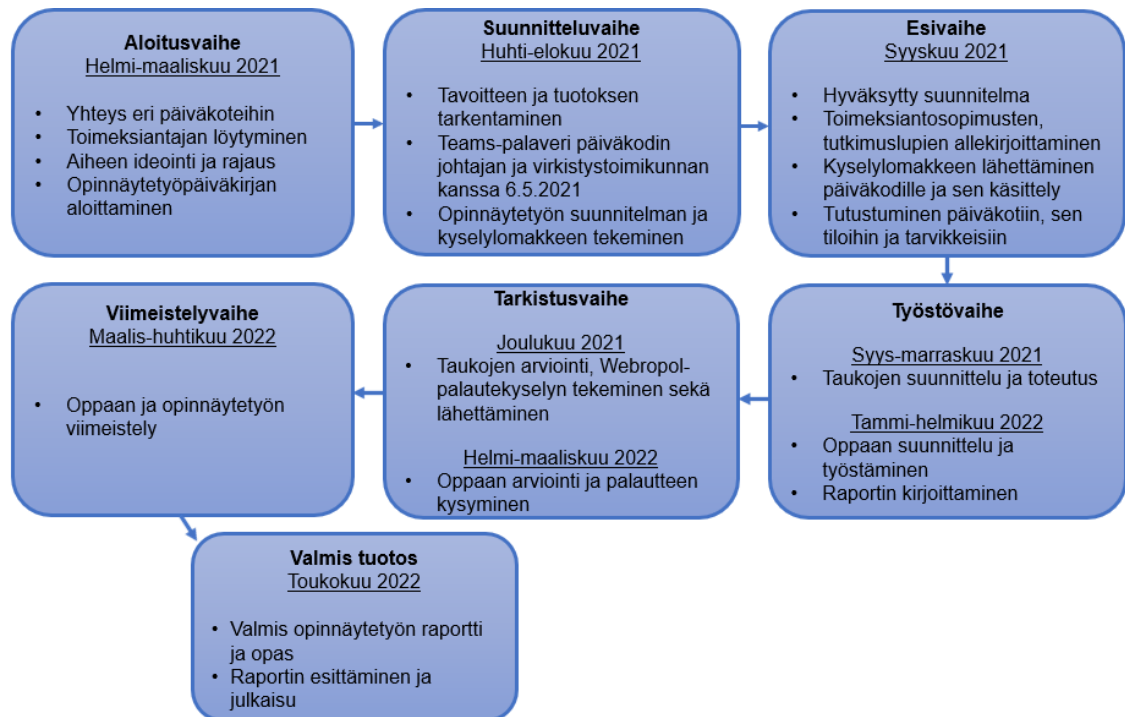
Opinnäytetyön prosessin ajan kirjoitimme molemmat aktiivisesti opinnäytetyöpäiväkirjaa. Opinnäytetyöpäiväkirja on henkilökohtainen opinnäytetyöprosessin dokumentointi, joka voidaan tehdä joko sanalliseen tai kuvalliseen muotoon. Se toimii muistina, koska opinnäytetyöprosessi on laaja ja pitkälle aikavälille sijoittuva opintokokonaisuus. Opinnäytetyön toiminallinen tuotos sekä valmistuminen perustuu muistiinpanoihin ja opinnäytetyöpäiväkirjaa aloitetaan kirjoittamaan jo aiheanalyysistä lähtien. Opinnäytetyöpäiväkirjaan tulisi sisältyä muun muassa omat ideoinnit, aihealueeseen liittyvät pohdinnat ja lähdekirjallisuus, opinnäytetyön idea ja tavoitteet sekä kaikki muutokset, jotka liittyvät ideaan, tavoitteeseen tai toteutustapaan. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 19–20.)

Palautetta on hyvä myös kerätä kohderyhmältä, ettei arvio olisi pelkästään subjektiivinen. Palautteessa olisi hyvä kysyä esimerkiksi tapahtumien onnistumisesta, oppaan käytettävyydestä ja toimivuudesta, työn visuaalisesta ilmeestä sekä luettavuudesta. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 157.) Keräsimme palautetta päiväkodin varhaiskasvattajilta kirjallisesti jokaisen työhyvinvointitauon jälkeen. Lopuksi teimme myös sähköisen palautekyselylomakkeen taukojen kokonaisuudesta ja toimivuudesta, heidän kokemuksistaan sekä taukojen mahdollisesta vaikutuksesta työhyvinvointiin. Palautelomake löytyy raportista liitetiedostona (liite 2). Lisäksi pyysimme palautetta työhyvinvointioppaasta sähköpostin välityksellä päiväkodin johtajalta ja virkistystoimikunnalta.

7.5 Konstruktivistinen malli

Valitsimme toiminnallisen opinnäytetyöhömme Salosen (2013) konstruktivistisen mallin. Mielestämme tämä konstruktivistinen malli sopii hyvin toiminnalliseen opinnäytetyöhömme sen kuvauksen perusteella. Malli sisältää kehittämishankkeen suunnittelun ja vaiheistuksen, toiminnassa oppimisen,

osallisuuden, tutkimuksellisen kehittämisotteen ja kattavan menetelmäosaamisen. Lisäksi malli korostaa yhteisöllistä ja osallistavaa sekä pedagogista työtettä. Reflektointi ja arviointi kuuluvat mallin kaikkiin vaiheisiin inhimilliset tekijät huomioiden. (Salonen 2013, 16.)



Kuvio 2. Opinnäytetyömme aikataulu Salosen (2013, 20) konstruktivistista mallia mukaillen.

Teimme elokuussa 2021 arvioidun opinnäytetyön aikataulun (kuvio 2), jota muokkasimme tarkemmaksi opinnäytetyön prosessin edetessä. Avaamme tarkemmin opinnäytetyöprosessin vaihteita seuraavassa otsikossa.

8 Opinnäytetyötä ohjaava prosessi

8.1 Aloitus-, suunnittelu ja esivaihe

Aloitusvaiheessa haetaan hankkeelle suunta löytämällä kehittämistarve ja hahmotellaan alustavasti kehittämistehtävä. Aloitusvaiheessa etsitään hankkeelle myös toimintaympäristö ja toimijat, joiden osallistumista ja

sitoutumista työskentelyyn suunnitellaan. On tärkeää keskustella asioista, jotka ovat tärkeitä työskentelyn onnistumiseksi. Sitoutuminen, tuki, aiheen realistinen rajaaminen ja sen kirkastaminen ovat myös oleellisia keskustelun aiheita. Hankkeen vetäjien on aloitettava prosessin dokumentointi ja kirjaaminen jo aloitusvaiheessa. (Salonen 2013, 17.)

Opinnäytetyöprosessimme alkoi maaliskuussa 2021, kun otimme sähköpostilla yhteyttä useaan eri Joensuun päiväkotiin ja kysyimme yhteistyöhalukkuutta opinnäytetyöhömme. Kummallakin meistä on työvuosia varhaiskasvatuksessa takana, emmekä oikein tienneet millainen aihe meitä kiinnostaisi. Ehdotimme opinnäytetyöaiheiksi useita eri ideoita, kunnes yksi päiväkoti ilmaisi yhteistyöhalukkuutensa työhyvinvointiin liittyen. Keskustelimme aiheen rajaamisesta ja käytännön toteuttamisesta päiväkodin virkistystoimikunnan ja päiväkodin johtajan kanssa sähköpostitse. Heidän toiveenaan oli ohjattujen työhyvinvointitaukojen pitäminen päiväkodilla. Aloimme pitää oppimispäiväkirjaa opinnäytetyömme vaiheista.

Suunnitteluvaiheessa hankkeesta laaditaan kirjallinen kehittämissuunnitelma. Tästä asiakirjasta käyvät ilmi opinnäytetyön tavoitteet, ympäristö, vaiheet ja toimijat, TKI-menetelmät, aineistot ja materiaalit, tiedonhankintamenetelmät, toimintatavat, dokumentointitavat sekä aikaansaatuisten dokumenttien käsittelytavat siten, kun se tässä vaiheessa tiedetään. Suunnitteluvaiheessa selvitetään myös toimijoiden vastuut ja tehtävät. Tässä vaiheessa korostuu työskentelyn huolellinen suunnittelu, vaikka tässä vaiheessa ei vielä pystytä kaikkia asioita tarkasti suunnittelemaan, eikä tietämään, mitkä asiat toimivat tai eivät toimi. Kaikki osatekijät tarkentuvat työskentelyn myötä. (Salonen 2013, 17.)

Suunnitteluvaiheeseen valmistelimme opinnäytetyön suunnitelman, johon kirjasimme kaikki yllä mainitut asiat. Tarkensimme opinnäytetyön tavoitetta ja tehtävää tuotosta sekä päätimme tehdä työhyvinvointitauoista myös sähköisen työhyvinvointioppaan. Virkistystoimikunnan ja päiväkodin johtajan kanssa selvitimme toimijoiden vastualueet ja tehtävät ensimmäisessä Teams-palaverissa 6.5.2021. Päiväkodin johtaja varasi tarvittavat tilat sekä varmisti

kaikkien työntekijöiden osallistumismahdollisuuden taukohetkiin työaikajärjestelyillä. Sovimme yhdessä päiväkodin johtajan kanssa tulevien taukohetkien päivämäärät. Suunnittelimme myös henkilöstölle tehtävää sähköistä kyselyä ja sen tulosten käsittelyä sekä dokumentointia. Esivaiheessa siirrytään toimintaympäristöön eli ”kentälle”. Tämä vaihe sisältää suunnitelman läpikäymistä ja voi vaiheena olla ajallisesti lyhyt. Tulevan työskentelyn organisointi tehdään esivaiheessa. Suunnitelman hyväksymisen jälkeen toimintaympäristöön siirtyminen tapahtuu yleensä nopeasti. Mikäli kentälle siirtyminen lykkääntyy viikoilla tai kuukausilla, on hyvä paneutua esivaiheeseen, jotta vältetään turhaa työtä. (Salonen 2013, 17.)

Opinnäytetyössämme esivaihe sisälsi työskentelyn organisoinnin toimijoiden eli virkistystoimikunnan ja päiväkodin johtajan kanssa. Opinnäytetyön suunnitelman hyväksymisen jälkeen 6.9.2021, lähetimme päiväkodille hyväksytyn opinnäytetyön suunnitelman sekä teimme toimeksiantosopimuksen ja hankimme tutkimusluvan. Lähetimme Webropol-kyselylomakkeen päiväkodin henkilökunnalle 10.9.2021 ja kyselyn vastaamisaika oli noin kaksi viikkoa. Kyselyyn vastasi 17 varhaiskasvattajaa. Valitsimme kyselylomakkeen vastauksien perusteella eniten kannatusta saaneita toimintaehdotuksia sekä perustelimme valitut toimintamuodot teorian tiedolla siitä, miten ne edistävät työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Kävimme myös tutustumassa päiväkotiin, sen tiloihin ja tarvikkeisiin 15.9.2021.

8.2 Työstövaihe

Työstövaihe on toiseksi tärkein vaihe, mutta myös pisin ja vaativin. Tähän vaiheeseen kuuluu toimijoiden kanssa mahdollisesti jopa päivittäinen työskentely kohti yhteisesti määriteltyä tavoitetta ja tuotosta. Vaiheessa todentuvat kaikki prosessin osatekijät eli toimijat, TKI-menetelmät, materiaalit ja aineistot sekä dokumentointitavat. Vaikka vaihe onkin raskas työskentelystä vastaaville henkilöille, on se myös ammatillisen oppimisen näkökulmasta tärkeä vaihe. (Salonen 2013, 18.)

Opinnäytetyössämme työstövaiheeseen sisältyi aktiivinen työskentely päiväkodin työntekijöiden kanssa, oppaan työstäminen ja opinnäytetyön raportin kirjoittaminen. Suunnittelimme ja toteutimme varhaiskasvattajien tarpeiden ja toiveiden pohjalta viisi työhyvinvointitaukoa päiväkodille. Tauot olivat kestoaltaan 20 minuuttia/ryhmä. Päiväkodin johtaja jakoi henkilökunnan kolmeen ryhmään työvuorojen perusteella. Ryhmien koot vaihtelivat seitsemän ja yhdentoista henkilön välillä. Tauot toteutettiin klo 12–13.30 välisenä aikana. Suunniteltuja taukoetkiä oli syksyn aikana viisi, ja ne pidettiin 23.9., 14.10., 25.10., 11.11. ja 30.11.2021. Taukoetkien suunnitelma löytyy raportista liitetiedostona (liite 3), jossa kuvataan taukoetkien sisällöt tarkemmin. Kyselyn perusteella viisi eniten kannatusta saanutta toimintaehdotusta olivat niskahartia-hieronta (82 %), rentoutusharjoitukset (71 %), taukojumppa (53 %), hemmottelu (53 %) ja päiväunet/hiljainen hetki (47 %). Näiden tietojen pohjalta suunnittelimme viisi työhyvinvointitaukoa. Jokaista taukoetkeä varten käytössä ollut liikuntasali sisustettiin taukoetkien tunnelmaan sopivaksi esimerkiksi säätämällä valaistusta, käyttämällä erilaisia sisustusvaloja ja kankaita jne. Jokaisen taukoetken lopuksi pyysimme varhaiskasvattajia antamaan palautetta taukoetkestä palautelaatikkoomme.

Tekemässämme kyselyssä työntekijöiden kärkeitoiveeksi nousivat rentoutumisharjoitukset, jollaisen toteutimme ensimmäisellä taukoetkellä 23.9. Aluksi esittelimme itsemme ja tulevan toimintamme sekä kerroimme opinnäytetyöstämme. Rentoutumisharjoituksena käytimme Tytti Koron ”Minulla on kaikki hyvin”-YouTube-videota, koska koimme harjoituksen pituuden ja sisällön sopivaksi ensimmäiseen kertaan. Harjoituksen päätyttyä varhaiskasvattajat saivat vielä levätä hetken rauhoittavaa musiikkia kuunnellen.

Rentoutumisharjoitusten avulla voidaan rentouttaa jännittyneitä kehoja ja stressaantunutta mieltä (Mieli 2021b). Työpäivään sijoitetut lyhytkestoiset rentoutumistauot mahdollistavat aivojen palautumisen, mikä edistää keskittymis- ja toimintakykyä. Myös verenpaine ja pulssi laskevat. Rentoutumista edistävät siirtyminen pois omasta työtilasta ja ajatusten ohjaaminen muualle työasioista. Rentoutumishetkien ei tarvitse olla pitkiä, 10–15 minuuttia riittää. Jo 1–2 minuutin pituinen hiljentyminen edistää aivojen

palautumista. Työpäivän lomassa tehtävät rentoutumisharjoitukset vähentävät stressihormoni kortisolin eritystä ja parantavat keskittymiskykyä. Ne auttavat myös irrottautumaan työstä sekä vähentävät väsymystä ja kuormittuneisuutta myöhemmin työpäivän aikana. (Virtanen 2021, 157–158.)

Toisen taukohetkemme 14.10.2021 teemana oli taukojumppa, koska sitä oli kyselyssämme toivottu kolmanneksi eniten ja tiedämme myös teorian tiedon sekä omien kokemusten perusteella varhaiskasvatustyön olevan niin henkisesti kuin fyysisestikin kuormittavaa ja aiheuttavan erilaisia lihasten jännitys- ja kiputiloja esimerkiksi selkään. Taukojumpan avulla aktivoidaan lihaksia, vähennetään kehon kuormitusta sekä lisätään tuki- ja liikuntaelimestön hyvinvointia (UKK-instituutti 2021). Liikunta vähentää myös stressiä ja virkistää aivoja sekä kohottaa mielialaa (Toppinen-Tanner ym. 2015, 51). Valitsimme taukojumpan sisällöksi keppijumpan, koska sen avulla voidaan lisätä liikkuvuutta ja niskahartiaseudun lihasten verenkiertoa (Alapappila 2020). Lisäksi keskivartalon hallitseminen helpottuu ja jumppaamisen lomassa oppii oikeanlaisen nostotekniikan, joka on hyödyksi monissa arkielämän tilanteissa (Tuki- ja liikuntaelinliitto ry 2021). Keppijumppa oli kestoltaan noin 13 minuuttia. Kepin avulla tehtiin erilaisia kokovartaloliikkeitä sekä venyttelyä. Jaoimme tuokion ohjausvastuun puoliksi. Meistä toinen ohjasi ja näytti keppijumpan liikkeet malliksi. Loppuun teimme noin viiden minuutin Mielipaikka-rentoutusharjoituksen, jonka toinen puolestaan ohjasi ja luki ääneen.

25.10.2021 taukohetkemme teemana oli niska-hartia-venyttely ja lopuksi pallohieronta tai oma hiljainen hetki, joita kaikkia oli toivottu tekemässämme kyselyssä. Niska-hartiaseudun venyttelyn toteutimme 10 minuuttia kestävän YouTube-videon avulla, jossa niska-hartiaseutua venyteltiin lempeän joogan keinoin. Lopuksi varhaiskasvattajilla oli mahdollisuus tehdä toisilleen niska-hartiaseudun verenkiertoa edistävää hierontaa nystyräpaloilla rauhallisen musiikin soidessa taustalla tai pelkästään rentoutua itsekseen jumppa-alustoilla makoillen. Suurin osa osallistujista valitsi näistä jälkimmäisen vaihtoehdon.

Venyttely ja jooga, jotka ovat rauhallisia, kehon ja mielen yhteyttä edistäviä liikuntamuotoja, edesauttavat rentoutumista (Virtanen 2021, 95). Venyttelyn

avulla lisätään liikkuvuutta ja liikerataa, edistetään palautumista ja saavutetaan hyvän olon tunnetta (Mäennenä 2017, 15). Venyttely edistää lihasten lepopituuden palautumista ja aineenvaihduntaa. Kireät lihakset tuntuvat jäykiltä ja kipeiltä. Lihaskireyttä aiheuttavat yksipuolinen kuormitus ja huonot työasennot. (Selkäliitto 2022.) Hieronta nystyräpallolla rentouttaa lihaksia ja parantaa pintaverenkiertoa sekä laukaisee lihasjännityksiä (Vahvike 2022a).

Neljännellä taukotuokiolla 11.11.2021 teemana oli tarinarentoutus parin kanssa. Valitsimme Vahvikkeen sivuilta pareittain tehtävän ”Syksyisen tarinarentoutuksen”, jossa parit vuoron perään hieroivat toisiaan tarinan mukaisesti. Vaikka Vahvikkeen sivut ovat tarkoitettu iäkkäiden ihmisten ryhmä- ja viriketoiminnan tukemiseen (Vahvike 2022b), mielestämme harjoitteita voi soveltaa minkä ikäisille tahansa. Varsinkin tämä kyseinen syksyinen tarinarentoutus sopi mielestämme hyvin juuri tähän taukohetkeen ja työyhteisön työhyvinvoinnin edistämiseen, koska se oli ajankohtaan sopiva ja edesauttoi mielestämme yhteenkuuluvuutta. Ryhmässä tehdyn tarinarentoutuksen avulla tuotetaan lempeää kosketusta sekä luodaan samalla rentouttajalle tärkeää kokemusta miellyttävän hetken tarjoamisesta toiselle, jolloin merkityksellisyyden tunne vahvistuu (Vahvike 2022c). Toinen meistä luki tarinan ääneen ja toinen seiso i lukijan takana tehden ja näyttäen liikkeitä muille malliksi. Tarina luettiin kahteen kertaan kokonaan, jolloin ensimmäisen tarinan jälkeen parit vaihtoivat paikkaa ja rentoutujasta tuli rentouttaja.

Viimeisellä kerralla 30.11.2021 halusimme tarjota varhaiskasvattajille elämyksiä ja työstä irtautumista elävän musiikin parissa. Musiikin avulla voidaan lisätä energiaa sekä lievittää stressaantunutta kehoa ja mieltä. Musiikki palauttaa ylikierroksilla käyvän elimistön normaalitilaan. Sydämen syke hidastuu, verenpaine laskee ja stressihormonien, kuten kortisolin taso laskee. (Aivoliitto 2018.) Musiikki lisää sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja musiikin avulla voidaan käsitellä erilaisia tunteita (Jamk 2019). Päiväkodin johtajan aloitteesta tällä kerralla tarjottiin henkilöstölle myös joulukahvit. Musiikista vastasi Joensuun konservatoriosta Jenna Jyrinki, joka esitti omia sävellyksiään laulaen ja soittaen. Saimme lahjoituksena joensuulaisesta apteekista kasvoille tarkoitettuja ihonhoitotuotteita, joista yhdessä päiväkodin johtajan hankkimien

tuotteiden kanssa kokosimme kauniit lahjapussukat mietelauseineen jokaiselle osallistujalle annettavaksi.

Tammikuussa 2022 aloitimme opinnäytetyön raportin kirjoittamisen ja työhyvinvointioppaan tekemisen. Ensin pohdimme ja valitsimme oppaалlemme sopivaa alustaa, joka palvelisi parhaiten sen käyttötarkoitusta. Olimme keränneet oppaan materiaalia jo syksyllä ja testanneet erilaisia harjoitteita ohjatuilla työhyvinvointitauoilla. Tarkoituksenamme oli tuottaa sähköinen työhyvinvointiopas, jonka avulla tuetaan työhyvinvointia työpäivien aikana tai erillisissä työhyvinvointitapahtumissa. Kokeilimme tehdä opasta ensin Canva -ohjelman julistesuunnittelumallilla, mutta totesimme pian sen tilan olevan liian ahdas sekä mallin käyttämisen työlästä. Tämän jälkeen päätimme tehdä oppaan Powerpoint-ohjelmalla, koska se oli meille molemmille entuudestaan tutumpi, helppokäyttöisempi ja mielestämme siinä oli enemmän tilaa. Opasta tehdessämme kiinnitimme erityistä huomiota sen ulkoasuun, jotta siitä tulisi mahdollisimman siisti, visuaalisesti näyttävä ja houkutteleva sekä helppolukuinen. Tämän takia valitsimme oppaan taustalle hyvin seesteisen värin, helppolukuisen fontin sekä mielenkiintoisia kuvia, jotka liittyvät mielestämme oppaamme teemoihin. Kuvat poimimme Pixabay:sta ja Powerpointin kuvamateriaalipankista.

Valitsimme oppaaseen viisi erilaista teemaa pohjautuen syksyllä ohjattuihin taukohetkiin. Teemoiksi valikoituivat rentoutuminen, taukojumppa, venyttely, parin kanssa tehtävät tarinarentoutukset ja musiikki. Etsimme netistä ja kirjallisuudesta teemoihin sopivia lähteitä ja materiaaleja. Tarkoituksenamme oli, että opas soveltuu sekä koko työyhteisön kuin myös yksittäisen työntekijän käyttöön. Oppaan työstäminen kesti tammikuusta helmikuun loppuun.

8.3 Tarkistus- ja viimeistelyvaihe

Tarkistusvaiheen voidaan ajatella kuuluvan kaikkiin vaiheisiin, vaikkakin tarkistuksen tekeminen omaksi erilliseksi vaiheeksi onkin tärkeä osa prosessissa. Tarkistusvaiheeseen kuuluu tuotoksen yhdessä arvioiminen, jolloin

tuotos palautetaan mahdollisesti takaisin työstövaiheeseen tai suoraan viimeistelyvaiheeseen. (Salonen 2013, 18.)

Me arvioimme ja refleктоimme säännöllisesti toimintaamme, kuten suunnitteilla olevia ja pidettyjä työhyvinvointitaukoja yhdessä päiväkodin henkilöstön kanssa. Kirjoitimme myös aktiivisesti opinnäytetyöpäiväkirjaa, jossa arvioimme ja refleктоimme omaa toimintaamme ja koko opinnäytetyöprosessia. Pyysimme aktiivisesti palautetta päiväkodin työntekijöiltä jokaisen pidetyn taukohetken jälkeen palautelaatikon avulla. Teimme lisäksi sähköisen palautekyselylomakkeen kaikkien taukojen päätyttyä joulukuussa 2021. Pyysimme myös palautetta työhyvinvointioppaasta päiväkodin johtajalta ja virkistystoimikunnalta sähköpostin välityksellä maaliskuussa 2022.

Viimeistelyvaihe voi kestää yllättävän pitkään, jolloin siihen tulee varata riittävästi aikaa. Vaiheen vaativuus saattaa myös osaa yllättää. Opiskelijoita esimerkiksi vaihe työllistää yleensä tuotoksen ja kehittämishankeraportin (eli opinnäytetyöraportin) viimeistelyn takia. (Salonen 2013, 18.)

Tässä vaiheessa viimeistelimme työhyvinvointioppaan sekä opinnäytetyön raportin. Pohdimme oppaan nimeä ja mietimme, mikä kuvaisi sitä parhaiten. Oppaan nimeksi valikoitui ”Työhyvinvointia tauoilla – opas palautumiseen työpäivän aikana”, koska se mielestämme kuvaa hyvin oppaan tarkoitusta ja sisältöä. Saamamme palautteen perusteella teimme tarvittavia muutoksia oppaaseen eli jaoimme kahden dian tekstimäärää useammalle eri sivulle. Opinnäytetyön raportin nimeksi valikoitu saaduista kirjallisista palautteista poimittu ” Nyt jaksaa loppupäivän”- Työhyvinvoinnin edistäminen varhaiskasvatuksessa.

8.4 Opinnäytetyön tuotos

Prosessin lopuksi syntyy yleensä jokin konkreettinen tuotos, joka voi olla esimerkiksi malli, kuvaus, opas, kirja tai toimintapäivä. (Salonen 2013, 19.) Tuotos voidaan asettaa opinnäytetyöraportin loppuun tai se voi olla myös

erillisenä liitteenä. On olennaista ymmärtää raportin toimivan hankkeen kirjallisena esityksenä, jonka tuloksena on muodostunut erityinen sekä itsenäinen tuotos. (Salonen 2013, 25.)

Opinnäytetyömme tuotoksena syntyi sähköinen työhyvinvointiopas sekä valmis opinnäytetyön raportti. Oppaassa oleva materiaali koostuu erilaisista nettilähteistä, harjoitteista sekä ideoista ja vinkeistä, miten taukotuokioita voi lähteä rakentamaan ja mitä ne voisivat sisältää. Tarkoituksena on, että opasta voi hyödyntää jatkossa myös muissa Joensuun kaupungin työyksiköissä.

8.5 Palaute työhyvinvointitauoista

Jokaisen järjestämämme taukohetken jälkeen pyysimme päiväkodin työntekijöiltä antamaan kirjallisen palautteen palautelaatikkoomme. Saamamme palaute oli pääosin positiivista ja kannustavaa. Saimme muutaman kehitysehdotuksen, joissa toivottiin vaihtoehtoisia tapoja toimia joissakin harjoituksissa, esimerkiksi istuma-asento makuuasennon sijaan tai harjoituksen tekemistä itsenäisesti pariharjoituksen sijaan.

Teimme varhaiskasvattajille taukohetkien päätyttyä Webropol-palautekyselylomakkeen, joka sisälsi yhdeksän kysymystä ohjattuihin taukohetkiin liittyen (liite 2). Kysely lähetettiin joulukuun 16. päivänä ja kyselyn vastaamisaikaa oli tammikuun 24. päivään asti. Palautekyselyyn vastasi 16 henkilöä noin 30:stä. Suurin osa vastaajista kertoi kaikkien hetkien toimineen oikein hyvin. Lisäksi vastauksissa mainittiin tuokioiden järjestelyiden olleen onnistuneita ja annettujen ohjeiden selkeitä. Jumppaa ja rentoutumista oli sopivassa suhteessa, tunnelma koettiin ihanaksi ja tila miellyttäväksi. Meitä ohjaajia keuhuttiin rauhallisiksi ja varmoiksi tekemisessämme. Taukohetkien kehitysideoissa puolestaan kerrottiin, että rentoutuksissa itse luettu teksti olisi parempi kuin nauhoitteelle luettu. Yhdessä vastauksessa parirentoutus koettiin kiusalliseksi ja jollekin ensimmäisessä tuokiossa pitkällään oleminen kovalla jumppamatolla oli ollut selän takia rankka kokemus. Yhden vastaajan mielestä keppijumppa oli ollut liian raskas ja tilalle toivottiin jotain rauhallisempaa, kuten

joogaa. Yksi vastaajista taas koki taukojumpan tarpeelliseksi päivittäin. Keppijumpassa olisi voitu käyttää rauhoittavampaa tai hämäämpää valaistusta ja maskien mainittiin häiritsevän hengitysharjoitusten tekemistä. Suurin osa vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, ettei kehitettävää ollut. Lisäksi toivottiin, että taukoja olisi jatkossa säännöllisesti, vaikkapa viikoittain.

Eniten työssä jaksamista tukeviksi toiminnoiksi nousivat erilaiset rentoutumisharjoitukset (69 %) ja rauhallinen musiikki (38 %). Seuraavaksi eniten työhyvinvointia edistäviksi toiminnoiksi nimettiin niskahartia-venyttely (25 %) ja mielikuvaharjoitus (25 %). Kysyimme, millainen merkitys työhyvinvointitauoilla on ollut työssä jaksamiseen tai vireyteen niinä päivinä, kun vastaaja on osallistunut ohjattuihin tuokioihin. Vastaajista 31,2 % koki tauot erittäin merkitykselliseksi, 56,3 % jokseenkin merkitykselliseksi ja 12,5 % ei osannut arvioida taukojen merkitystä. Perusteluissa kerrottiin muun muassa, että oli virkistävää osallistua tauoille, muttei niillä ollut suuremmin vaikutusta arkeen ja työssä jaksamiseen. Osa taas kertoi, että pientä hengähdystaukoa odotti aina innolla ja kiireisen päiväkotiarjen aikana pysähtymisellä sekä työstä irtautumisella oli merkitystä, koska näistä hetkistä sai lisää vireyttä ja voimaa sekä luvallisesti aikaa omille ajatuksille edes pieneksi hetkeksi.

Suurin osa vastaajista myös koki (53,3 %), että vastaavilla säännöllisillä työhyvinvointitauoilla olisi erittäin paljon pidempiaikaista vaikutusta työssä jaksamiseen. Vastaajista 40 % oli sitä mieltä, että tauoilla on jonkin verran pidempiaikaista vaikutusta ja 6,7 % vastaajista ei osannut arvioida taukojen vaikutusta. Kokonaisarvosanan mukaan vastaajista 60 % oli erittäin tyytyväisiä työhyvinvointitaukoihin ja 40 % tyytyväisiä. Viimeiseksi kysyimme toimivinta tapaa tai toteutusta työhyvinvointitauoille jatkossa. Vastauksista kävi ilmi, että samanlainen toteutus ja teemat toimisivat jatkossakin, vaikkapa pari kertaa viikossa tai kerran kuussa. Taukojen aikataulutukseen toivottiin kuitenkin enemmän joustoa.

9 Oppaan esittely ja arviointi

9.1 Oppaan esittely

Opinnäytetyömme tuotoksena syntyi sähköinen työhyvinvointiopas, jonka tarkoituksena on tarjota erilaisia ideoita ja vinkkejä taukohetkien järjestämiseen työpäivän aikana tai erillisissä työhyvinvointitapahtumissa (liite 4). Oppaan alustana käytimme Powerpoint-ohjelmaa sen käytettävyyden, helppouden ja tilan joustavuuden takia. Oppaan visuaalinen ulkoasu on hillitty ja värit neutraaleja lähes jokaisella sivulla. Opas sisältää 13 sivua, mukaan lukien kansilehden ja lähdeluettelon. Oppaasta löytyy erilaisia kuvia Powerpointin kuvapankkikuvista ja Pixabaysta. Opas sisältää viisi erilaista teemaa, jotka pohjautuvat syksyllä ohjattuihin taukohetkiin. Halusimme tuoda kyseiset teemat oppaaseen, koska koimme ne taukohetkillä tehtyjen havaintojen ja saatujen palautteiden perusteella onnistuneiksi. Teemoina ovat rentoutuminen, taukojumppa, venyttely, parin kanssa tehtävät tarinarentoutukset ja musiikki, jotka halusimme otsikoida oppaaseen mukaansa tempaavasti ja lukijan mielenkiintoa herättäväksi. Jokaisen otsikon alla on koottu ensin lyhyesti teoriaa, muun muassa teemojen vaikutuksista hyvinvointiin, sekä vinkkejä taukohetkien suunnittelemiseen eri nettilähteitä hyödyntäen.

Oppaan kansilehdellä on oppaan nimi ”Työhyvinvointia tauoilla – opas palautumiseen työpäivien aikana”. Valitsimme kansilehteen kuvan, jossa on kahvikuppi ja kirja, koska se kuvastaa mielestämme hyvin työpäivän aikana pidettävää taukohetkeä. Kansilehteä seuraava sivu kertoo, mitä opas sisältää otsikkoineen. Otsikoita ovat: alkusanat, yhdessä rentoutuen, jumppaamalla energiaa, venytellään, rennoksi tarinoiden avulla ja musiikin voima.

Alkusanat -sivulla esittelemme opasta ja kerromme taukojen merkityksestä työstä palautumisessa. Perustelemme, miksi jo lyhyiden taukojen pitäminen työpäivän lomassa on tärkeää.

Yhdessä rentoutuen -sivu sisältää tietoa rentoutumis- ja mindfulnessin vaikutuksista hyvinvointiin. Kerromme myös, miten rentoutumiseen tarkoitetun tilan voi muokata teemaan sopivaksi. Seuraavalla sivulla on esimerkkejä erilaisista rentoutumis- ja mindfulnessharjoituksista, muun muassa Mieli ry:n nettisivuilta ja Tytti Koron ”Kaikki on hyvin” -harjoituksen, jonka toteutimme ensimmäiselle taukohetkellä päiväkodilla. Valitsimme nämä harjoitukset, koska ne olivat eri mittaisia ja sisälsivät erilaisia rentoutusteemoja.

Jumppaamalla energiaa -sivulla kerromme taukojumpan hyödyistä sekä vinkkejä jumpan toteuttamiseen erilaisia välineitä käyttäen. Sivulla on myös neljä nettilinkkiä, joista löytyy monenlaisia ja eri mittaisia taukojumppaohjeita videoineen ja kuvineen. Valitsimme muun muassa Tuki- ja liikuntaelinliiton sivuston, joka sisältää erilaisia jumppavideoita sekä UKK-instituutin sivuston keppijumpan ohjeineen. Nämä taukojummat olivat mielestämme selkeitä ja monipuolisia sekä helppoja toteuttaa.

Venytellään -sivu sisältää perusteluja, miksi jooga ja venyttely edistävät hyvinvointia ja palautumista sekä ohjeita ja linkkejä venyttelyn toteuttamiseen. Valitsimme joogaan Salli Marian YouTube-sivuston, koska siinä on erilaisia, monipuolisia ja hyväksi toteamiamme joogavideoita. Lisäksi sivulla on kaksi linkkiä Selkäliiton venyttelyohjeisiin, joissa mielestämme on helposti ymmärrettävät kuvat.

Sivulla kahdeksan on kerrottu tarinarentoutuksista. Seuraava sivu sisältää neljännellä taukotuokioilla tekemämme Syksyisen tarinarentoutuksen, jonka jaoimme saamamme palautteen perusteella kahteen eri diaan. 11:llä sivulla löytyy vielä lisäksi erilaisia nettilinkkejä muun muassa Vahvikkeen ja Coronarian nettisivuilta, jotka mielestämme soveltuvat hyvin yhdessä tehtävään rentoutumiseen ja hyvinvoinnin edistämiseen.

Musiikin voima -sivu kertoo musiikin vaikutuksista hyvinvointiin, kehoon ja mieleen. Sivulla kerromme myös, miten musiikkihetken voi työpaikalla toteuttaa erilaisin keinoin, kuten yhdessä musisoimalla, musiikkia kuunnellen tai vaikkapa yhteisen herkuttelu- ja hemmotteluhetkessä musiikkia äänimaisemana käyttäen.

Oppaan viimeiseksi teemaksi valitsimme musiikin, koska mielestämme elävää musiikkia sisältänyt taukohetki oli hyvin merkityksellinen, tunteita herättävä ja työyhteisön yhteisöllisyyttä edistävä kokemus.

9.2 Oppaan arviointi

Kysyimme palautetta sähköpostitse yhteistyöpäiväkotimme johtajalta ja virkistystoimikunnalta maaliskuussa 2022. Saamamme palaute oli positiivista. Palautteessa kerrottiin oppaan olevan selkeästi jaoteltu kokonaisuus, visuaalisesti miellyttävä ja monipuolinen. Opas vastasi hyvin ohjattuja työhyvinvointituokioita. Oppaassa oli huomioitu hyvin erilaisia näkökulmia rentoutumiseen ja perusteltu ne tarkasti, mikä lisäsi oppaan luotettavuutta. Hyväksi koettiin myös toimivat suorat nettilinkit ja vinkit sivustoille, mitkä helpottavat materiaalin löytämistä ja käyttämistä. Kehitysideaksi nousi kahden dian ison tekstimäärän jakaminen useammalle dialle, jotta opas olisi helpommin luettavissa.

10 Pohdinta

10.1 Johtopäätökset

Maailmanlaajuisesti katsottuna työhyvinvoinnin käsite usein liitetään työterveyteen ja työkykyyn. Suomalainen käsite on puolestaan laaja-alaisempi, sillä siihen liittyy myös työn sujuminen arjessa, mihin vaikuttavat organisaation toimintatapa ja johtaminen, ilmapiiri, työ ja työntekijä sekä hänen tulkintansa. (Manka & Manka 2016, 75.) Varhaiskasvatustyö on ihmissuhdetyötä, jota tehdään monella eri tavalla ja omaa persoonaa vahvana työvälineenä käyttäen (Kamppuri 2021, 206). Suomalainen varhaiskasvatus on aina ollut laadukasta. Varhaiskasvattajien monipuolinen koulutus olisi hyvä perusta tasokkaalle kasvatustoiminnalle, mutta viimeisten vuosikymmenten aikana työympäristön

vaativuus on kasvanut. (Cacciatore ym. 2013, 7.) Uusi varhaiskasvatustalaki (540/2018) astui voimaan 1.9.2018, minkä myötä lainsäädäntö tuli ajanmukaisemmaksi sekä selkeytyi ja tarkentui käsitteellisellä tasolla. Uuden lain avulla muun muassa vahvistetaan varhaiskasvatuksen laatua nostaen henkilöstön koulutustasoa ja selkiyttäen tehtävänimikkeitä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2022.)

Nykyään työhyvinvoinnista puhutaan paljon ja koronapandemian aikana siihen on kiinnitetty entistä enemmän huomiota. Koimme varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin tärkeäksi ja läheiseksi aiheeksi, minkä vuoksi olimme iloisia, että toimeksiantaja halusi tarttua juuri tähän kyseiseen aiheeseen. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tukea joensuulaisen päiväkodin varhaiskasvattajien työssä jaksamista. Tavoitteena oli löytää uusia toimintatapoja tai keinoja työhyvinvoinnin tukemiseen. Opinnäytetyön prosessi oli meille kummallekin merkityksellinen, koska meillä molemmilla on pitkä kokemus varhaiskasvatuksesta sekä sen tuottamista haasteista niin fyysisellä kuin psyykkisellä tasolla. Vuosien edetessä työn vaativuus on entisestään lisääntynyt, esimerkiksi erityistä tukea tarvitsevien lasten määrän ja varhaiskasvatukseen kohdistuvien odotusten kasvaessa. Uusi varhaiskasvatustalaki (540/2018) on tuonut myös omat muutoksensa henkilöstörakenteisiin ja henkilöstön velvollisuuksiin.

Halusimme omalta osaltamme tukea varhaiskasvatustalakeskilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista tarjoten erilaisia keinoja ja ideoita työstä palautumiseen. Tiedämme jo oman kokemuksen perusteella päiväkodin arjen olevan hektistä, eikä taukojen pitäminen työpäivän aikana aina onnistu. Varhaiskasvatuksessa yleisenä käytäntönä on myös se, että henkilöstö syö ateriansa joutuisasti yhdessä lasten kanssa, joko esimerkkiruokaillen tai omia eväitään syöden, joten varsinaista ruokataukoa ei pidetä. Näin ollen muissa työympäristöissä toteutuva lepotauko ja hetken irrottautuminen työpisteeltä ei varhaiskasvatuksessa toteudu. Tämän vuoksi muun taukohetken pitäminen työssä jaksamisen ja palautumisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää. Koronapandemia on lisäksi omalta osaltaan rajoittanut sosiaalisia kontakteja ja

yhteisiä taukohetkiä työpäivän aikana, mikä on osaltaan lisännyt työntekijöiden kuormittuneisuutta.

Tiedonkeruumenetelmänä käyttämämme Webropol-kyselyn vastauksista kävi ilmi, että vastaajista vain 35 % piti lakisääteisen tauon päivittäin ja 24 % vastasi pitävänsä tauon 1–2 kertaa viikossa. Perusteluissa kerrottiin, ettei taukoja ei ehditty pitää, koska on paljon palavereita ja sellaisia työtehtäviä, joita ei voi tehdä lasten läsnä ollessa. Myös henkilökunnan vaihtuminen vaikeuttaa taukojen pitämistä, sillä silloin tehtävät kasaantuvat pitkäaikaisimmalle työntekijälle. 82 % vastaajista kertoi taukojen pitämisen työpäivän aikana olevan erittäin tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Näiden vastausten perusteella koimme työn tauottamisen erityisen merkittävänä asiana työhyvinvoinnin edistämisessä.

Tutustuessamme työhyvinvointia koskevaan lähdekirjallisuuteen tietoisuutemme ja ymmärryksemme kasvoi siitä, miten suuri merkitys työn tauottamisella on niin yksilön kuin yhteiskunnan kannalta. Jotta ihmisten työurat kestäisivät entistä pidempään ja työuupumuksesta johtuvia suuria kustannuksia yhteiskunnalle voitaisiin vähentää, on tärkeää, että työn tauottamiseen suhtaudutaan vakavasti (Huotilainen 2021, 14–15). Työ varhaiskasvatuksessa vaatii luovuutta ja paljon yhteistyötä eri ammattiryhmien ja tahojen kanssa. Taukokulttuuria kehittämällä voidaan edistää työpäivän huokoisuutta ja luovuutta sekä mahdollistaa erilaisista taustoista olevien ihmisten tutustumista ja luottamusta toisiinsa (Huotilainen 2021, 14–15).

Taukojen suunnittelu ja ohjaaminen oli meille ilo. Meidät otettiin aina lämpimästi vastaan ja meille kerrottiin, kuinka arvokasta ja tarpeellista hengähtäminen kesken kiireisen työpäivän olikaan. Mielestämme tällaiset yhteiset taukohetket työpäivän keskellä tukevat ja edistävät yhteisöllisyyttä sekä henkilöstön ymmärrystä siitä, että heitä arvostetaan. Nämä tekijät omalta osaltaan edistävät työhyvinvointia. Koimme tarpeelliseksi perustella taukohetkiin valitut sisällöt työntekijöille sekä oppaaseen, jotta ymmärrettäisiin, miten erilaiset menetelmät vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiin ja palautumiseen.

Esihenkilön rooli työhyvinvoinnin tukemisessa ja taukohetkien mahdollistamisessa on keskeinen. Yhteistyöpäiväkotimme johtaja piti huolta siitä, että jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus osallistua järjestettyihin taukohetkiin. Yhteistyömme hänen kanssaan oli aktiivista ja vaivatonta. Ilman hänen panostaan, esimerkiksi työvuorosunnittelua, taukohetkien toteuttaminen koko henkilöstölle olisi ollut mahdotonta.

Etsiessämme eri lähdemateriaaleja työhyvinvoinnista ja taukohetkien sisällöistä ymmärsimme, miten paljon aiheesta löytyy tietoa ja erilaisia näkökulmia, sekä miten laaja kokonaisuus työhyvinvointi on. Työhyvinvointiin liittyy monia eri osa-alueita ja paljon työn ulkopuolisia tekijöitä, esimerkiksi työntekijän elintavat, sosiaaliset suhteet ja oma asennoituminen työhön sekä elämään ylipäänsä. Opinnäytetyössämme halusimme kuitenkin painottaa nimenomaan työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia asioita, koska aiheenamme oli työhyvinvoinnin edistäminen. Aiemmin kootun teorialiedon ja omien havaintojen perusteella työhyvinvoinnin edistämiseksi esihenkilön ja työnantajan rooli on keskeinen, mutta jokaisella työntekijällä on myös vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Koko työorganisaation ja esihenkilön tehtävänä on taata työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukeva työympäristö, kun taas jokainen työntekijä on henkilökohtaisesti itse vastuussa esimerkiksi siitä, että hänelle kuuluvat lakisääteiset tauot tulevat pidetyiksi jokaisena työpäivänä. Työuupumuksesta ja työssä pahoinvoinnista yhteiskunnalle aiheutuvia suuria kuluja voitaisiin omalta osaltaan pienentää esimerkiksi luomalla työyhteisöihin käytännöt yhteisen taukokulttuurin toteuttamiseksi.

Opinnäytetyöprosessimme oli noin vuoden kestänyt projekti. Etenimme Salosen (2013, 16) konstruktivistisen mallin eri vaiheiden mukaan, mikä helpotti prosessin hahmottamista, aikatauluttamista ja selkeyttämistä. Työstövaihe hämmästytti meitä sen pituuden ja työmäärän suhteen, vaikka olimme osanneet tähän jo hieman varautua. Prosessin aikana kirjoitimme molemmat oppimispäiväkirjaa. Arvioimme toimintaamme keskenämme jatkuvasti ja keskustelimme prosessin etenemisestä aktiivisesti myös yhdessä toimeksiantajamme kanssa. Osallistimme yhteistyöpäiväkotia prosessin kaikissa vaiheissa ja annoimme heille mahdollisuuksia vaikuttaa muun muassa

tauojen sisältöihin ja oppaaseen. Valitsemamme tiedonkeruumenetelmä ja toteuttamiemme taukohetkien sisällöt koimme tarkoituksenmukaisiksi sekä onnistuneiksi saamamme palautteen perusteella. Onnistuimme mielestämme tarjoamaan monipuolisia ja erilaisia keinoja työhyvinvoinnin edistämiseen tauojen avulla. Varhaiskasvattajilta saadun palautteen perusteella voidaan myös päätellä, että tauot tukivat työssä jaksamista kyseisinä päivinä ja he kertoivat osallistuvansa ohjatuille tauoille mielellään. Pitkäkestoisempaa vaikutusta emme pysty arvioimaan, koska taukoja oli kuitenkin niin vähän. Uskomme, että tällaisilla säännöllisillä työhyvinvointitauoilla esimerkiksi kerran viikossa tai kuussa, olisi pitkävaikutteisempaa merkitystä työhyvinvointiin.

Pyysimme säännöllisesti palautetta koko prosessin ajan, jotta pystyimme arvioimaan ja tarvittaessa kehittämään toimintaamme. Taukohetkien kokonaisuutta arvioidessamme huomasimme asioita, joita olisimme voineet tehdä toisin. Olisimme voineet vielä enemmän korostaa sitä, että jokaisella osallistujalla on mahdollisuus varioida omaa toimintaa tuntemustensa ja olotilansa mukaan tai jättää kokonaan osallistumatta ohjattuun harjoitukseen. Kokonaisuudessaan olemme tyytyväisiä taukohetkien suunnitteluun ja toteutukseen kokemuksemme ja saamamme palautteen perusteella.

Idea työhyvinvointioppaaseen syntyi meiltä opinnäytetyön tekijöiltä, koska koimme tärkeäksi asiaksi tuoda esille tauojen merkitystä työpäivien aikana, mahdollisesti myös muissa päiväkodeissa tai työyksiköissä. Toimeksiantaja kannatti tätä ajatusta myös. Halusimme tehdä tuotoksena syntyvästä oppaasta selkeän ja helposti käytettävän. Kiinnitimme paljon huomiota oppaan visuaaliseen ilmeeseen, jotta sitä olisi miellyttävä käyttää. Mielestämme saavutimme nämä tavoitteet. Päiväkodilta saamamme palaute oli myös positiivista. Tarkastellessamme valmistunutta opasta, tulimme siihen tulokseen, että olisimme voineet tarjota jokaisella sivulla valmiin mallin kyseisen teeman toteuttamiseksi pelkkien nettilinkkien sijaan. Oppaan työstäminen vei yllättävän paljon aikaa, minkä vuoksi oppaan tekeminen olisi pitänyt aloittaa aiemmin, jotta olisimme saaneet oppaasta vielä paremman ja yksinkertaisemman käyttöä. Nettilinkkien ohella olisimme voineet lisätä myös oppaaseen QR-koodit, jotta sitä olisi ollut mahdollista käyttää myös tulostettuna versiona esimerkiksi

työpaikkojen taukotiloissa. Tämä olisi omalta osaltaan helpottanut ja nopeuttanut oppaan käytettävyyttä.

10.2 Luotettavuus ja eettisyys

Eettisesti hyvä tutkimus on sitä, että tutkimusta tehdessä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 23). Hyvän tieteellisen käytännön keskeisimpiin lähtökohtiin kuuluu esimerkiksi rehellisyyden noudattaminen, tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisten ja eettisesti kestävien tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien soveltaminen, tarvittavien tutkimuslupien hankkiminen sekä yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimuksen ja tulosten arvioinnissa. Sen lisäksi tärkeää on, että tutkimushankkeen kaikkien osapuolten oikeudet, vastuut, velvollisuudet sekä aineistojen säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat kysymykset on sovittu kaikkia osapuolien hyväksymällä tavalla. Rahoituslähteistä on myös ilmoitettava asianosaisille ja tutkimukseen osallistuneille sekä niistä on raportoitava tutkimusta julkaistessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6.) Opinnäytetyön tekijät ovat myös vastuussa kohdehenkilöiden anonymiteetistä (Toikko & Rantanen 2009, 129).

Hankimme työllemme tutkimusluvan päiväkodin johtajalta sekä teimme toimeksiantosopimuksen Karelia-ammattikorkeakoulun ja toimeksiantajan välille. Huolehdimme tietosuojakäytäntöjen mukaisesta toiminnasta, esimerkiksi muistiinpanojen ja kyselyn tulosten oikeanlaisesta säilyttämisestä, käsitlemisestä ja tuhoamisesta. Kunnioitimme jokaisen itsemääräämisoikeutta, kyselyihin vastaaminen ja työhyvinvointitauoille osallistuminen oli päiväkodin henkilökunnalle vapaaehtoista. Kerroimme lisäksi varhaiskasvattajille opinnäytetyömme tavoitteesta, tarkoituksesta ja tuotoksesta sekä perustelimme, mihin tarkoitukseen annettua palautetta ja kyselyiden vastauksia käytetään. Olimme huolellisia, tarkkoja ja vastuullisia tiedon keräämisessä, toiminnan suunnittelemisessa ja toteutuksessa, raportoimisessa ja arvioimisessa. Huolehdimme koko opinnäytetyön prosessin ajan

toimeksiantajan ja varhaiskasvattajien anonymiteetista. Lisäksi sovimme toimeksiantajan kustantavan opinnäytetyöhömme mahdollisesti liittyvät kulut, esimerkiksi hemmottelupussukan sisällöt ja herkutteluhetken tarjoilut. Hemmottelupussukkaan saimme lisäksi lahjoituksena paikallisesta apteekista kasvohoitotuotteita. Muuten emme tarvinneet opinnäytetyöhömme ulkopuolista rahoitusta. Musiikkihetken esiintyjä ei pyytänyt palkkiota.

Plagiointi tarkoittaa tieteellistä varkautta, jossa esitetään toisen tutkimustulosten, ideoiden tai sanamuodon esittämistä omanaan. Tiedon luvaton lainaaminen näyttäytyy usein piittaamattomuutena, jossa lähdeviite puuttuu tai se on epämääräisesti viitattu. Luvaton lainaaminen ei kuulu hyviin tieteellisiin käytänteisiin. Selvästi toisilta saadut ideat ja ajatukset on merkittävä asiankuuluvin lähdeviittein. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 122.) Opinnäytetyötä tehdessämme olimme huolellisia ja tarkkoja lähdeviitteiden sekä -luettelon oikein merkitsemisessä.

Kirjallisuutta valittaessa on käytettävä harkintaa eli lähdekritiikkiä. Lähteiden arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota muun muassa kirjoittajan tunnettavuuteen ja arvostettavuuteen, lähteen ikään ja lähdetietojen alkuperään sekä lähteen uskottavuuteen ja julkaisijan arvovaltaan sekä vastuuseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2015, 113.) Pyrimme käyttämään opinnäytetyömme teoriaosuuksissa mahdollisimman tuoreita ja monipuolisia lähteitä sekä kiinnitimme erityistä huomiota lähteiden alkuperäisyyteen ja luotettavuuteen. Käytimme paljon aikaa lähteiden etsimiseen, hankkimiseen ja niihin tutustumiseen sekä hyödynsimme monia eri lähteitä työssämme.

Hyvän tieteellisen tutkimuksen ohjeisiin kuuluu myös se, että tutkijat huomioivat muiden tutkijoiden työt ja saavutukset huomioon sekä kunnioittavat muiden tekemää työtä ja viittaavat asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6.) Kysyimme vielä erikseen lupaa käyttää YouTube- videoita taukohetkillämme ja oppaassa videoiden tekijöiltä. Kerroimme heille myös opinnäytetyöstämme ja siihen liittyvästä tuotoksesta. Pyysimme luvan myös muusikko Jenna Jyringiltä mainita hänet nimeltä opinnäytetyössämme.

10.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessimme oli meille opettavainen, monipuolinen ja omaa ammatillista osaamista syventävä kokemus. Yllätyimme, miten monia asioita ja yhteistyötahoja prosessissa tulee ottaa huomioon. Prosessi toi haasteita esimerkiksi aikatauluttamisen suhteen, mutta myös valmiuksia toimia ohjaajana meille uuden asiakasryhmän eli työikäisten kanssa. Työhyvinvoinnin edistäminen on meille läheinen ja tärkeä asia, joten siksi halusimme toimia parhaamme mukaan.

Sosionomikoulutuksen aikana moniammatillisuutta sekä verkostotyötä on myös korostettu paljon. Onnistuimme mielestämme hyödyntämään laajasti monenlaisia yhteistyötahoja toimeksiantajan lisäksi, kuten esimerkiksi Joensuun konservatoriota, apteekkia ja YouTube-sisällöntuottajia. Lisäksi parityöskentelymme onnistui erinomaisesti ja vastuunjakaminen oli vaivatonta sekä luontevaa. Pystyimme refleктоimaan omaa sekä toisen toimintaa avoimesti sekä erilaisia näkökulmia tarkastellen. Koimme hyödyntävämmme myös omia vahvuusalueitamme taukohetkiä suunniteltaessa ja ohjatessa.

Olemme prosessin aikana ymmärtäneet sen, ettei työstä palautumista edistä ainoastaan työn tauottaminen, vaan myös se, miten merkitykselliseksi ja tärkeäksi työ koetaan. Positiivisen palautteen ja arvostuksen välittäminen koko työyhteisössä on myös olennaista työhyvinvoinnin kannalta. Työympäristön taukotilojen viihtyvyyteen sekä käytettävyyteen tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota, jotta työntekijät lähtisivät omasta työpisteestään pois ja tulisivat mielellään taukotiloihin.

Erilaista ja mielenkiintoista teoretietoa työhyvinvointiin ja varhaiskasvatukseen liittyen löytyy paljon, minkä vuoksi opinnäytetyömme tietoperustan rajaaminen oli haastavaa. Koimme oppivamme paljon työhyvinvoinnista, sen edistämisen keinoista sekä varhaiskasvatuksen erityispiirteistä. Ymmärryksemme työpäivän tauottamisen tärkeydestä syveni fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin näkökulmista. Oppimamme ja kokemamme mukaan varhaiskasvatustyössä korostuu työyhteisön hyvä ilmapiiri ja työyhteisön tuki,

jotta tätä vaativaa työtä jaksaa tehdä. Omalta osaltaan työpäivien aikana pidettävät tauot vahvistavat työntekijöiden yhteenkuuluvuutta ja keskinäistä luottamusta.

Tämän prosessin myötä kirkastui myös se, miten tärkeää on huolehtia omasta jaksamisesta ja ajankäytön rajaamisesta. Toiminallinen opinnäytetyömme osoittautui työmäärältään laajaksi. Varsinkin työstövaiheeseen sisältyneiden taukohetkien suunnittelu ja toteutus ajoittui syksyn muiden opintojen kanssa samaan aikaan, mikä lisäsi omalta osaltaan haasteita vapaa-ajan ja opiskelun yhteensovittamisessa. Työskentelymme painopisteenä oli enemmän taukojen toteuttaminen, joten varsinaisen oppaan työstämiseen jäi vähemmän aikaa ja paneutumista. Taukohetkien suunnittelu ja toteutus oli kuitenkin antoisaa ja palkitsevaa, joten koemme tämän olevan merkityksellisempää.

Opinnäytetyöprosessi sai meidät myös pohtimaan omaa suhtautumista taukoihin työpäivän tai opiskelujen aikana. Tietoisuus siitä, että taukojen pitämisellä on pidempiaikaista merkitystä oman jaksamisen, yhteisöllisyyden ja työuran pituuden kannalta lisääntyi.

10.4 Jatkoideat ja hyödynnettävyys

Oppaan sisältö tarjoaa mielestämme monipuolisia vaihtoehtoja erilaisten taukohetkien järjestämiseen. Oppaan harjoitteita voi tehdä keskittyen vain yhteen teemaan tai poimia eri teemoista harjoitteita kuhunkin taukohetkeen kerrallaan. Tarkoituksenamme on, että työhyvinvointiopas olisi käytettävissä Joensuun kaupungin päiväkodeissa ja muissakin työyksiköissä. Opas soveltuu käytettäväksi sellaisenaan tai sitä voi työstää edelleen laajemmaksi sisältöjä muokkaamalla. Oppaaseen voi myös tulevaisuudessa tehdä linkkien lisäksi QR-koodit ja tulostaa sen työpaikan taukotilaan. Näin sitä voisi käyttää työpaikan tabletilla tai puhelimella. Ajatuksenamme ja toiveenamme on, että säännöllisistä työhyvinvointitauoista tulisi jatkuva käytäntö, esimerkiksi viikoittain tai kuukausittain. Työpaikan taukohetkien suunnittelusta voisi vastata työyksiköstä yksi ryhmä, tiimi tai työntekijä kerrallaan tai työyksikössä mahdollisesti oleva

virkestystoiminnasta vastaava henkilö tai ryhmä. Työpaikoille voi pyytää myös vierailijoita taukohetkiä suunnittelemaan ja rikastuttamaan.

Omien työkokemustemme mukaan työyhteisössä olisi hyvä sopia yhteisistä taukohetkistä työpäivän aikana tiettyyn kellonaikaan taukotilassa, jotta jokainen oikeasti irrottautuisi omasta työstään ja voisi vaihtaa kuulumisia kollegoiden kanssa. Lisäksi olisi hyvä sopia yhteisistä pelisäännöistä, mitä taukotilassa tehdään tai mistä keskustellaan. Voidaan sopia esimerkiksi, puhutaanko työasioista, vapaa-ajasta vai ollaanko välillä ihan hiljaa. Edes yksi sovittu yhteinen taukohetki viikossa olisi hyvä koko työyhteisön hyvinvoinnin ja me-
hengen kannalta.

Säännöllisillä tauoilla on mielestämme merkittävä vaikutus hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Lisäksi yhteiset tauot edistävät työyhteisön yhteenkuuluvuutta ja yhteishenkeä. Oppaan sisältöä voi myös toteuttaa itsenäisesti kesken työpäivän. On mielestämme erityisen tärkeää huolehtia varhaiskasvattajien työhyvinvoinnista, koska he tekevät yhteiskunnallisesti tärkeätä työtä, jolla on kauaskantoisia vaikutuksia. Mitä paremmin varhaiskasvattajat itse voivat, sitä paremmin he jaksavat tehdä vaativaa työtänsä. Niin kuin jo aiemmin johtopäätöksissä totesimme, uskomme säännöllisillä työhyvinvointitauoilla olevan pitkävaikutteisempaa merkitystä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen niin yksilön, työyhteisön kuin yhteiskunnankin kannalta.

Lähteet

- Aivoliitto. 2018. Musiikki antaa aivoille siivet.
<https://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/mieli/musiikki-antaa-aivoille-siivet>.
 22.2.2022.
- Alapappila, A. 2020. Neljä helppoa keppijumppaliikettä. Sydänliitto.
<https://sydan.fi/fakta/keppijumppa/>. 23.2.2022.
- Aminoff, M. & Tienhaara, A. 2018. Työyhteisön toiminnan kehittäminen. Teoksessa Martimo, K-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.). Työstä terveyttä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Oy Duodecim, 98–104.
- Cacciatore, R., Laru, S., Oulasmaa, M., Riihonen, R., Rotkirch, A., Saloheimo, A. & Tuukkanen, K. 2013. Johdanto. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.). Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 6–8.
- Cacciatore, R., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Ammatilainen lasten tunteiden tulkkina. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.). Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 21–39.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2015. Tutki ja kirjoita. Porvoo: Bookwell Oy.
- Huotilainen, M. 2021. Aivosi tarvitsevat tauon. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- Jabe, M. 2012. Työhyvinvoinnin työkirja. Voitko hyvin työssäsi? Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Jamk. 2019. Yhteisöllisyyttä musiikista – ohjenuoria yhteisöllisen musiikkihetken luomiseen.
<https://verkkolehdet.jamk.fi/openstage/2019/06/yhteisollisyytta-musiikista-ohjenuoria-yhteisollisen-musiikkihetken-luomiseen/>.
 24.2.2022.
- Kamppuri, E. 2021. Sujuvaa työelämää varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Vaasa: Suomen varhaiskasvatus ry, 206–228.
- Kavakka, A. & Peiponen, K. 2018. ”Syksy on tyhjä taulu” – Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa. Karelia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/154338/Kavakka_Anni_Peiponen_Katja_2018_11_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
 25.2.2022.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Hyvinvointi työssä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.). Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–56.
- Kivekäs, T. 2018. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Martimo, K-P., Uitti, J. & Antti-Poika, M. (toim.). Työstä terveyttä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Oy Duodecim, 118–131.
- Laru, S., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Perhe osana varhaiskasvatusta. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.). Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 47–63.
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent. 19.1.2022.

- Mieli ry. 2021a. Mitä ovat mindfulness-tietoisuustaidot? <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/mindfulness/>. 9.3.2022.
- Mieli ry. 2021b. Rentoutumisharjoitukset. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/rentoutumisharjoitukset/>. 9.3.2022.
- Mäennena, J. 2017. Venyttely & liikkuvuusharjoittelu. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2022. Uusi varhaiskasvatuslaki. <https://okm.fi/uusivarhaiskasvatuslaki>. 10.3.2022.
- Opetushallitus. 2019. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf. 25.2.2022.
- Opetushallitus. 2022. Mitä on varhaiskasvatus? <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>. 25.2.2022.
- Pekkarinen, L. 2018. Kevan tutkimuksia 1/2018: Julkisen alan työhyvinvointi 2018. Keva. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>. 25.2.2022.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130787/Ty%c3%b6hyvinvointi%20paremmaksi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 19.1.2022
- Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Selviytymistä vai varhaiskasvatusta – Mitä resurssipula päiväkodissa? Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.). Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 64–78.
- Riihonen, R. 2013a. Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.). Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 89–91.
- Riihonen, R. 2013b. Ammatilaisen omat tunteet haasteena ja työkaluna. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.). Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 41–46.
- Ristioja, J. & Tamminen, H. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. 1. painos 2010. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>. 23.2.2022.
- Selkäliitto. 2022. Venyttely palauttaa lihaksia ja ylläpitää liikkuvuutta. <https://selkakanava.fi/selan-hoito/venyttely-palauttaa-lihaksia-ja-yllapitaa-liikkuvuutta>. 12.4.2022.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. 25.2.2022.
- Tehy ry. 2019. Varhaiskasvatuksen ABC. Tehyn julkaisusarja F. Muut 1/19. https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/2019_varhaiskasvatuksen_abc_id_14351.pdf. 12.4.2022.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen

- _Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
23.2.2022.
- Toppinen-Tanner, S., Vanhala, A., Puttonen, S., Larvi, T. & Vaaranen, H. 2015. Voimaa arkeen. Työterveyslaitos. Vantaa: Multiprint.
- Tuki- ja liikuntaelinliitto ry. 2022. Keppijumppavideot. <https://urly.fi/2us8>.
23.2.2022.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitleminen Suomessa.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. 12.8.2021.
- Tuukkanen, K. 2013. Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Oulasmaa, M. & Riihonen, R. (toim.). Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: VL-Markkinointi Oy, 19–20.
- Työterveyslaitos. 2022. Stressi ja työuupumus.
<https://www.ttl.fi/teemat/työhyvinvointi-ja-työkyky/stressi-ja-työuupumus>. 17.1.2022.
- UKK-instituutti. 2021. Taukojummat ja liikkumisvinkit.
<https://ukkinstituutti.fi/palvelut/jarjestoportaali/taukojummat-ja-liikkumisvinkit/>. 23.2.2022.
- Ukkonen-Mikkola, T., Yliniemi, R., Wallin, O. & Kinnunen, P. 2021. Kohti muuttuvaa moniammatillisuutta. Teoksessa Fonsén, E., Koivula, M., Korhonen, R. & Ukkonen-Mikkola, T. (toim.). Varhaiskasvatuksen asiantuntijat. Yhteistyössä eteenpäin. Vaasa: Suomen Varhaiskasvatus ry, 71–84.
- Vahvike. 2022a. Välineitä. <https://www.vahvike.fi/fi/liikunta/valineita>. 23.3.2022.
- Vahvike. 2022b. Tervetuloa käyttämään Vahviketta! Vanhustyön keskusliitto.
<https://www.vahvike.fi/fi>. 23.2.2022.
- Vahvike. 2022c. Rentoutuminen.
<https://www.vahvike.fi/fi/liikunta/rentoutuminen>. Vanhustyön keskusliitto. 23.2.2022.
- Valtioneuvoston antama asetus varhaiskasvatuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen 1 § muuttamisesta 1586/2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20191586>. 4.2.2022.
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Lidm452378170621>
12. 4.2.2022.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Tammi.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD- Books On Demand.
- Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tallinna: Tietosanoma.

Työhyvinvointikysely

Hei! Teemme opinnäytetyötä Karelia ammattikorkeakoululle työhyvinvoinnista varhaiskasvatuksessa. Järjestämme päiväkodissanne syksyn aikana viisi työhyvinvointitaukoa. Tämän kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa työssä jaksamisestanne tällä hetkellä sekä selvittää toiveitanne taukojen sisällöstä. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja tapahtuu anonymisti. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja vaitiolovelvollisuutta noudattaen. Kysely tehdään vain tätä opinnäytetyötä varten, jonka jälkeen aineisto tuhoaan.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin 5 minuuttia. Toivomme, että mahdollisimman moni vastaisi kyselyyn, jotta saamme tarvittavat tiedot opinnäytetyötämme varten. Kiitos vaivannäöstäsi!

Yhteistyöterveisin,

Sosionomiopiskelijat Susanna Turunen & Erja Välipirtti-Litmanen

1. Olen ammatiltani

Varhaiskasvatuksen opettaja / erityisopettaja

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja

Ryhmäavustaja / henkilökohtainen avustaja

Jokin muu, mikä? _____

2. Mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti työhyvinvointiisi? Valitse mielestäsi kolme tärkeintä.

Myönteinen työilmapiiri

Toimiva tiimi

Kollegoiden ja esimiehen tuki

Tauot työpäivän aikana

Vapaa-aika työn ulkopuolella

Riittävä lepo

Mahdollisuus vaikuttaa oman työn tekemiseen

Itsensä ja työympäristön kehittäminen

Kuulluksi tuleminen työyhteisössä

3. Kuinka usein pidät lakisääteisen tauon työpäivän aikana?

Päivittäin

3–4 kertaa viikossa

Kerran tai kaksi kertaa viikossa

En juuri koskaan

Jos valitsit vaihtoehdon kerran tai kaksi kertaa viikossa tai en juuri koskaan, kerro miksi tauot jäävät pitämättä.

4. Kuinka tärkeää mielestäsi on taukojen pitäminen työpäivän aikana työssä jaksamisesi kannalta?

Erittäin tärkeää

Jokseenkin tärkeää

Merkityksetöntä

En osaa sanoa

5. Millaista sisältöä toivoisit työhyvinvointitauoille? Valitse neljä mieluisinta. Sen lisäksi voit esittää oman toiveesi.

Rentoutusharjoituksia

Mindfulness-hetkiä

Taukojumppaa, esim. keppijumppa

Herkuttelua

Hemmottelua, esim. jalkakylpy, päähieronta

Musiikkia

Hengitysharjoituksia

Terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä tietoiskuja

Niska- ja hartiahierontaa

Satuhierontaa

Pelejä ja leikkejä

Ulkoilua päiväkodin piha-alueella

"Päiväunet" / hiljainen hetki

Oma ehdotuksesi:

6. Millaisia keinoja sinulla itselläsi on työstä palautumiseen?

7. Millaiseksi koet oman työhyvinvointisi ja työssä jaksamisesi tällä hetkellä? Klikkaa sopivinta hymiötä.



Erittäin tyytyväinen



Tyytyväinen



Melko tyytyväinen



Neutraali



Melko tyytymätön



Tyytymätön



Erittäin tyytymätön

8. Haluaisitko kertoa vielä jotakin?

Palautekysely

Hei! Pyydämme palautetta ja kokemuksiasi syksyn aikana pitämistämme viidestä työhyvinvointitauoista opinnäytetyötämme varten. Tässä kertauksena työhyvinvointitaukomme pääasialliset sisällöt ja päivämäärät:

23.9.2021: "Kaikki on hyvin" -rentoutusharjoitus.

14.10.2021: Keppijumppa.

25.10.2021: Niska-hartia-venyttely.

11.11.2021: Syksyinen parirentoutus (satuhieronta).

30.11.2021: Livemusiikkia ja herkkuhetki.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu anonymisti ja vie aikaa noin 5–10 minuuttia.

Kiitos vaivannäöstäsi!

Terveisin: Susanna & Erja, sosionomiopiskelijat

1. Osallistuitko ohjattuihin työhyvinvointitaukoihin?

Joka kerta

3-4 kertaa

2 kertaa

Kerran

En osallistunut kertaakaan

2. Mitkä asiat, toimintatavat tai aktiiviteetit olivat mielestäsi toimivia?

3. Mitä kehittäisit tai muuttaisit työhyvinvointitauoissa?

4. Valitse mielestäsi kaksi eniten työssä jaksamistasi tukevaa toimintaa tauoiltamme.

Erilaiset rentoutumisharjoitukset

Keppijumppa

Niska-hartia-venyttely

Mielikuvaharjoitus

Rauhallinen musiikki

Livemusiikki

Herkuttelu

5. Millainen merkitys työhyvinvointitauoilla on ollut työssä jaksamisesi tai vireytesi niinä päivinä, kun osallistuit ohjattuihin tuokioihin?

1 2 3 4 5

Ei merkitystä

Erittäin merkityksellinen

6. Voit halutessasi perustella vastauksesi tähän.

7. Miten koet, voisiko vastaavilla säännöllisillä työhyvinvointitauoilla olla pidempiaikaista vaikutusta työssä jaksamisesi?

1 2 3 4 5

Ei ollenkaan

Erittäin paljon

8. Millaisen kokonaisarvosanan antaisit työhyvinvointitauoistamme?

1 2 3 4 5

En lainkaan tyytyväinen

Erittäin tyytyväinen

9. Mikä olisi mielestäsi toimivin tapa tai toteutus työhyvinvointitauoille
jatkossa?

TYÖHYVINVOINTITAUKOJEN SUUNNITELMA

Jokainen tauko kestää 20 minuuttia/ryhmä. Ryhmien siirtymiin varattu 5min. Henkilökunta jaettu kolmeen ryhmään työvuorojen perusteella päiväkodin johtajan toimesta. Ryhmien koko n. 7–11.

Taukojen toteutusaika klo 12–13.30.

Ensimmäinen taukohetki 23.9.2021:

- **Aloitus:** Ensiksi esittelemme itsemme ja opinnäytetyömme. Teeman esittely.
- **Toteutus:** Teemana rentoutumisharjoitus: Tytti Koro ”Kaikki on hyvin” (kesto 15min): <https://www.youtube.com/watch?v=oWC0SZBcSr4>
- **Lopetus:** Rentoutuksen lopuksi kerromme palautelaatikosta, joka sijaitsee salin ulkopuolella. Sinne voi jättää ”risuja ja ruusuja”.
- **Tarvikkeet ja valmistelut:** Patjoja lattialle, viltit ja tyynyt ryhmistä. Led-kynttilöitä, valoja, huone mahdollisimman pimeäksi, bluetooth-kaiutin.

Toinen taukohetki 14.10.2021:

- **Aloitus:** Kerromme tuokion teemasta, joka on taukojumppa.
 - **Toteutus:** Keppijumppa (kts s. 3) (Susanna ohjaa) (kesto n. 13min)
 - **Lopetus:** Loppuun ”mielipaikka” -harjoitus (Erja lukee) (valot pois)
 - asetu istumaan / makaamaan mukavaan asentoon ja sulje silmäsi
 - hengitä muutama kertaa niin, että sen avulla rentoutat kehoasi
 - kuvittele itsesi semmoiseen paikkaan/maisemaan, jossa sinun on hyvä olla ja josta tykkäät
 - katse ympärillesi siellä, aisti paikan lämpötila ja tuoksut...
 - lepää rauhassa jonkin aikaa siellä paikassa ja nauti olostasi
 - kun ”palaat” paikasta takaisin tähän hetkeen, mieti millainen merkitys ko. paikalla sinulle on. (Moodle-materiaali 2020.)
- ➔ Loppuun tarjotaan kaikille porkkanat ja muistuttelu taas palautelaatikosta.
- **Tarvikkeet ja valmistelut:** Patjat, valot, bluetooth-kaiutin, kepit yms. Patjat sivummalla jumpan ajan. Taustalle menevämpää musiikkia, ei liian nopeatempoista. Loppurentoutukseen himmeämpi valaistus ja rauhallinen musiikki.

Kolmas taukohetki 25.10.2021:

- **Aloitus:** Teeman esittely ja perustelu (Usein päiväkodissa työskennellessä niskahartia-seutu kuormittuneet, venyttely helpottaa)
- **Toteutus:** Teemana niska- ja hartiahierontaa ja venyttelyä: Video ”Salli Maria yoga” (10min): https://www.youtube.com/watch?v=lg_Or9SwYFw

- **Lopetus:** Voi valita haluaako makoilla rauhallisen musiikin tahtiin vai hieroa parin kanssa vuorotellen toisiaan nystyräpalloilla tai itseään (emme voineet parini kanssa kahdestaan hieroa kaikkia, joten siksi pariharjoitus).
➔ Muistutus taas palautelaatikosta.
- **Tarvikkeet ja valmistelut:** Patjoja, viltit, bluetooth-kaiutin, led-kynttilät, koristevalot yms. tunnelmaa luomaan.
- **Neljäs taukohetki 11.11.2021**
- **Aloitus:** Teeman esittely ja perustelut. Vähän niin kuin päiväkodissa lapsille tehtävä satuhieronta, nyt tarjotaan työntekijöille vuorostaan mahdollisuus kokea ja rentoutua. Aihe sopii hyvin vuodenaikaan.
- **Toteutus:** Teemana parirentoutus:
https://www.vahvike.fi/sites/default/files/perussivu-pdf/Syksyinen_tarinarentoutus.pdf
 - Toinen meistä lukee, toinen näyttää mallia tai menee jonkun pariaksi, mikäli ei ole tasamäärä ja joku haluaa parin.
 - Vuorotellen pareista rentouttaja ja rentoutuja. Luetaan tarinat kokonaan x2.
- **Lopetus:** Patjalla rentoutuminen lopuksi, palautelaatikosta muistuttaminen.
- **Tarvikkeet ja valmistelut:** Patjat, viltit, led-kynttilät yms. Hämärä valaistus, taustalle luonnon ääniä (esim. sade ja tuuli) sadun ajaksi.
- **Viides taukohetki 30.11.2021**
- **Aloitus:** Ensin ohjeistus kahvitarjoiluun ja paikan valintaan: Kahvit, teet ja kakut otetaan heti sisään tullessa. Päiväkodin johtaja on huolehtinut tarjoilusta (henkilökunnan joulukahvit). Tämän jälkeen jokainen valitsee oman paikkansa salista ja asettuu istumaan, kuuntelemaan sekä nauttimaan musiikista ja tunnelmasta. Esittelemme konservatorion esiintyjän.
- **Toteutus:** Livemusiikkia, esiintyjän omaa musiikkia, säestys pianolla, noin 20 min ohjelma.
- **Lopetus:**
 - Lopuksi jaetaan kaikille hemmottelupussukka, joka sisältää Aco-kasvohoitotuotteita, jalkakylpysuola, konvehteja ja mietelausekortti.
 - Kiitetään osallistumisesta ja yhteistyöstä sekä kerrotaan tulevasta Webropol-palautekyselylomakkeesta.
- **Tarvikkeet ja valmistelut:** Tila koristellaan erilaisilla koristevaloilla, led-kynttilöillä, harsoilla, lampuilla jne. Lattioille säkkituoleja, pehmojakkarat pöydiksi.

KEPPIJUMPPA 14.10.2021

- Hyvää ja monipuolista liikuntaa, parantaa kehonhallintaa, tasapainoa, ryhtiä
- Hoitaa myös hartioita ja selkää, jotka usein ovat jumissa tai kipeät
- Jokainen tekee liikkeet oman kunnon ja voinnin mukaan sekä omaan tahtiin
- Liikkeet eivät ole vaikeita
- Soveltaen UKK-instituutin, Tuki- ja liikuntaelinliiton ja Sydänliiton ohjeita.

1. Aloitetaan perusliikkeillä ja lämmittelyllä (noin 4min):

- Otetaan kepeistä kiinni vähintään hartiatason leveydellä
- Kädet ojennetaan suoraksi ja tehdään eteen "punnerrus"
- Sitten ylös pystypunnerrus
- Vartalon sivutaivutus: keppi kohti kattoa ja vartalon kallistus sivuille.
- Viedään keppi selän taakse kädet suorina ja venytys (jos onnistuu)

2. Keppi viedään yläselän taakse (noin 3min):

- Koko vartalon kierto kummallekin sivulle, sitten soutu
- Nosto hartioiden takana punnerrus (lisäksi voi kyykky/jousto polvista)
- Hyvää huomenta liike + kumartuneena sivuille kierto (jos onnistuu)

3. Koko vartalon liikkeitä (3min):

- Jousto ja melontaliike (Tee jaloilla polvien joustoja ja yhdistä joustoihin melontaliike, jossa viet keppiä vuorotellen oikean ja vasemman kyljen viereen. Kuljeta keppiä lähellä vartaloa.)
- Kepin pyöritys pään/koko vartalon ympäri kahdella jalalla seisten, sitten yhdellä jalalla
- Kyykystä työntö: ote kepeistä, reisien päältä tuodaan keppi vaakatasossa, siitä ponnistus jalkaa työntäen taakse ja samalla käsiä ojentaen eteen viistoon (vuorojaloin)

4. Loppuvenyttely (2-3min):

- Keppi lattialle pystyyn, ota kepin päästä kiinni, työnnä päätä käsien väliin niin, että selkä/hartiat venyy
- Asetu lattialle selinmakuulle: ojenna kädet kepin kanssa pään yläpuolelle sekä jalat suoriksi ja rentouta
- Selinmakuulla jalka ylös, keppi sen jalan taa: reiden takaosan venytys (molemmat jalat vuoron perään)
- Vartalon kierto lattialla (ilman keppiä): Toinen jalka on suorana ja tuo toisen jalan polvi suoran jalan yli kohti lattiaa. Ojenna vastakkainen käsi vastakkaiselle puolelle kohti lattiaa ja käännä katse suoraan käden suuntaan.

- <https://ukkinstituutti.fi/wp-content/uploads/2021/03/keppijumppa-liikepankki.pdf>
- <https://suomentule.fi/tule-terveys/miten-voin-edistaa-omaa-tule-terveyttani/apua-arkeen-ja-toimintakyvyn-yllapitamiseen-poikkeustilanteessa/jumppavideoita/keppijumppaa-2/>
- <https://sydan.fi/fakta/keppijumppa/>

Työhyvinvointiopas



TYÖHYVINVOINTIA TAUOILLA

Opas palautumiseen työpäivän aikana

TÄMÄ OPAS SISÄLTÄÄ

Alkusanat

Yhdessä rentoutuen

Jumppaamalla energiaa

Venytellään!

Rennoksi tarinoiden avulla

Musiikin voima



ALKUSANAT

Tämä opas on tarkoitettu työhyvinvoinnin tukemiseen työpäivien aikana tauoilla ja erillisissä työhyvinvointitapahtumissa. Opas sisältää erilaisia harjoitteita ja ideoita, joita voi tehdä joko yhdessä tai itsenäisesti.

TAUKOJEN MERKITYS

On hyvin tärkeää palautua päiväkodin kiireisen arjen aiheuttamasta stressistä jo työpäivän aikana. Tämän vuoksi työn tauottaminen on olennaista. Työn kuormittavuus vähenee palauttavien ja rentouttavien taukojen avulla. Taukojen ei välttämättä tarvitse olla pitkiä, jo muutaman minuutin rauhoittuminen tuo energiaa ja vie ajatukset pois työstä.



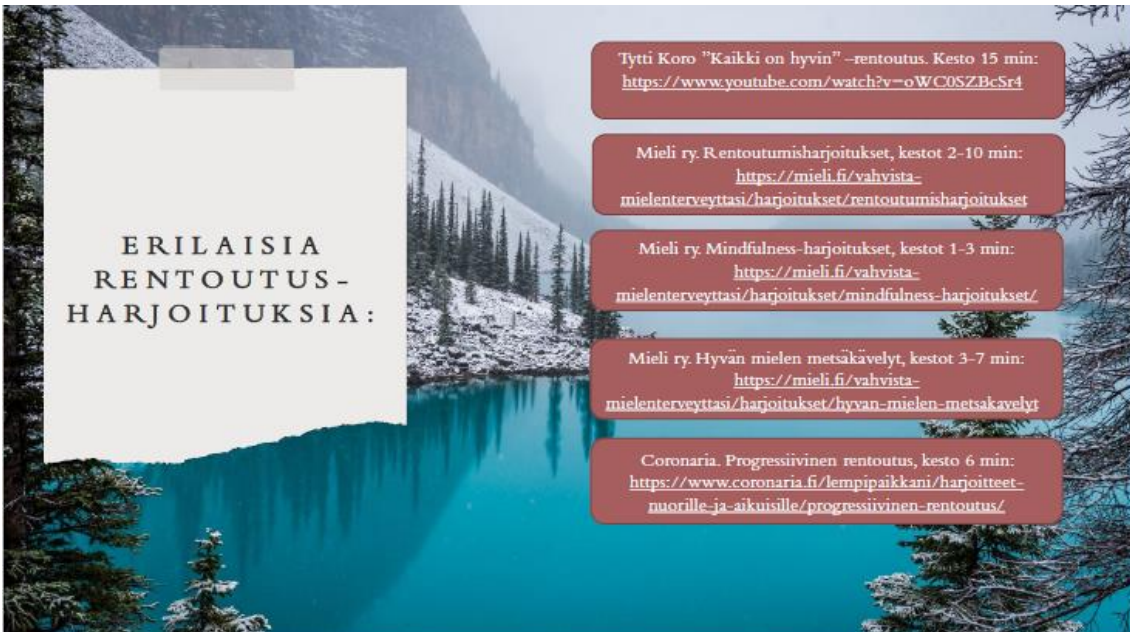


YHDESSÄ RENTOUTUEN

Erilaisten rentoutumisharjoitusten avulla voidaan rentouttaa jännittyneitä kehoja ja stressaantunutta mieltä.

Mindfulness eli tietoinen hyväksyvä läsnäolo voi auttaa ahdistuksen ja stressin lievittämisessä. Säännöllisellä mindfulness-harjoittelulla on havaittu olevan merkitystä fyysisen terveyden ja vastustuskyvyn lisääntymiseen. Mindfulness edistää yhteyden löytämistä omaan kehoon, ajatuksiin ja tunteisiin sekä tapoihin toimia.

Rentoutumisharjoituksille tarkoitettu tila tulisi olla rauhallinen ja sen valaistus himmennetty. Tilaan voi ottaa esimerkiksi tyynyjä, vilttejä, patjoja ja säkkituoleja. Rauhoittavan tunnelman luomiseen voi käyttää led-kynttilöitä, erilaisia koristevaloja ja rauhoittavaa musiikkia.



ERILAISIA RENTOUTUS-HARJOITUKSIA:

Tytti Koro "Kaikki on hyvin" –rentoutus. Kesto 15 min:
<https://www.youtube.com/watch?v=oWC0SZBcSr4>

Mieli ry. Rentoutumisharjoitukset, kestot 2-10 min:
<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/rentoutumisharjoitukset/>

Mieli ry. Mindfulness-harjoitukset, kestot 1-3 min:
<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/mindfulness-harjoitukset/>

Mieli ry. Hyvän mielen metsäkävelyt, kestot 3-7 min:
<https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/hyvan-mielen-metsakavelyt/>

Coronaria. Progressiivinen rentoutus, kesto 6 min:
<https://www.coronaria.fi/lempipaikkani/harjoitteet-nuorille-ja-aikuisille/progressiivinen-rentoutus/>

JUMPPAAMALLA ENERGIAA

Taukojumpan avulla aktivoidaan lihaksia, vähennetään kehon kuormitusta sekä lisätään tuki- ja liikuntaelimestön hyvinvointia. Pienelläkin taukojumppalla voidaan tehdä hyvää lihasten lisäksi myös ajatuksenjuoksulle. Liikunta auttaa myös stressin vähentämisessä.

Taukojumpan aikana voidaan käyttää mieluista taustamusiikkia ja valaistusta voidaan säätää sopivaksi. Jumppavälineiksi soveltuvat esimerkiksi juomapullo, keppi tai kuminauha – vain mielikuvitus on rajana. Jumpan lopuksi kannattaa varata aikaa loppuvenyttelyyn tai rauhoittumiseen, jonka voi tehdä patjan päällä.


LINKKEJÄ TAUKOJUMPPAAN:

Tuki- ja liikuntaelinliiton erilaisia jumppavideoita:
<https://suomentule.fi/tule-terveys/miten-voin-edistaa-oma-tule-terveyttani/apua-arkeen-ja-toimintakyvyn-yllapitamiseen-poikkeustilanteessa/jumppavideoita/>

Sydänliiton neljä helppoa keppijumppaliikettä:
<https://sydan.fi/fakta/keppijumppa/>

UKK-instituutin keppijumppa:
<https://ukkinstituutti.fi/wp-content/uploads/2021/03/keppijumppa-liikepankki.pdf>

Selkäläiön helppo taukojumppa:
<https://selkakanava.fi/harjoitusohje/helppo-taukojumppa>



VENYTELLÄÄN!

Vaikka työ olisi fyysistä, taukoihin olisi hyvä sisällyttää liikettä, venyttelyä tai kehonhuoltoa.

Jooga ja venyttely edistävät mielen ja kehon yhteyttä sekä auttavat rentoutumaan. Ne ovat lempeitä keholle ja rauhoittavia mielelle.

Venyttelyn avulla lisätään liikkuvuutta ja liikerataa, edistetään palautumista tai saadaan hyvän olon tunnetta.

Venyttelyä varten kannattaa varata pehmeä alusta, himmennetty valaistus sekä rauhallista taustamusiikkia tai luonnon ääniä.

LINKKEJÄ VENYTTELYYN JA JOOGAAN:

Salli Maria yoga:
<https://www.youtube.com/c/SalliMariaYoga/videos>

Selkäliiton ylävartalovenyttelyä:
https://selkakanava.fi/wp-content/uploads/content-images/ylavartalojumppa_print.pdf

Selkäliiton venyttele vetreäksi:
<https://selkakanava.fi/wp-content/uploads/venyttelevetreaksi.pdf>



RENNOKSI TARINOIDEN AVULLA

Tarinarentoutus voidaan tehdä parin kanssa, ryhmässä yhdessä tai itsenäisesti, jos ei tunne toisen kosketusta mukavaksi. Parin kanssa tehtävässä rentoutuksessa kummallakin on oma tarinansa, jonka liikkeet pysyvät samana. Ohjaaja voi lukea tarinaa ääneen ja näyttää samalla, miten liikkeet tehdään. Liikkeet ovat lempeitä ja helppoja. Tarinarentoutuksen tarkoituksena on tuottaa hyvää oloa niin tekijälle kuin hieronnasta nauttijalle.

Rentoutumistilan valaistuksen olisi hyvä olla hämärrä ja taustalle voidaan laittaa soimaan rauhallista musiikkia tai luonnon ääniä.

Rentoutuksessa voidaan käyttää erilaisia välineitä apuna, kuten maalipensseleitä, nystyräpalloja tai tennispalloja.



Tarinan lähde:
https://www.sahvike.fi/sites/default/files/perusohje.pdf?Syksyinen_tarinarentoutus.pdf

SYKSYINEN TARINARENTOUTUS

Pareittain: Toinen parista istuu, jolloin hän voi sulkea silmänsä ja vain nauttia. Toinen parista asettuu seisomaan hänen taakseen. Ohjaaja lukee tarinan rauhallisesti ja näyttää kunkin liikkeen malliksi. Ensimmäisen tarinan jälkeen parit vaihtavat paikkaa.



Syksyinen metsä

PYÖRIVÄÄ LIIKETTÄ MOLEMMIN KÄSIN HARTIOIHIN

Syksyinen tuuli lennättää keltaisia lehtiä pieninä pyörteinä sinne tänne. Ihanan raikas ilma ja metsän tuoksun kutsuvat astumaan metsäpolkua eteenpäin.

KEVYTTÄ NIPISTELYÄ

Maitteet näyttävät olevan punaisena puolukoista. Poimin niitä suuhun ja pienen astiaan. Kirpeän makea maku piristää mieltä.

KEVYTTÄ TAPUTTELUA NYRKEILLÄ

Metsästä kuuluu katkeavien risujen ääniä. Ehdin jo vähän säikähtää, kunnes huomaan kahden pelästyneen metsäpeuran loikkivan metsän uumeniin.

ETUSORMILLA KIEMUROIDEN PIIRTELYÄ HARTIOIHIN JA SELKÄÄN

Kannolla istuskellessa kaselen muurahaisen mukitelevaa kulkua. Niillä on vielä hetki aherrusta kunnes vaipuvat talvihorrokseen.

SORMEN PÄILLÄ KEVYTTÄ NAPUTUSTA

Keräilen metsästä mukaan marjojen lisäksi vähän käppyä, jalkalaa ja kauniin oksan käppyrän. Sormet kaipaavat välillä näpräystä, johon luonto tarjoaa hienoja materiaaleja.

SIVELYÄ MOLEMMIN KÄSIN YLHÄÄLTÄ HARTIOISTA ALASPÄIN

Syksyinen aurinko jaksaa vielä lämmitellä ihanasti selkää. Vireänä ja iloisena aloitan vaelluksen kohti kotia. Tekisinköhän puolukoista vispipuuroa.

Tarinan lähde:

https://www.vahvike.fi/sites/default/files/perussivu-pdf/Syksyinen_tarinarentoutus.pdf

SYKSYINEN TARINARENTOUTUS

Syysilta

PYÖRIVÄÄ LIIKETTÄ MOLEMMIN KÄSIN HARTIOIHIN
Istahdan katselemaan ulos ikkunasta. Ilta alkaa vähitellen hämärtyä. Kylmyys hiipii hiljaisina pyörteinä pihaan.

KEVYTTÄ NIPISTELYÄ

Ilmassa on ollut jo selkeä syksyn tuntu ja kylmyys nipistelee ulkona kulkijoita. Sisällä on mukavan lämmintä. Lähelläni on omenavati, josta leijuu ihana tuoksu.

KEVYTTÄ TAPUTTELUA NYRKEILLÄ

Muistelen hetken päivän kävelylenkkiä. Reippaat askeleet kiiruhtivat tutun lenkkipolun ja mikä parasta: kohtasin sattumalta hyvätuulisen naapurin. Hänellä olikin niin hauskoja juttuja, että vieläkin hymyilyttää.

ETUSORMILLA KIEMUROIDEN PIIRTELYÄ HARTIOIHIN JA SELKÄÄN

Sytytän syksyisen illan tunnelman luojaksi iloisin väriset kynttilät: oranssin, violetin ja turkoosin. Seuraan liekkien tastaista värinää.

SORMEN PÄILLÄ KEVYTTÄ NAPUTUSTA

Sade alkaa rummuttaa kattoja ja vasten ikkunaruujuja. Sitten sade hiljenee vähitellen unettavaksi tasaiseksi ropinaksi.

SIVELYÄ MOLEMMIN KÄSIN YLHÄÄLTÄ HARTIOISTA ALASPÄIN

Otan huovan hartioille ja käperryt sen lämpöön. Olo on niin mukava ja rento. Lukisinkohan hetken uutta kirjaa, jota on keuhuttu jännittäväksi.



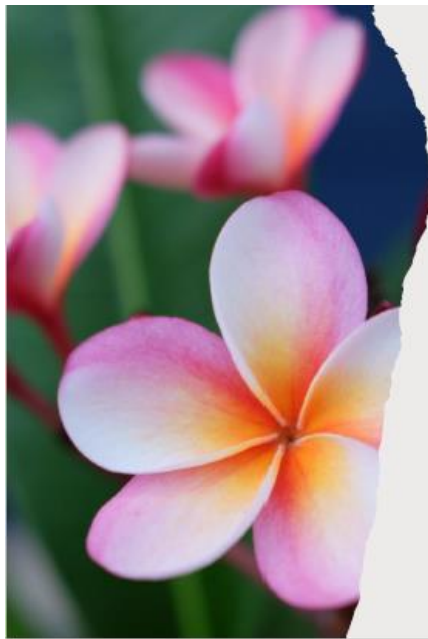
LINKKEJÄ RENTOUTUMISTARINOIHIN:

Vahvikkeen Tarinarentoutus hiihtoretki ja talvipäivä kotipihassa:
https://www.vahvike.fi/sites/default/files/perussivu-pdf/Tarinarentoutus_Hiihtoretki_ja_Talvipaiva_kotipihassa.pdf

Vahvikkeen Syksyinen tarina:
https://www.vahvike.fi/sites/default/files/perussivu-pdf/Kosketusrentoutus_Syksyinen_tarina.pdf

Coronarian lempipaikkani, heli keho ja mieli:
<https://www.coronaria.fi/lempipaikkani/harjoitteet-nuorille-ja-aikuisille/heli-keho-ja-mieli/>

Kuntoutuslehti Virta-tarinarentoutus:
tulppakuntoutus.fi/pluginfile.php/849/mod_page/content/6/3/Virta-tarinarentoutus.pdf



MUSIIKIN VOIMA

Musiikin avulla voidaan lisätä energiaa sekä lievittää stressaantunutta kehoa ja mieltä. Musiikki palauttaa ylikierroksilla käyvän elimistön normaalitilaan. Sydämen syke hidastuu, verenpaine laskee ja stressihormonien, kuten kortisolin taso laskee. Musiikki lisää sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja musiikin avulla voidaan käsitellä erilaisia tunteita.

Taukohetkissä voidaan käyttää musiikkia rauhoittavan tunnelman luomiseen ja elämysten tarjoamiseen elävän tai tallennetun musiikin parissa. Musiikkia voidaan hyödyntää myös esimerkiksi yhteisen herkuttelu- ja hemmotteluhetken äänimaisemana. Musiikin tuomaa taikaa voidaan luoda yhdessä laulaen, soittaen tai kuunnellen. Musiikin esittäjiä voi löytyä omasta työyhteisöstä, tutuista tai musiikkialan opiskelijoista, kuten Joensuun konservatoriosta. Tunnelman luomisessa voidaan hyödyntää himmennettyä valaistusta tai erilaisia koristevaloja.



LÄHTEET:

- Aivoliitto. Musiikki antaa aivoille siivet. <https://www.aivoliitto.fi/aivoterveys/mieli/musiikki-antaa-aivoille-siivet>. 7.2.2022.
- Alapappila, A. 2020. Neljä helppoa keppijumpalätkettä. Sydäneliitto. <https://sydan.fi/fakta/keppijumppa/>. 24.2.2022.
- Coronaria. 2022. Lempipaikkana. Helli keho ja mieli. <https://www.coronaria.fi/lempipaikkani/harjoitteet-nuorille-ja-aikuille/helli-keho-ja-mieli/>. 24.2.2022.
- Coronaria. 2022. Progressiivinen rentoutus. <https://www.coronaria.fi/lempipaikkani/harjoitteet-nuorille-ja-aikuille/progressiivinen-rentoutus/>. 24.2.2022.
- Huotilainen, M. 2021. Aivoi tarvitsevat tuen. Tausokulttuurin elvytysopas. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- Jmk. 2019. Yhteisöllisyyttä musiikista – ohjenuoria yhteisöllinen musiikkihetken luomiseen. <https://verkkolehdet.jamk.fi/openstage/2019/06/yhteisollisyytta-musiikista-ohjenuoria-yhteisollisen-musiikkihetken-luomiseen/>. 7.2.2022.
- Jaiio, M. 2020. Virta-tarinarentoutus. Kuntoutuslehti. https://tulppakuntoutus.fi/pluginfile.php/849/mod_page/content/63/Virta-tarinarentoutus.pdf. 24.2.2022.
- Kuvat: Pixabay & Powerpointin kuvapankkikuvat.
- Mieli ry. 2021. Hyvän mielen metakävelyt. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/hyvan-mielen-metakavelyt>. 24.2.2022.
- Mieli ry. 2021. Rentoutumisharjoitukset. <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/harjoitukset/rentoutumisharjoitukset>. 24.2.2022.
- Mäenmäki, J. 2017. Venyttely & liikkuvuusohjeet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Salli Maria yoga. 2022. Videot. <https://www.youtube.com/c/SalliMariaYoga/videos>. 24.2.2022.
- Selkikanava. 2022. Helppo taukojumppa. <https://selkikanava.fi/harjoitusohje/helppo-taukojumppa>. 22.2.2022.
- Selkikanava. 2022. Venyttele vetreäksi. <https://selkikanava.fi/wp-content/uploads/venyttelevetreaksi.pdf>. 24.2.2022.
- Selkikanava. 2022. Verryttelen ylivartalo vetreäksi. https://selkikanava.fi/wp-content/uploads/content-images/ylivartalojumppa_print.pdf. 24.2.2022.
- Toppinen-Tanner, S., Vanhala, A., Puttonen, S., Larvi, T. & Vaaranen, H. 2015. Voimaa arkeen. Työterveyslaitos. Vantaa: Multiprint.
- Tuki- ja liikuntaelinliitto ry. 2022. Jummavideot. <https://suomentule.fi/tule-terveys/miten-voimaa-olkaa-oma-tule-terveyttani/apua-arkeen-ja-toimintakykyyn-yllapittamiseen-paikkakuntaliikunta/jummavideoita/>.
- Tytti Koro. 2018. Kaikki on hyvin rentoutusharjoitus. <https://www.youtube.com/watch?v=oWC05ZB5c4>. 24.2.2022.
- UJK-instituutti. 2022. Keppijumppa. <https://ukkinstituutti.fi/wp-content/uploads/2021/03/keppijumppa-liikepankki.pdf>. 24.2.2022.
- Vahvike. 2017. Tarinarentoutus hiihtoretki. Vanhustyön keskusliitto. https://www.vahvike.fi/sites/default/files/perusviiva.pdf/Tarinarentoutus_Hiihtoretki_ja_Talvipaiva_kotipihassa.pdf. 24.2.2022.
- Vahvike. 2022. Syksyinen tarina. Vanhustyön keskusliitto. <https://www.coronaria.fi/lempipaikkani/harjoitteet-nuorille-ja-aikuille/helli-keho-ja-mieli/>. 24.2.2022.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaistalouden työhyvinvointi. Helsinki: BoD- Books On Demand.
- Virtanen, A. 2021. Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.